

KAPITEL II AVLÖNING

§ 2 Minimilön

- mom. 1 För en heltidsarbetande och fullt arbetsför person som fyllt 17 år är minimilönen per månad för ordinarie arbetstid inklusive naturaförmåner 1 128,42 euro fr.o.m. 1.3.2003. Bestämmelsen tillämpas på praktikanter och andra anställda i jämförbar ställning först när anställningsförhållandet till kommunen/samkommunen varat i tre månader.

UPPGIFTSRELATERAD LÖN

§ 3 Grundlön

Lönesättning

- mom. 1 Till huvudtjänst innehavare och arbetstagare betalas grundlön minst enligt respektive lönegrupp i lönesättningen i bilagorna 1–7 eller bilaga 13, om inte något annat följer av bestämmelserna i detta avtal. Lönegruppen och grundlönen bestäms på basis av tjänsteinnehavarens/arbetstagarens uppgifter och övriga förutsättningar som anges i respektive lönebestämmelser.

Tillämpningsdirektiv

Lönesättningen i bilagorna 1–7 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.
- 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.

Behörighetsvillkoren bestäms, beroende på fallet, i lag, förordning, instruktion, beslut av en behörig myndighet eller i samband med anställningen.

I förordningen om högskolornas examenssystem (464/1998) finns en förteckning över högskoleexamina. 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.

AVLÖNING

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

Den behöriga myndigheten i kommunen/samkommunen fastställer vilken lönegrupp som skall tillämpas på de tjänsteinnehavare och arbetstagare som omfattas av 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 grundlönen 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 grundlönen. För arbetstagarnas del avtalas lönen genom arbetsavtal enligt principerna ovan.

När det avgörs om grundlönen är avtalsenlig, räknas till grundlönen också värdet av tjänsteinnehavarens/arbetstagarens naturaförmåner och sådana tillägg som har karaktären av grundlön.

Bestämning av grundlönen

mom. 2 När grundlönen för en tjänsteinnehavare eller arbetstagare bestäms eller avtalas är bestämningsgrunden i första hand arbetets svårighetsgrad.

Tillämpningsdirektiv

När det blivit klart vilken lönegrupp som skall tillämpas bestäms grundlönen av den myndighet som det ankommer på att besluta om prövningsbaserad lön. För arbetstagarnas del kommer man överens om lönen i arbetsavtalet. Grundlönen kan bestämmas på nytt när nya tjänsteförordnanden ges och nya arbetsavtal ingås, t.ex. när vikariat förlängs.

När arbetsgivaren bestämmer grundlönen på basis av sin prövningsrätt skall arbetets svårighetsgrad beaktas så objektivt som möjligt. Målet är att grundlönen inom en lönegrupp skall stå i sådan proportion till varandra som uppgifternas svårighetsgrad förutsätter. Jämförelsen görs mellan anställda inom samma lönegrupp hos samma arbetsgivare. Om grundlöner för dyrortsklass I och II anges separat i lönesättningspunkten räknas dessa som olika lönegrupper. I vissa fall kan det vara ändamålsenligt att göra svårighetsjämförelsen parallellt för två lönegrupper, t.ex. lönegrupp I och II i byråbranschen.

Även om det vid jämförelsen inte framgår avgörande skillnader i arbetets svårighetsgrad för anställda som hör till samma lönegrupp betyder detta inte automatiskt att lönegruppens minimigrundlön skall användas. Vid arbetsfördelningen har de anställda inom lönegruppen kanske tilldelats mera och mindre krävande uppgifter men den totala svårighetsgraden är ungefär den samma. I ett sådant fall borde alla grundlöner hålla ungefär samma nivå, men denna nivå kan vara rejält högre än minimigrundlönen. I ett annat fall kan det förekomma

AVLÖNING

avsevärda skillnader i uppgifternas svårighetsgrad inom lönegruppen och då kan också grundlönerna variera kraftigt.

Utöver arbetsvärderingen påverkas grundlönenivån bland annat av den allmänna lönenivån på orten och inom yrkesgruppen och av arbetsgivarens löneprinciper.

Utbildning

Tjänsteinnehavarens eller arbetstagarens utbildning eller erfarenhet påverkar inte arbetets svårighetsgrad, utan den avgörs alltid på basis av de verkliga arbetsuppgifterna. Som villkor för tillämpning av en lönegrupp anges däremot ofta en utbildningsnivå som skall beskriva den kunskapsnivå som behövs för att sköta uppgifter inom lönegruppen. Om det av en anställd förutsätts högre utbildningsnivå än vad som anges för lönegruppen eller dessutom specialiseringsutbildning eller vidareutbildning, är det i allmänhet ett tecken på att arbetets svårighetsgrad också förutsätter en lön som är klart högre än minimigrundlönen. Även om det i behörighetsvillkoren inte förutsätts sådan extra kompetens kan den anställdes extra kompetens eller kunskap som inhämtats via erfarenheter i praktiken leda till att han ges uppgifter som är mera krävande än normalt, vilket skall beaktas när grundlönen bestäms. När en anställd har en mera omfattande utbildning än vad som krävs tilldelas han kanske inte mera krävande uppgifter, men hans kunnande kan utnyttjas i vissa situationer, och för denna potential kan det vara motiverat att betala ett individuellt tillägg.

Extra uppgifter och ansvar

En tjänsteinnehavare eller arbetstagare kan ges extra uppgifter utöver de vanliga och extra ansvar, vilket inverkar på arbetets svårighetsgrad och därmed påverkar grundlönen. Om extra uppgifter eller ansvar ges för en viss tid kan grundlönen vid behov höjas tillfälligt (i mom. 3 bestäms hur väsentliga förändringar i uppgifterna inverkar på grundlönen). Extra uppgifter och ansvar kan till exempel vara att en anställd tillfälligt är chef för en enhet eller ett ansvarsområde, har ledningsansvar för en enhet eller ett team, verkar som ersättare för en direktör eller chef eller i motsats till andra anställda i samma lönegrupp bär ansvar för en krävande uppgiftshelhet.

Chefsställning

Trots att jämförelsen av arbetets svårighetsgrad görs mellan anställda inom samma lönegrupp behövs ibland en parallell granskning i förhållande till andra lönegrupper. Till exempel bör chefernas och de underlydandes grundlöner stå i rätt förhållande till varandra oberoende av om de hör till samma lönegrupp eller till olika grupper. I regel skall chefers grundlön vara betydligt högre än de underlydandes, om det inte finns en särskild grundad anledning att avvika från detta. När grundlönen för anställda i lednings- eller chefsuppgifter bestäms skall man bland annat beakta enhetens storlek, ansvarsområdets omfattning och chefsarbetets betydelse för att verksamheten ger goda resultat, de rätta verksamhetsbetingelserna skapas och samverkan mellan olika enheter fungerar.

AVLÖNING

Grupper utanför lönesättningen

Arbetsvärderingen görs visserligen per lönegrupp, men en motsvarande granskning av svårighetsgraden kan vid behov också tillämpas på grupper som står utanför lönesättningen. Tjänsteinnehavare och arbetstagare som står utanför lönesättningen kan vid behov grupperas med beaktande av arbetsvärderingen, om det är fråga om liknande arbete. Vid behov kan sådana grupper i jämförelsesyfte bildas av t.ex. sektorchefer i kommunens ledningsgrupp eller sjukhusens undersökningspersonal (fysiker och kemister). Även om man inte skapar sådana grupper skall arbetsgivaren se till att lönerna för personal utanför lönesättningen står i rätt förhållande till grundlönerna i de lönegrupper som med tanke på arbetets karaktär är jämförbara.

Värderingsfaktorer

Vid bedömning av uppgifternas svårighetsgrad beaktas det kunnande som behövs i arbetet (kunskaper, färdigheter, omdöme), vilka verkningar och vilket ansvar arbetet medför (omfattning, varaktighet, ledarskap och inverkan på verksamhetsbetingelserna), vilken grad av samarbetsförmåga som behövs (växelverkan, social kompetens) samt arbetsmiljön, om inte den behöriga myndigheten beslutar tillämpa andra objektiva faktorer.

Kunnandet beskriver hur djupgående, omfattande och mångsidiga kunskaper och färdigheter den anställde behöver ha förvärvat genom utbildning och arbetserfarenhet samt i hur hög grad arbetet kräver självständiga avgöranden. I fråga om kunskaper bedöms vilken utbildning som behövs (grundläggande yrkesutbildning, vidareutbildning och kompletterande utbildning) och vilka nya kunskaper den anställde måste inhämta för att upprätthålla sin yrkesskicklighet. I fråga om färdigheter bedöms hur gedigen och mångsidig arbetserfarenhet och vilka specialkunskaper som behövs och i vilken mån den anställde behöver kunna göra helhetsbedömningar. När det gäller färdigheter bedöms också i vilken utsträckning arbetet förutsätter behärskande av flera nya uppgiftsområden, många olika saker samtidigt eller vitt skilda kunskaper och färdigheter. I fråga om omdöme bedöms i vilken grad arbetet förutsätter självständiga avgöranden, vilket påverkas av hur ingående anvisningar det finns för arbetet. Också självständig uppställning av mål utifrån fackområdets och organisationens värderingar och mål beaktas.

Arbetets verkningar och ansvar avser de verkningar och den betydelse som arbetet har för kommuninvånarna/kunderna och arbetsplatsen i fysiskt, psykiskt, socialt och ekonomiskt avseende. Verkningarna bedöms enligt uppgiftsområdenas omfattning (olikhet, mängd) och hur varaktiga verkningar arbetet har (Är de långvariga? Går de att ändra?). I fråga om sakkunnig-, lednings- och chefsuppgifter läggs tonvikten vid vilket inflytande och ansvar den anställde har för verksamhetsbetingelserna, resultatet och effektiviteten och för att arbetsenheterna fungerar. Inverkan på verksamhetsbetingelserna förekommer på alla organisationsnivåer.

Samarbetsförmågan beskriver den förmåga till växelverkan och den sociala kompetens som behövs vid kundkontakter och på arbetsplatsen. I fråga om

AVLÖNING

växelverkan bedöms i vilken grad initiativförmåga och målinriktning behövs när det gäller att informera och kommunicera. I fråga om social kompetens bedöms i vilken grad den anställde behöver kunna sätta sig in i en annan människas situation.

När det gäller arbetsmiljö beaktas fysiska och psykiska arbetsmiljöfaktorer som är förbundna med arbetet och som avviker från det normala och inte kan avhjälpas genom arbetarskyddsåtgärder.

Värdering

Metoderna för bedömning av arbetets svårighetsgrad indelas vanligen i två huvudkategorier: helhetsvärdering och analytisk värdering, vilket innebär bedömning med enskilda värderingsfaktorer (i allmänhet poäng). Här rekommenderas helhetsvärdering med hjälp av de ovan angivna värderingsfaktorerna bland annat av den orsaken att värderingen och jämförelsen gäller anställda inom samma lönegrupp. Olika värderingsfaktorer har olika vikt. Det kunnande som behövs i arbetet väger tyngst. För att man skall kunna använda ett analytiskt poängsystem och anpassa det till den egna enheten (bl.a. definitioner och viktning av värderingsfaktorerna) krävs det i allmänhet mera utbildning och tid för förberedelse än om man använder helhetsvärdering. Värderingsmetoden bestäms av arbetsgivaren.

Det är tänkt att frågorna om tillämpningen av arbetsvärdering skall avgöras lokalt.

Sänkning av grundlönen

Grundlönen kan sänkas endast i de fall som anges i § 3 mom. 3.

Väsentlig förändring i uppgifterna

mom. 3 Om svårighetsgraden i en tjänsteinnehavares eller arbetstagares uppgifter ändras väsentligt för minst 10 arbetsdagar på grund av förflyttning till en annan tjänst eller uppgift eller på grund av omorganisering av uppgifter, justeras grundlönen i det fall att den inte motsvarar de ändrade arbetsuppgifterna.

Grundlönen justeras

- 1 vid den tidpunkt då tjänsteinnehavaren övergår till en annan tjänst,
- 2 vid den tidpunkt då uppgifterna ändras, i det fall att den nya grundlönen är högre,
- 3 åtta veckor efter att uppgifterna ändrats, i det fall att den nya grundlönen är lägre.

AVLÖNING

Vid semestervikariat sänks grundlönen inte och en höjning kan komma i fråga endast om vikariatet pågår i mer än två veckor i ett sträck. I så fall höjs lönen vid den tidpunkt då vikariatet börjar.

Tillämpningsdirektiv

Ändringen av uppgifternas svårighetsgrad kan grunda sig på att den anställde t.ex. förflyttas till en annan tjänst eller uppgift, att han får en tilläggsuppgift för viss tid eller att uppgifternas svårighetsgrad ändras väsentligt åt det ena eller andra hållet. Om uppgifterna ändras för en utsatt tid och den nya grundlönen är högre än den gamla, sjunker grundlönen omedelbart då den utsatta tiden gått ut.

Grundlönen ändras inte om den tillfälliga förflyttningen till en annan tjänst eller uppgift eller de tillfälliga ändringarna i uppgifterna har beaktats i grundlönebeloppet, t.ex. om den anställde tillfälligt vikarierar för sin chef eller det är fråga om något annat vikariatarrangemang.

Dyrortsklassificering

mom. 4 Om lönesättningspunkten 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

Om en tjänsteinnehavare eller arbetstagare t.ex. dagligen eller varje vecka arbetar på flera olika ställen, kan som huvudsakligt tjänsteutövnings- eller verksamhetsställe anses den plats där han arbetar under de flesta dagarna eller där han oftast är anträffbar för allmänheten. Är alla verksamhetsställen ur denna synvinkel likvärdiga, är det huvudsakliga verksamhetsstället det där den anställde får direkta arbetsdirektiv (arbetsschema, arbetsförordnande o.dyl.).

ÖVRIGA TILLÄGG OCH ARVODEN

§ 13 Språktillägg

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

Tillämpningsdirektiv

Den behöriga myndigheten i kommunen/samkommunen avgör i vilka uppgifter språktillägget skall betalas och hur språkkunskaperna skall påvisas.

§ 14 Fjärrortstillägg

Kommunen/samkommunen kan efter prövning betala tjänsteinnehavare/arbetstagare ett fjärrortstillägg i euro som en del av den ordinarie lönen. På en tjänsteinnehavare/arbetstagare som betalts fjärrortstillägg, tillämpas § 14 i avlöningsskapitlet i det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtal som var i kraft 31.1.2003.

Tillämpningsdirektiv

Det kan vara motiverat att betala prövningsbaserade fjärrortstillägg på glest bebodda och avsides belägna områden, om dessa förhållanden inte på något annat sätt har beaktats i lönen.

§ 15 Mötesarvoden

- mom. 1 Mötesarvode enligt den behöriga myndighetens beslut betalas till en tjänsteinnehavare/arbetstagare som enligt beslut av myndigheten är närvarande vid ett möte utom ordinarie arbetstid i minst en halv timme eller vid ett möte som börjar minst två timmar efter att hans ordinarie arbetstid tagit slut.
- mom. 2 Mötesarvodet betalas inte till tjänsteinnehavare eller arbetstagare som för den tid som mötet pågår får mertids-, overtids-, kvälls-, natt- eller söndagsersättning eller separat lön eller arvode för en uppgift som utförs vid mötet.

SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

§ 19 Lönebetalning

- mom. 1 Till tjänsteinnehavare och arbetstagare betalas lön eller arvode för varje kalendermånad senast den 16:e dagen i månaden, om inte något annat bestäms i detta avtal eller följer av lönebetalningsgrunderna och såvida inte den behöriga myndigheten beslutar något annat i fråga om betalningen av lönen för en arbetstagare. Om en penninglön förfaller till betalning en helgdag, en helgfri lördag eller en sådan vardag då de system bankerna i allmänhet använder för betalningstrans-

AVLÖNING

aktioner mellan banker inte är i bruk med anledning av ett beslut av Europeiska centralbanken eller Finlands Bank, vilket framgår av ett meddelande från Finlands Bank som publiceras i författningssamlingen, anses förfallodagen vara närmast föregående vardag. Till en viss-tidsanställd tjänsteinnehavare kan dock lönen eller arvodet för varje kalendermånad betalas senast den sista vardagen i månaden, dock inte på en lördag. Om betalningen av arvodet förutsätter att en utredning över vidtagna åtgärder visas i form av en räkning, betalas arvodet senast under den kalendermånad som följer efter att räkningen lämnades in.

— — —

KAPITEL III ARBETSTID

§ 5 Beredskapstid

mom. 1 ---

Tillämpningsdirektiv

Arbetsgivaren bör besluta huruvida en tjänsteinnehavare/arbetstagare skall vara skyldig att vara i fri beredskap eller bostadsberedskap. Vid fri 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 tjänsteinnehavares skyldighet att vara i beredskap ingår i 5 § 3 mom. arbetstidslagen (hänvisningsbestämmelse).

mom. 6 En förutsättning för givande av beredskapsersättning är att tjänsteinnehavaren/arbetstagaren har varit i beredskap på grundval av ett skriftligt förordnande som arbetsgivaren utfärdat för viss tid eller på grundval av en arbetsskiftsförteckning som arbetsgivaren upprättat. Arbetsgivaren bestämmer om ersättningsformen (pengar eller ledighet).

ORDINARIE ARBETSTIDER

§ 12 Sammanhängande arbetsdag och arbetsskiftets längd

mom. 1 Det anses allmänt vara eftersträvansvärd praxis att tjänsteinnehavarens/arbetstagarens arbetsdag eller arbetsskift är sammanhängande, med de undantag som den dagliga vilotiden medför, utom i de arbeten där det finns någon särskild anledning att ordna arbetsskiftet på något annat sätt. Arbetsskift kortare än fyra timmar skall inte tillämpas om inte den anställdes behov eller verksamheten av en grundad anledning förutsätter det.

mom. 2 I periodarbete är arbetsskift i regel högst 10 timmar, om inte kortvariga undantag som är nödvändiga med tanke på verkets eller inrättningens verksamhet föranleder något annat eller den behöriga myn-

ARBETSTID

digheten och respektive avtalsorganisation lokalt avtalar om något annat. Vid psykiatriska sjukhus och institutioner för utvecklingsstörda kan nattskift dock vara 11 timmar.

ÖVERSKRIDANDE AV DEN ORDINARIE ARBETSTIDEN OCH ARBETSTIDSERSÄTTNINGAR

§ 15 Definition av och ersättning för övertidsarbete

mom. 3 Övertidsarbete ersätts tjänsteinnehavaren/arbetstagaren enligt arbetsgivarens prövning antingen i pengar eller i form av ledighet under ordinarie arbetstid på det sätt som bestäms närmare nedan eller i respektive bilaga.

Tillämpningsdirektiv

Om det i en fastställd arbetsskiftsförteckning har antecknats att en tjänsteinnehavare/arbetstagare ges ledighet som ersättning för övertidsarbete och den anställda insjuknar innan den ersättande ledigheten börjar, flyttas ersättningen i ledighet som antecknats under sjukledigheten och ges senare, vid en tidpunkt som bestäms enligt § 25 mom. 5. Alternativt kan arbetsgivaren enligt prövning betala ut ersättning i pengar så som anges ovan i detta moment. Om den anställda insjuknar under den ersättande ledigheten flyttas övertidsersättningen i ledig tid från dagen efter insjuknandet till en senare tidpunkt eller ersätts i pengar så som anges ovan. Av den fastställda arbetsskiftsförteckningen skall alltså, avskiljbart från eventuella övriga ersättningar i ledig tid, framgå vad som är ersättning för övertidsarbete och hur denna ledighet förläggs i arbetsskiftsförteckningen.

Andra tjänst- eller arbetsledigheter föranleder inte flyttning av övertidsledighet som fastställts i arbetsskiftsförteckningen.

Övriga ersättningar i form av ledighet som avses i detta kapitel flyttas inte.

§ 21 Allmänna förutsättningar för arbetstidsersättning

En förutsättning för mertids-, övertids-, kvälls-, natt-, lördags-, söndag- och helgaftonsersättning är att

KAPITEL IV SEMESTER

§ 10 Semesterersättning

Semesterersättning när anställningen upphör

mom. 1 När en tjänsteinnehavares/arbetstagares anställning upphör har han rätt att få semesterersättning för sådana uttagna semesterdagar som avses i § 5 mom. 3. Semesterersättningen räknas ut genom att den ordinarie månadslön som gäller vid tidpunkten för uträknande av semesterersättningen divideras med 20,83 och resultatet multipliceras med antalet uttagna semesterdagar enligt § 5 mom. 3 (tabell B). Denna semesterersättning betalas också för varje uttagen dag sparad ledighet (tabell B tillämpas inte).

— — —

Procentuell semesterersättning

a) När anställningen fortgår

mom. 3 — — —

b) När anställningen upphör

mom. 4 — — —

Tillämpningsdirektiv (mom. 3 och 4)

Det arbete som avses i mom. 3 och 4 skall grunda sig på ett tjänsteförordnande eller arbetsavtal. Enbart det faktum att tjänsteinnehavaren/arbetstagaren t.ex. på grund av sjukledighet eller av något annat dylikt skäl har arbetat få dagar eller dagligen kortare tid än vad som avtalats, leder inte till tillämpning av mom. 3 eller 4.

Betalningen av semesterersättning förutsätter att tjänsteinnehavaren/arbetstagaren har arbetat sammanlagt minst 6 timmar under kvalifikationsåret. När antalet timmar räknas ut beaktas också timmar som likställs med arbetade timmar enligt § 4 i detta kapitel.

Om det i de fall som avses i mom. 3 och 4 uppkommit en eller flera fulla kvalifikationsmånader enligt § 5 i detta kapitel, tjänar tjänsteinnehavaren/arbetstagaren in semester för denna tid. Till tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren betalas i stället för semesterlön en ovan nämnd semesterersättning på 8,5 eller 11 % för semestertiden. När semesterersättningen beräknas beaktas den lön som betalats eller som förfallit till betalning både under ofullständiga och under fulla kvalifikationsmånader. Semesterersättningen betalas före semesterns eller varje semesterdels början eller, om ingen semester har tjänats in eller ingen semester tas ut, senast vid semesterperiodens utgång eller när anställningen upphör.

SEMESTER

| § 16 Semester för lärarvikarie

För en tjänsteinnehavare/arbetstagare som har rätt till semester och som är tjänst-/arbetsledig från sin egen tjänst för att i anställning hos samma arbetsgivare sköta en läraruppgift till vilken det inte hör rätt till semester, avdras den tid för kalkylerad semester som ingår i vikariats-tiden från den semester som han har tjänat in under föregående kvali-fikationsår.

KAPITEL V TJÄNST-, ARBETS- OCH FAMILJELEDIGHET

SJUKLEDIGHET

§ 1 Rätt till sjukledighet

- 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

En tjänsteinnehavare/arbetstagare skall utan obefogat dröjsmål visa arbetsgivaren ett godtagbart läkarintyg 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.

§ 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 få ordinarie lön under sjukledigheten för 14 kalenderdagar, varefter inga löneförmåner 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. Varje anställning behandlas separat i fråga om karenstider och betalningstider.

TJÄNST-, ARBETS-
OCH FAMILJELEDIGHET

FAMILJELEDIGHETER

§ 8 Helhetsplan

Den som ansöker om moderskapsledighet skall i mån av möjlighet uppge för arbetsgivaren huruvida rätten till faderskapsledighet och föräldraledighet kommer att utnyttjas och när dessa i så fall inleds, hur länge de varar och hur de delas upp.

Tillämpningsdirektiv

Schema över moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet:

Moderskaps- ledighet	Föräldraledighet	Vårdledighet
(105 vd)	Sammanlagt högst 263 vardagar*) (158 vd) tj.inneh./arb.t. rätt till högst 2 perioder	tj.inneh./arb.t. rätt till två minst 1 mån. långa peri- oder***)
30 (50)	75 (55)	12–158 vd
nedkomst		faderskapsledighet**)
		barnet fyller 3 år

*) en adoptivförälder har rätt till föräldrapenning tills 234 vardagar förflutit sedan barnets födelse, dock minst för 180 vardagar.

**) faderskapsledighet: 18 vardagar under antingen moderskaps- eller föräldrapenningsperioden för högst fyra separata sammanhängande perioder. Om fadern har tagit ut föräldraledighet oavbrutet minst de 12 sista vardagarna av föräldrapenningsperioden har han dessutom rätt till faderskapsledighet i 12 vardagar utan avbrott omedelbart efter föräldraledigheten. Adoptivföräldrar har samma rätt till faderskapspenning som biologiska fäder.

***) en period kan den ena föräldern ta ut medan den andra föräldern är moderskaps- eller föräldraledig.

ÖVRIGA TJÄNST- OCH ARBETSLEDIGHETER

§ 19 Studieledighet

mom. 1 Vid tillämpning av lagen om studieledighet

- 1 anses ett anställningsförhållande vara huvudsyssla om den ordinarie arbetstiden i genomsnitt är minst 19 timmar i veckan,

- 2 anses arbetsförmåga på grund av förlossning börja vid nedkomsten och upphöra sex veckor senare, om inte något annat framgår av ett läkarintyg.

Tillämpningsdirektiv

Studieledighetsbestämmelser finns i lagen (273/1979) och förordningen (864/1979) om studieledighet; hänvisningsbestämmelse.

— — —

KAPITEL VII FÖRTROENDEMÄN

§ 7 Förtroendemannens ställning

mom. 8 ---

Tillämpningsdirektiv

Arbetsgivaren och huvudförtroendemannen skall också under den tid förtroendemannauppgiften pågår utreda om huvudförtroendemannen för att upprätthålla yrkeskickligheten för sitt tidigare eller ett motsvarande arbete också behöver ges sådan yrkesutbildning som anordnas för andra arbetstagare.

§ 8 Förtroendemannens tidsanvändning

Tillämpningsdirektiv

När man överväger behovet, mängden och frekvensen i fråga om beviljandet av befrielse bör man förutom antalet anställda beakta arten av de uppgifter som skall utföras, karaktären hos arbetsplatsens verksamhet, antalet yrkesgrupper på arbetsplatsen, förtroendemannens arbetsförhållanden, hur många och hurdana anställda förtroendemannen representerar samt antalet arbetsställen och var de är belägna.

När huvudförtroendemannens tidsanvändning avvägs bör man särskilt beakta att införandet och tillämpningen av de nya lönesystemen förutsätter att huvudförtroendemannen ges tillräckligt med tid att sköta förhandlingar och andra uppgifter i anknäring till detta.

Befrielse som beviljats förtroendemannen antecknas i arbetsskiftförteckningen.

Genom bestämmelserna i denna paragraf försämras inte tidigare ingångna, icke tidsbundna avtal som gäller tillämpningen av förtroendemannaaavtalet.

En rekommendation om befrielse för förtroendemän har getts.

§ 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 överenskommit med arbets-

FÖRTROENDEMÄN

givaren eller deltar i en inspektion som en arbetarskyddsinspektör för-
rättar på arbetsplatsen.

Lönen för den tid som använts till att sköta förtroendemannauppdra-
get räknas ut så, att den motsvarar den lön som förtroendemannen,
om han hade utfört sitt ordinarie arbete, under samma tid sannolikt
skulle ha tjänat eller, om denna inkomst inte kan uppskattas, är lika
med den genomsnittliga timinkomsten för andra tjänsteinnehav-
are/arbetstagare som under motsvarande tid har utfört samma eller i
det närmaste samma arbete. När det gäller ersättning för inkomstbort-
fall för en huvudförtroendeman som helt befriats från arbetet ingår ett
lokalt avtal enligt ovan nämnda principer. Grundlönen för en förtroen-
deman som helt befriats från sina uppgifter är dock fr.o.m. 1.3.2003
minst 1 500 €/mån. och fr.o.m. 1.3.2004 minst 1 526,72 €/mån. plus
eventuella erfarenhets- och årstillägg.

— — —

§ 10 Förtroendemannarsättning

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 det timarvode som anges i § 8 mom. 3, en i
den ordinarie lönen ingående ersättning för förtroendemannaarbe-
tet 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

Dessa ersättningar tillämpas fr.o.m. 1.3.2003, förutom ersättningen på 48 euro
som tillämpas fr.o.m. 1.2.2003.

En huvudförtroendeman som representerar färre än 5 personer och som
31.1.2003 har betalats förtroendemannarsättning 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.

§ 12 Utrymme för förtroendemannen

Förtroendemannen har rätt att använda kontorsmateriel och möbler som normalt finns att tillgå i kommunen/på arbetsplatsen. Förtroendemannen skall anvisas ett låsbart förvaringsutrymme och för diskussioner skall varje gång anvisas en för ändamålet lämplig plats.

Huvudförtroendemannen har dessutom rätt att använda datautrustning som normalt finns att tillgå i kommunen eller på arbetsplatsen, inklusive program och internetförbindelse (e-post).

Tillämpningsdirektiv

När man avväger arbetsgivarens skyldighet att ordna de användarrättigheter som anges i mom. 1 och 2 kan man beakta kommunens storlek, omfattningen på förtroendemannens/huvudförtroendemannens uppdrag och de behov och den tidsanvändning som uppgifterna föranleder. De praktiska arrangemangen avgörs lokalt.

PERMITTERING

KAPITEL VIII
PERMITTERING

§ 1 Permittering av tjänsteinnehavare och arbetstagare

Tjänsteinnehavare

mom. 1 En tjänsteinnehavare kan permitteras i enlighet med permitteringsbestämmelserna i lagen om kommunala tjänsteinnehavares anställningstrygghet (484/1996) eller en eventuell lag om kommunala tjänsteinnehavare som ersätter denna 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

Genom bestämmelsen i mom. 1 inkluderas nämnda lagbestämmelser i detta avtal (inkluderingsbestämmelse).

§ 2 Permitteringsförfarande

(mom. 1 har slopats och numreringen för de övriga momenten ändrats)

KAPITEL IX UTREDNINGSFÖRFARANDE VID OMBILDNING TILL DELTIDSANSTÄLLNING SAMT ANSTÄLLNINGENS UPPHÖRANDE

§ 5 Uppsägningstider

- mom. 2 När en fastanställd tjänsteinnehavare säger upp sitt tjänsteförhållande eller en arbetstagare sitt arbetsavtal är uppsägningstiden minst
- 14 dagar, om anställningen fortgått i högst fem år,
 - en månad, om anställningen fortgått utan avbrott i över fem år,
 - två månader om fullmäktige utnämner tjänsteinnehavare.

§ 6 Pensionering av arbetstagare

Arbetsförhållandets upphörande på grund av
uppnådd avgångsålder

Arbetstagare

- mom. 2 Ett arbetsförhållande upphör sista dagen i den månad då arbetstagaren uppnår sin ålderspensionsålder, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren har avtalat om en tidsbunden fortsättning på anställningen. Arbetstagaren skall ge ett meddelande om pensionering minst en månad innan han uppnår pensionsåldern.

(mom. 3 har slopats)

BILAGA 10 SÄRSKILDA BESTÄMMELSER OM SYSSELSÄTTNINGSVERKSAMHET FÖR HANDIKAPPADE

§ 1 Lön

Lönen för en arbetstagare inom sysselsättningsverksamhet för handikappade enligt 27 d § 3 mom. socialvårdslagen (68/2002) bestäms enligt avlöningskapitlet i detta avtal så, att grundlönen är lägre i samma mån som arbetsförmågan är nedsatt, såvida man inte kommit överens om någon annan lönegrund med arbetstagaren genom arbetsavtal.

§ 2 Anställningens upphörande

Utöver vad som i övrigt föreskrivs i lagstiftning och andra bestämmelser kan arbetsgivaren säga upp en arbetstagare på den grund som anges i 27 d § 5 mom. socialvårdslagen.

§ 3 Sjuklön

En arbetstagare har rätt till avlönad sjukledighet enligt bestämmelserna i § 1–3 och § 5 i kapitlet om tjänstledighet och arbetsledighet i detta avtal, om orsaken till arbetsförmågan är en annan än den sjukdom eller skada som ligger till grund för sysselsättningsverksamheten. Om orsaken till arbetsförmågan är den sjukdom eller skada som ligger till grund för sysselsättningsverksamheten, betalas arbetstagaren ingen sjuklön.

BILAGA 1 KOMMUNLEDNING OCH PERSONAL INOM DEN INTERNA SERVICEVERKSAMHETEN

KOMMUNLEDNING OCH FÖRVALTNING

Lönegrupp I (stryks ur lönesättningen)

Lönegrupp A (tidigare II)

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	Minimigrundlön
01HAL021	6 000–15 000	1 717,11 €
01HAL022	15 001–25 000	1 869,36 €
01HAL023	25 001–75 000	1 928,37 €

Lönegrupp B (tidigare III)

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

KOMMUNLEDNING OCH PERSONAL
INOM DEN INTERNA
SERVICEVERKSAMHETEN

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

	Invånarantal	Minimigrundlön
01HAL031	–15 000	1 513,00 €
01HAL032	15 001–25 000	1 625,12 €
01HAL033	25 001–75 000	1 717,11 €

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	Minimigrundlön	1 413,05 €
----------	----------------	------------

Lönegrupp II

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

01TOI020	Minimigrundlön	1 358,79 €
----------	----------------	------------

EXPEDITIONSSERVICE

Lönesättningspunkten Chefsuppgifter stryks

Basserviceuppgifter

Till denna grupp kan t.ex. vaktmästare höra.

01VAH020 Minimigrundlön 1 222,44 €

BUD

01LÄH000 Minimigrundlön 1 186,27 €

DATATEKNIK

Ledningsuppgifter

Lönesättningspunkten stryks

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 Minimigrundlön 1 727,66 €

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

01ATK022 Minimigrundlön 1 441,70 €

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 Minimigrundlön 1 412,98 €

KOMMUNLEDNING OCH PERSONAL
INOM DEN INTERNA
SERVICEVERKSAMHETEN

KONSUMENTRÅDGIVNING

Lönesättningspunkten stryks

BILAGA 2 PERSONAL INOM BILDNINGSVÄSENDET

BIBLIOTEKSVÄSENDET

Biblioteksdirektör

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

Kompetens: Högre högskoleexamen

	Invånarantal	Minimigrundlön
02KIR011	–15 000	1 631,50 €
02KIR012	15 001–25 000	1 836,96 €
02KIR013	25 001–75 000	2 093,11 €

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

Kompetens:högskoleexamen

		Minimigrundlön
02KIR021	Dyrortsklass I	1 600,72 €
	Dyrortsklass II	1 574,89 €

En bibliotekschefs minimigrundlön 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.

		Minimigrundlön
02KIR030	Dyrortsklass I	1 573,86 €
	Dyrortsklass II	1 546,15 €

Biblioteksfunktionär

Arbetar vid ett bibliotek med olika slags yrkesuppgifter inom biblioteksbranschen.

02KIR040	1 365,36 €
----------	------------

PERSONAL INOM BILDNINGSVÄSENDET

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.

		Minimigrundlön
02VAP000	Dyrortsklass I	1 420,67 €
	Dyrortsklass II	1 405,62 €

MUSEIVÄSENDET

Museidirektör

Kompetens:Högre högskoleexamen

Lönegruppen tillämpas inte på direktörer för landskapscentralmuseer.

		Minimigrundlön
02MUS010	Dyrortsklass I	1 668,81 €
	Dyrortsklass II	1 634,28 €

Museiamanuens, forskare vid museum

Kompetens:Högre högskoleexamen

		Minimigrundlön
02MUS020	Dyrortsklass I	1 586,46 €
	Dyrortsklass II	1 555,96 €

Konservator

02MUS030	Minimigrundlön	1 315,31 €
----------	----------------	------------

BILAGA 3 VÅRDPERSONAL INOM HÄLSOVÅRDEN

Tillämpningsdirektiv

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 tillämpningsdirektivet till § 3 mom. 1 och 2 i avlöningsskapitlet 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, och där patientarbete inte alls ingår eller ingår endast i liten omfattning. 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 grundlönen. I fråga om hur utbildning, tilläggsutbildning, tilläggskompetens och specialkunskaper påverkar tjänsteinnehavarens/arbetstagarens lön, se tillämpningsdirektivet till § 3 mom. 2 i avlöningsskapitlet i AKTA.

Extra uppgifter och ansvar

I fråga om hur extra uppgifter och ansvar inverkar på lönen, se tillämpningsdirektivet till § 3 mom. 2 i avlöningsskapitlet 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

VÅRDPERSONAL INOM HÄLSOVÅRDEN

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, förlossningssal).

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 personalen utformas mera flexibelt och ändras så att arbetsenheten på bästa sätt får nytta av personalens kunskaper (t.ex. en ändring i fördelningen av uppgifter mellan läkarna och vårdpersonalen eller inom vårdpersonalen). Detta skall beaktas i lönen på det sätt som anges i § 3 mom. 3 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 t.ex. överskötare vid sjukhus och hälsocentraler höra.

03HO1010	Minimigrundlön	1 895,35 €
----------	----------------	------------

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-/verksamhets-helhet" innebär oftast att chefen leder en enhet som består av flera specialområden, flera verksamhetsställen, flera olika funktioner eller olika personalgrupper.

03HOI020 Minimigrundlön 1 732,07 €

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 Minimigrundlön 1 565,51 €

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 hälsocentralsbiträden, mottagningsassistenter, avdelningsbiträden och avdelningssekreterare av vilka förutsätts yrkesinriktad grundexamen inom social- eller hälsovården eller något annat område eller tidigare yrkesexamen.

03HOI040 Minimigrundlön 1 420,67 €

Tillämpningsdirektiv

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

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

4.1 YRKESUTBILDAD PERSONAL INOM SOCIALVÅRDEN

Tillämpningsdirektiv

Lönen för den administrativa ledningen inom socialvården bestäms enligt punkten Kommunledning och förvaltning i lönesättningsbilaga 1 (t.ex. avdelningschefer inom socialväsendet), alternativt står uppgiften utanför lönesättningen (t.ex. socialdirektörer).

Lednings- och chefsuppgifter vid områdes- och serviceenheter

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

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

04SOS030 (04SOS020) (04SOS010)	Minimigrundlön	1 733,37 €
--------------------------------------	----------------	------------

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

04SOS020 (04SOS030) (4SOS010) (04VIR010)	Dyrortsklass I Dyrortsklass II	Minimigrundlön 1 641,65 € 1 616,42 €
---	-----------------------------------	--

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,

PERSONAL INOM SOCIALVÅRDEN MM.

- ledande sysselsättningsledare
– dagvårdsledare, familjedagvårdsledare, områdesledare för dagvården.

04VIR010 Övergångsbestämmelse

En tjänsteinnehavare/arbetstagare vars grundlön enligt 31.1.2003 gällande AKTA bestämdes enligt bilaga 4 Uppgifter inom social- och hälsovårdens sysselsättningsverksamhet/Lednings- och chefsuppgifter 04VIR010 (bl.a. ledande handledare/instruktör) och vars grundlön till följd av sammanslagningen av lönesättningspunkterna fr.o.m. 1.3.2003 bestäms enligt punkt 04SOS020 är minimigrundlönen, avvikande från vad som angetts ovan, 1 533,88 euro både i dyrortsklass I och II. Denna undantagsbestämmelse gäller också sådana tjänsteinnehavare/arbetstagare som inleder en ovan nämnd lednings- eller chefsuppgift inom sysselsättningsverksamheten efter 1.3.2003, men vars grundlön 31.1.2003 skulle ha bestämts enligt bilaga 4 punkt 04VIR010 i då gällande kollektivavtal.

Tillämpningsdirektiv

När grundlönen enligt arbetets svårighetsgrad bestäms för personer i lednings- och chefsuppgifter skall man utöver enhetens/områdets storlek o.dyl. också beakta omfattning och bredd på ansvarsområdets/enhetens serviceutbud, produktion av specialtjänster, övriga särdrag och krav på samverkan med andra förvaltningsgrenar och serviceproducenter (se också tillämpningsdirektivet till § 3 mom. 2 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.

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

		Minimigrundlön
04SOS04A	Dyrortsklass I	1 733,37 €
(04SOS04B)	Dyrortsklass II	1 696,29 €

- b) Kompetens: av tjänsteinnehavaren/arbetstagaren förutsätts högskoleexamen.

		Minimigrundlön
04SOS04B	Dyrortsklass I	1 641,65 €
	Dyrortsklass II	1 616,42 €

Till grupp a och b kan höra t.ex.

- specialiserade socialarbetare, specialsocialarbetare, socialarbetare, barnatillsyningsmän, skolkuratorer
- socionomer (yrkeshögskoleexamen), servicehandledare inom det sociala arbetet, skolornas pedagogiska handledare.

Tillämpningsdirektiv

I fråga om hur specialiseringsutbildning inverkar på en tjänsteinnehavares/arbetstagares grundlön, se avsnittet Utbildning i tillämpningsdirektivet till § 3 mom. 2 i avlöningskapitlet. Med specialiseringsutbildning avses 20–40 studieveckors utbildning som anordnats av en yrkeshögskola eller ett universitet och specialiseringsstudier som ingår i en licentiatavhandling.

Yrkesuppgifter inom socialvården

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

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

04SOS050 (04SOS06B) (04VIR010)	Minimigrundlön	1 560,01 €
--------------------------------------	----------------	------------

- b) Kompetens: av tjänsteinnehavaren/arbetstagaren förutsätts yrkesinriktad grundexamen, yrkesexamen/specialyrkesexamen eller tidigare yrkesexamen på skolnivå inom området.

04SOS06A (04SOS06B) (04VIR020)	Minimigrundlönen bestäms enligt lönesättningspunkt 03HOI040	
--------------------------------------	---	--

Till grupp a och b kan höra t.ex.

- socionomer (yrkeshögskoleexamen), handledare inom socialvården (socialhandledare, socialpedagoger, handledare för utvecklingshäm- made).

PERSONAL INOM SOCIALVÅRDEN MM.

- familjearbetare inom barnskyddet, handledare för arbetsverksamhet i rehabiliteringssyfte, ledande/ansvariga handledare
- sysselsättningsledare/handledare/instruktörer, vårdare av utvecklingshämjade/vårdare av psykiskt utvecklingsstörda, närvårdare, hemvårdare, barnskötare och dagvårdare.

04SOS06B Övergångsbestämmelse

I den lönesättning som träder i kraft 1.3.2003 har punkterna 04SOS06A, Övriga yrkesuppgifter/utbildning på skolnivå, och 04SOS06B, Övriga yrkesuppgifter/yrkesutbildning på institutnivå, i lönesättningsbilaga 4 i AKTA 2001–2002 slagits ihop till ovan beskrivna punkt 04SOS06A, och lönen för tjänsteinnehavare/arbetstagare i de två nämnda punkterna bestäms nu i huvudsak enligt den nya punkten.

Om en tjänsteinnehavares/arbetstagares grundlön 31.1.2003 har bestämts enligt punkt 04SOS06B i AKTA 2001–2002 bilaga 4, men arbetsgivaren undantagsvis förutsätter tidigare examen på institutnivå som motsvarar högskoleexamen enligt punkt 04SOS050 och hans arbete också kräver sådan examen, bestäms hans lön enligt punkt 04SOS050. Avvikande från vad som anges i punkt 04SOS050 är minimigrundlönen för en sådan tjänsteinnehavare/arbetstagare dock 1 431,19 euro. Denna undantagsbestämmelse gäller också sådana tjänsteinnehavare/arbetstagare som inleder sin uppgift efter 1.3.2003, men vars grundlön 31.1.2003 skulle ha bestämts enligt bilaga 4 punkt 04SOS06B i då gällande AKTA.

4.2 BASSERVICEUPPGIFTER INOM SOCIAL- OCH HÄLSOVÅRDEN

Basserviceuppgifter inom social- och hälsovården

04PER010 Minimigrundlön 1 275,53 €

Till denna grupp hör t.ex. föreståndare för boendeenheter, hemhjälpare, gruppfamiljedagvårdare/familjedagvårdare, biträden vid boendeenheter, personliga assistenter, skolgångsbiträden, vårdbiträden/avdelningsbiträden, baderskor, anstaltsbiträden, daghemsbiträden, sjukhusbiträden, forsknings-/laboratoriebiträden, instrumentvårdare och nattövervakare/vakter.

Tillämpningsdirektiv

Om tjänsteinnehavaren/arbetstagaren förutsätts ha yrkesinriktad grundexamen eller yrkesexamen/specialyrkesexamen bestäms lönen enligt punkt 04SOS06A .

4.3 FOSTRANDE DAGVÅRDSPERSONAL

Lednings- och chefsuppgifter vid daghem

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/funktionen. Till uppgifterna kan också höra handledning

inom dagvården och medverkan i arbetsenhetens vårdarbete och det fostrande arbete som utförs där. När grundlönen för en föreståndare/chef vid ett daghem bestäms inom ramen för den punkt i lönesättningen som skall tillämpas, bör i fråga om arbetets svårighetsgrad och mängd förutom antalet vårdplatser bl.a. lednings- och chefsuppgifter inom andra dagvårdsfunktioner och verksamhetens särdrag beaktas.

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

Föreståndare för daghem med färre än 60 platser

		Minimigrundlön
04PKO011	Dyrortsklass I	1 669,84 €
	Dyrortsklass II	1 634,94 €

Föreståndare för daghem med minst 60 platser

04PKO012	Minimigrundlön	1 763,23 €
----------	----------------	------------

Daghemsföreståndare vid specialdaghem, daghem med specialavdelning, s.k. ambulering daghem och daghem som är verksamma dygnet runt, om daghemmet har minst 60 platser.

04PKO014	Minimigrundlön	1 874,91 €
----------	----------------	------------

Krävande uppgifter inom vård och fostran

Tjänsteinnehavarens/arbetstagarens arbete består av uppgifter inom vård och fostran, vilka förutsätter omfattande kunskaper i socialvård. Utöver de ordinära arbetsuppgifterna kan uppgifterna även omfatta t.ex. planering av verksamheten, inskolning och/eller praktisk arbetsledning.

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

Till denna grupp hör t.ex. barnträdgårdslärare, socialpedagoger och socionomer (yrkeshögskoleexamen).

		Minimigrundlön
04PKO02A	Dyrortsklass I	1 596,03 €
	Dyrortsklass II	1 572,30 €

PERSONAL INOM SOCIALVÅRDEN MM.

- b) Kompetens: av tjänsteinnehavaren/arbetstagaren förutsätts, utöver högskoleexamen eller tidigare examen på institutnivå, även lämplig specialiseringsutbildning.

Till denna grupp hör t.ex. specialbarntädgårdslärare.

		Minimigrundlön
04PKO02B	Dyrortsklass I	1 660,57 €
	Dyrortsklass II	1 626,03 €

4.4 PERSONAL INOM LÄKEMEDELSFÖRSÖRJNINGEN

Lednings- och chefsuppgifter

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

Sjukhusapotekare

04FAR01A	Minimigrundlön	2 649,26 €
----------	----------------	------------

04FAR011 Minimigrundlönen för en provisor utgör 90 % av den minimigrundlön 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	Minimigrundlön	1 803,42 €
----------	----------------	------------

Övriga yrkesuppgifter

Av tjänsteinnehavaren/arbetstagaren förutsätts kompetens som legitimerad farmaceut.

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

04FAR020 Minimigrundlön 1 733,06 €

Basserviceuppgifter

- a) Av tjänsteinnehavaren/arbetstagaren förutsätts grundexamen inom läkemedelsbranschen eller tidigare examen på skolnivå inom området.

04FAR03A Minimigrundlön 1 420,59 €

- b) Övriga tjänsteinnehavare/arbetstagare inom området

04FAR03B Minimigrundlön 1 275,52 €

Till grupp a och b ovan kan höra t.ex. apoteksbiträden och läkemedelsarbetare.

Tillämpningsdirektiv

När lönen för en tjänsteinnehavare/arbetstagare inom läkemedelsförsörjningen fastställs inom den lönegrupp som skall tillämpas på honom, 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 att det förekommer olika inrättningstyper, specialområden och egen läkemedelstillverkning
- de speciella krav som arbete i farmaceutgrupper vid sjukhusapotek ställer
- sådan specialutbildning eller annan specialkompetens som kan utnyttjas i tjänsteinnehavarens/arbetstagarens arbetsuppgifter. Med specialiseringsutbildning avses specialiseringsutbildning i sjukhus- och hälsocentralfarmaci vid Kuopio universitet. I fråga om hur specialiseringsutbildning inverkar på en tjänsteinnehavarens/arbetstagares lön, se avsnittet Utbildning i tillämpningsdirektivet till § 3 mom. 2 i avlöningsskapitlet.
- 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 bestämning av lön för personer i lednings- och chefsställning, se avsnittet Chefsställning i tillämpningsdirektivet till § 3 mom. 2 i avlöningsskapitlet.

4.5 SÄRSKILDA YRKESGRUPPER INOM HÄLSOVÅRDEN

04PSY010 Lednings- och chefsuppgifter

Lönesättningspunkten har slopats

04PSY020 Psykologer som genomgått specialiseringsutbildning

Lönesättningspunkten har slopats

04PUH010 Lednings- och chefsuppgifter

Lönesättningspunkten har slopats

PERSONAL INOM SOCIALVÅRDEN MM.

04PSY030	Legitimerade psykologer	Minimigrundlön 2 048,15 €
04PUH020	Legitimerade talterapeuter	1 915,41 €
04RAV000	Näringsterapeuter med högskoleexamen	1 915,41 €

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 tillämpningsdirektivet till § 3 mom. 2 i avlöningsskapitlet.

I fråga om hur specialiseringsutbildning m.m. inverkar på en tjänsteinnehavares/arbetstagares grundlön, se avsnittet Utbildning i tillämpningsdirektivet till § 3 mom. 2 i avlöningsskapitlet.

BILAGA 5 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 t.ex. kostchefer höra.

05RUO010 Minimigrundlön 1 682,42 €

Lednings- och chefsuppgifter i inrättningar och övriga enheter

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

a) Antalet måltider 2 001–

Kompetens: högskoleexamen

Till denna grupp kan t.ex. en bespisningschef (husmor) höra.

05RUO02A Minimigrundlön 1 586,52 €

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.

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 t.ex. en bespisningschef (husmor) höra.

05RUO02B Minimigrundlön 1 497,20 €
(05RUO03A)

KOSTSERVICEPERSONAL

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 t.ex. en bespisningschef (husmor) höra.

05RUO02C Minimigrundlön 1 370,97 €
(05RUO03B)

Tillämpningsdirektiv

Antalet måltider beräknas enligt Finlands Kommunförbunds rekommendation om definition av kostprestationer (cirkulär 22/94, 2.3.1994).

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.

KOSTSERVICEPERSONAL

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	–	–
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 arbets-

KOSTSERVICEPERSONAL

ledning vid en undervisningsrestaurang i anknytning till en hotell- och restaurangläroanstalt.

Kompetens: storhushållsföreståndarexamen eller motsvarande tidigare utbildning

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

05RUO040 Minimigrundlön 1 354,13 €

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 t.ex. bespisningsarbetare, kokerskor/kockar, kockar i storhushåll och ansvariga matutdelare höra.

05RUO050 Minimigrundlön 1 326,82 €

Basserviceuppgifter

Till denna grupp kan t.ex. köksbiträden, matutdelare och servitörer höra.

05RUO060 Minimigrundlön 1 283,00 €

BILAGA 6 ANSTÄLLDA INOM LANTBRUKET

Förmansuppgifter vid lantbruksläroanstalter

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

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

06MAA010 Minimigrundlön *1 475,40 €*

Direkt arbetsledning vid lantbruksläroanstalter

Direkt arbetsledningsarbete vid skollägenheter.

Till denna grupp kan t.ex. lantbruksarbetsledare höra.

06MAA020 Minimigrundlön *1 369,40 €*

Sekreterare för semesternämnd

Arbete med att arrangera kommunens avbytarservice och uppgift som sekreterare för semesternämnden.

06MAA030 Minimigrundlön *1 426,20 €*

Arbetsledning i samband med avbytarservice och styrning av lantbruksarbete

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

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

06MAA040 Minimigrundlön *1 318,17 €*

ANSTÄLLDA INOM LANTBRUKET

Avbytar-service och icke specialiserat arbete inom lantbruket

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

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

06MAA050	Minimigrundlön	1 247,72 €
----------	----------------	------------

Lönesättningspunkterna för timavlönade lantbruksavbytare har slopats.

BILAGA 7 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.

07PES000	Minimigrundlön	1 323,73 €
----------	----------------	------------

STÄD-, TVÄTTERI- OCH EKONOMIUPPGIFTER

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

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

07SII011	Minimigrundlön	1 232,44 €
----------	----------------	------------

07SII012	Minimigrundlönen för städare är 1 274,75 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.

07LII010	Minimigrundlön	1 430,91 €
----------	----------------	------------

ÖVRIG PERSONAL

Annan trafikservice

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

07LII020 Minimigrundlön 1 222,44 €

BASSERVICEUPPGIFTER INOM ÖVRIGA SEKTORER

Till denna grupp kan höra t.ex. servicemän, gårdskarlar, idrottsplansskötare, lagerkarlar/förrådskarlar, lagerbiträden/förrådsbiträden, sorteringsbiträden (på bibliotek), klubbföreståndare/klubbbiträden/klubbrumsövervakare, klubbledare, försöksdjursskötare, biljettkassörer/biljettförsäljare, basserviceuppgifter vid teater och simövervakare.

07PER010 Minimigrundlön 1 232,44 €

BILAGA 13
FAMILJEDAGVÅRDARE

NYTT KAPITEL OCH NY PARAGRAF (2003–2004)	GAMMAL PARAGRAF (2001–2002)
KAPITEL I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER	
§ 1 mom. 1–2 och mom. 3 (tabell)	§ 1 mom. 1–2, mom. 3 (slopat)
§ 2	§ 6
KAPITEL II AVLÖNING	
§ 1 (tabell)	
§ 2	§ 2
§ 3	§ 3
	§ 4 (slopad) § 5 (slopad) § 6 (flyttad till kap. I § 2) § 7 mom. 1 (slopat)
§ 4	§ 7 mom. 2
§ 5	§ 8
§ 6	§ 9, mom. 1–2
§ 7	§ 9, mom. 3–4
§ 8	§ 10
§ 9	§ 12
§ 10	§ 11
§ 11	§ 14 mom. 2
§ 12	§ 13
§ 13	§ 14 mom. 1
§ 14	§ 14 mom. 3
§ 15	§ 16
§ 16	§ 15
KAPITEL III ARBETSTID OCH ARBETSTIDSERSÄTTNINGAR	
§ 1 (tabell)	
§ 2	§ 17
§ 3	§ 18
	§ 19 (slopad)
§ 4	§ 20
§ 5	§ 21
§ 6	§ 22
§ 7	§ 23
§ 8	§ 24
KAPITEL IV SEMESTERBESTÄMMELSER	
§ 1 (tabell)	tillämpningsdirektiv till § 25
§ 2	§ 26
§ 3	§ 28
§ 4	§ 27
KAPITEL V VISSA ARBETSLEDIGHETER	
§ 1 (tabell)	tillämpningsdirektiv till § 1 mom. 1
§ 2	§ 29 mom. 2
KAPITEL VI FÖRTROENDEMÄN	
§ 1	§ 1 mom. 1

FAMILJEDAGVÅRDARE

NYTT KAPITEL OCH NY PARAGRAF (2003–2004)	GAMMAL PARAGRAF (2001–2002)
KAPITEL VII PERMITTERING	
§ 1	§ 1 mom. 1 och tillämpningsdirektiv
	§ 31 (slopad)
KAPITEL VIII OMBILDNING TILL DELTID OCH ANSTÄLLNINGENS UPPHÖRANDE	
§ 1	§ 1 mom. 1
KOSTNADSERSÄTTNINGAR	
§ 1	§ 30
ARBETSGRUPP	

KAPITEL I

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 nedan närmare föreskrivs.

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 Basserviceuppgifter inom social- och hälsovården (04PER010) i bilaga 4 i AKTA. Grundlönen är minst 1 275,53 euro.

Protokollsanteckning

Övergångsbestämmelsen i tillämpningsdirektivet till § 1 mom. 2 i bilaga 13 till AKTA 2000 tillämpas fortsättningsvis på de trefamiljsdagvårdare som övergångsbestämmelsen gäller

samt på andra familjedagvårdare som arbetar i ett barns hem, under de förutsättningar som framgår närmare av bestämmelsen.

mom. 3 Hur bestämmelserna i AKTA tillämpas

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

ALLMÄN DEL

AKTA paragraf	AKTA ärende	Undantag från tillämpningen av AKTA
§ 1	Tillämpningsområde	
§ 4	Ingående av lokala avtal	
§ 5	Arbetsgivarens allmänna rättigheter	
§ 6	Tidpunkten då ett arbetsförhållande och därtill hörande rättigheter börjar	Se 2:a meningen i kap II § 3 mom. 1 nedan.
§ 8	Läkarundersökning och uppvisande av läkarintyg	
§ 9	Arbetstagarens uppgifter	§ 2 (undantag från § 9 mom. 1)

§ 2 Lön och övriga anställningsvillkor under tillfällig omplacering

Om arbetsgivaren tillfälligt omplacerar en familjedagvårdare för minst fyra arbetsdagar och högst åtta veckor i ett arbete där lönen och övriga anställningsvillkor följer AKTA eller något annat arbetskollektivavtal för den kommunala sektorn, bestäms familjedagvårdarens anställningsvillkor under omplaceringen enligt arbetskollektivavtalet i fråga. Om familjedagvårdaren får betydande kostnader för resor mellan hemmet och den nya arbetsplatsen, ersätts dessa under tiden för omplaceringen enligt bestämmelserna i § 1 mom. 3 och § 4–5 i bilaga 17 i AKTA.

Tillämpningsdirektiv

Om omplaceringen varar högst tre dagar, bestäms familjedagvårdarens lön och övriga anställningsvillkor enligt denna bilaga. Betydande resekostnader under denna period ersätts såsom vid omplaceringar enligt denna paragraf. Om inget barn har placerats hos familjedagvårdaren och det inte finns någon grund för lönebetalning, bestäms lönen och anställningsvillkoren från början av omplaceringen enligt det andra arbetskollektivavtal som tillämpas.

När en tillfällig omplacering övervägs skall man också beakta vården av familjedagvårdarens egna barn. Vid en tillfällig omplacering bestäms arbetstiden i regel enligt den som följs vid den inrättning eller den uppgift i vilken familjedagvårdaren omplacerats. Sammanräknad med eventuellt familjedagvårdsarbete får den ordinarie arbetstiden under arbetsperioden dock inte överskrida 86 timmar 30 minuter.

FAMILJEDAGVÅRDARE

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
§ 3	Grundlön	§ 2, § 3
§ 6	Lön för deltidsarbete	tillämpningsdirektivet till § 5 mom. 4 (barn i deltidsvård räknas inte med)
§ 8	Erfarenhetstillägg	§ 4 (övergångsbestämmelse för årstillägget)
§ 9	Anställningstid som berättigar till erfarenhetstillägg	
§ 10	Individellt tillägg	
§ 11–16	Resultatarvode, motivationstillägg, språktillägg, fjärrortstillägg, mötesarvode, föreläsningarvode	
§ 18 § 20, mom. 1	Ordinarie lön	§ 5 mom. 1–5 (bestämning av grundlönen på annat sätt, begreppet barnrelaterad dagslön, timlönedivisor 187)
§ 19	Lönebetalning	
§ 21	Arbetsgivarens kvittningsrätt	

Tillämpningsdirektiv

Samtidig anställning som familjedagvårdare och i annat arbete

Om en familjedagvårdare samtidigt sköter både uppgiften som familjedagvårdare i sitt eget hem och en annan uppgift för vilken lönen fastställs enligt bilagorna 1–7 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 skall lönerna för de olika uppgifterna betalas var för sig.

Exempel

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 arbetar hon inom hemservicen. För vardera arbetsuppgiften uträknas separata andelar i euro enligt hur den arbetstid som utförts i respektive arbete förhåller sig till full arbetstid i det arbetet.

§ 2 Bestämning av lönen

Lönen för en familjedagvårdare består av följande delar:

- 1 grundlön enligt § 3
- 2 erfarenhetstillägg som räknas på grundlönen och eventuella årstillägg enligt § 4
- 3 separat ersättning som betalas för sådana barn i deltidsvård som avses i § 6
- 4 arbetstidsersättningar enligt kapitel III.

§ 3 Grundlön

mom. 1 Lönegrunden och rätten till lön

Grundlönen bestäms enligt lönesättningen i mom. 2 utgående från det antal barn som familjedagvårdaren har i stadigvarande hel- eller halvdagsvård enligt vårdplanen. De ersättningar som baserar sig på vårdförhållandet (löner m.m.) betalas från och med den dag då vården inletts.

Tillämpningsdirektiv

För varje barn som placeras i stadigvarande vård hos en familjedagvårdare skall det göras upp en vårdplan tillsammans med familjedagvårdaren. En vårdplan är en plan för vården av ett barn och den utgör inte en del av familjedagvårdarens arbetsavtal. I vårdplanen anges barnets vårdbehov enligt överenskommelse med föräldrarna. När vårdtiden för ett barn fastställs i vårdplanen avrundas de sammanlagda vårddiderna till närmaste halvtimme.

I kommunen måste man från fall till fall avgöra när placeringen av ett barn beroende på omständigheterna är tillfällig och när det är fråga om ett stadigvarande vårdförhållande. Beträffande barn i stadigvarande vård, se de förutsättningar för tillämpning av mom. 2 som anges i mom. 3. Beträffande barn i stadigvarande deltidsvård, se § 6 mom. 1 med tillämpningsdirektiv.

Om vårddiderna för barnet enligt arbetstidsrapporterna regelbundet över- eller underskrids, kan detta vara ett tecken på att vårdplanen borde justeras. Kommunen har rätt att justera vårddiden i enlighet med de ändringar som skett i vårdförhållandet för ett barn.

Familjedagvårdsledare är skyldiga att utan dröjsmål underrätta respektive familjedagvårdare om sådana ändringar i vårdförhållandena eller vårddiderna som de fått kännedom om. Familjedagvårdarna har å sin sida samma skyldighet gentemot familjedagvårdsledaren.

FAMILJEDAGVÅRDARE

mom. 2 Bestämning av grundlönen enligt lönesättningen

Arbetsgivaren bestämmer grundlönen för en familjedagvårdare enligt lönesättningen i detta moment. När grundlönen bestäms skall man beakta § 3 mom. 2 i avlöningskapitlet i AKTA samt mom. 3–5 i denna paragraf.

1 Justering av den individuella grundlönen 1.3.2003 och 1.3.2004.

Familjedagvårdarnas individuella grundlön i euro höjs 1.3.2003 genom att den individuella grundlönen i euro 28.2.2003 höjs med 2,76 %, dock högst med 28,39 euro, och därefter med en pott på 1,4 % som beräknas på den individuella grundlönen 28.2.2003. Om den individuella grundlönen 28.2.2003 är 1 577,22 euro eller högre, höjs den avvikande från ovan med 3,2 %.

För familjedagvårdare höjs den individuella grundlönen i euro 1.3.2004 med 2,50 %, dock högst med 26,72 euro i månaden. Höjningen är 1,7 % om den individuella grundlönen är minst 1 571,76 euro i månaden.

Tillämpningsdirektiv

Familjedagvårdarens individuella grundlön 28.2.2003 / 29.2.2004 höjs i enlighet med punkt 1. Den nya lönesättningen tillämpas genast när det sker en förändring i barngruppen, oberoende av om antalet barn ändras eller ej.

2 Lönesättning för familjedagvårdare fr.o.m. 1.3.2003

Antalet barn i stadigvarande hel- eller halvdagsvård (½) enligt vårdplanen	Grundlönen minst €/mån.
1	339,29
1½	468,87
2	591,05
2½	713,77
3	833,80
3½	951,47
4	1 070,62
4½	1 160,35

Två halvdagsbarn anses motsvara ett heldagsbarn vid tillämpningen av lönesättningen. Se även lönebestämmelsen i mom. 5 nedan.

Tillämpningsdirektiv

Tillämpning av lönesättningen

När en familjedagvårdares grundlön bestäms enligt lönesättningen iakttas i tillämpliga delar § 3 mom. 2 i avlöningsskapitlet i AKTA. Man skall alltså i första hand beakta hur krävande uppgifterna är.

Faktorer som inverkar på uppgifternas svårighetsnivå är bl.a. barnens och barngruppens vårdberoende (t.ex. särskilda vårdkrav för enskilda barn och stora växlingar i gruppens åldersstruktur) samt hur oregelbundna och oförutsägbara vårdtiderna är. Däremot är det inte befogat att beakta faktorer som redan tagits i betraktande i grundlönen eller i lönen i övrigt (t.ex. antalet barn, arbetstiden, ersättningar för obekvämt arbetstid), eftersom faktorernas löneförhöjande verkan då skulle bli dubbel.

Familjedagvårdarens yrkesskicklighet och arbetsresultat (t.ex. goda individuella färdigheter och specialkunskaper, samvetsgrannhet, ansvarskänsla, flexibilitet, samarbetsförmåga och ambition att utvecklas) kan beaktas i form av individuellt tillägg enligt § 10 i AKTA. Om någon av dessa faktorer redan har beaktats lokalt vid tillämpningen av lönesättningen, skall faktorn inte beaktas på nytt i det individuella tillägget.

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 minimigrundlönen för det tredje och det fjärde barnet (236,82 €). 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 $5 \frac{1}{2}$, läggs ovan nämnda skillnad till minimigrundlönen för $4 \frac{1}{2}$ barn.

mom. 3

Definition av begreppen barn i heldags- respektive halvdagsvård

När grundlönen fastställs anses ett barn vara i heldagsvård (= ett heldagsbarn), om vårdtiden för barnet enligt vårdplanen i medeltal är mer än 5 timmar per dag och i medeltal över 50 timmar under en två veckors arbetsperiod. I halvdagsvård (= ett halvdagsbarn) anses ett barn vara om vårdtiden i medeltal är högst 5 timmar per dag och i medeltal minst 30 timmar under en två veckors arbetsperiod. Den genomsnittliga vårdtiden per dag får man genom att dividera den genomsnittliga vårdtiden per vecka med fem. Om vårdtiden underskrider 30 timmar per två veckors arbetsperiod, är barnet ett barn i deltidsvård och lönen bestäms enligt § 6 mom. 2.

Tillämpningsdirektiv

Granskningsperiod

Om vårdtiden varierar för att föräldrarna har periodarbete eller någon annan varierande arbetstid, utgår man från en tillräckligt lång period under vilken vårdtiden utjämnas. I ett sådant fall divideras den sammanräknade vårdtiden under utjämningsperioden med antalet veckor under perioden. Den genomsnittliga vårdtiden per dag får man genom att dividera ovan nämnda timantal med 5.

FAMILJEDAGVÅRDARE

Exempel

Vårdplan för barn A:

I vård var tredje vecka, mån–lör 10 tim. (60 tim.)

Genomsnittlig vårdtid per dag: $60 : (3 \times 5) = 60 : 15 = 4$ tim.

Genomsnittlig vårdtid för en tvåveckorsperiod: $(60 : 3) \times 2 = 40$ tim.

Eftersom den genomsnittliga vårdtiden per dag underskrider fem timmar och den genomsnittliga vårdtiden under perioden överskrider 30 timmar, är barn A ett halvdagsbarn.

Vårdplan för barn B

Vecka 1: 3 vård dagar à 3 tim. (9 tim.)

Vecka 2: 3 vård dagar à 6 tim. (18 tim.)

Genomsnittlig vårdtid per dag: $(9 + 18) : (2 \times 5) = 27 : 10 = 2,7$ tim.

Genomsnittlig vårdtid för en tvåveckorsperiod: $9 + 18 = 27$ tim.

Eftersom den genomsnittliga vårdtiden per dag underskrider fem timmar och den genomsnittliga vårdtiden under perioden är mindre än 30 timmar, är barn B ett barn i deltidsvård. För barnet betalas då en ersättning för de timmar som barnet vårdats.

mom. 4 Barn med särskilda vårdkrav på tvåbarnsplats

Om ett heldagsbarn som kräver särskild vård eller fostran har placerats på en tvåbarnsplats, anses barnet motsvara två heldagsbarn när grundlönen fastställs. Om ett halvdagsbarn som kräver särskild vård eller fostran har placerats på ett heldagsbarns plats, anses barnet motsvara ett heldagsbarn när grundlönen fastställs.

Tillämpningsdirektiv

Med barn i behov av särskild vård eller fostran avses barn som på grund av sin fysiska, psykiska och/eller sociala utveckling behöver särskilda vård-, fostrings- och/eller pedagogiska åtgärder till stöd för sin utveckling. Barn av det här slaget är t.ex. socialt-emotionellt störda barn samt barn som lider av störningar i hjärnverksamheten eller har skador i stöd- och rörelseorganen, barn som är sinneshandikappade eller utvecklingsstörda samt barn som är fördröjda i sin utveckling eller har tal- eller rösthandikapp, gestaltningssvårigheter eller är kroniskt sjuka.

Placering av ett barn på en tvåbarnsplats kräver ett utlåtande av en specialistläkare inom området eller någon annan sakkunnig i enlighet med 2 § 4 mom. förordningen om barn-dagvård. Den som ger utlåtandet bör vara sakkunnig på det område inom vilket barnet är i behov av särskild vård eller fostran.

Om en familjedagvårdare har ett enda barn i sin vård, och detta barn är ett halvdagsbarn som kräver särskild vård och som har placerats på ett heldagsbarns plats, bestäms lönen

FAMILJEDAGVÅRDARE

i detta fall inte som deltidslön. Gränserna för mertids- och övertidsarbete är de samma som vid full arbetstid.

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 375,10 euro.

Om en familjedagvårdare har i sin vård endast ett barn i halvdagsvård, betalas lönen som deltidslön utgående från lönesättningen för ett barn i heldagsvård.

§ 4 Övergångsbestämmelse för årstillägget

En familjedagvårdare som 31.12.1999 var anställd av kommunen och som 31.12.1999 hade rätt till årstillägg enligt avlöningskapitlet § 11 mom. 2 i då gällande allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtal, betalas fortfarande årstillägg så länge som hennes anställning fortgår utan avbrott i samma kommun. Det årstillägg per månad som skall betalas till familjedagvårdaren 1.3.2003 bestäms enligt den genomsnittliga summan av de årstillägg som betalats 1.3.2002–28.2.2003, med undantag för semesterar och oavlönade perioder.

Tillämpningsdirektiv

Efter 31.12.1999 intjänas inga nya årstillägg.

Exempel

En familjedagvårdare har 1.3.2002–28.2.2003 fått årstillägg enligt antalet barn till ett totalt belopp av 499,74 euro. I tidsperioden har ingått 8,5 månaders avlönad tid i arbete. De övriga 3,5 månaderna har bestått av semester och oavlönad ledighet.

1.3.2003 är årstillägget 499,74 euro : 8,5 = 58,80 euro/mån.

FAMILJEDAGVÅRDARE

§ 5 Ordinarie lön, dagslön och lön för partiell månad, barnrelaterad dagslön, deltidslön och timlön

mom. 1 Ordinarie lön

Med ordinarie lön avses grundlönen enligt § 3 inklusive erfarenhetstillägg och eventuellt årstillägg enligt § 4.

Tillämpningsdirektiv

Ordinarie lön betalas bl.a. vid sjuk- och moderskapsledighet.

mom. 2 Dagslön och lön för partiell månad

Dagslönen för en familjedagvårdare får man genom att dividera den ordinarie lönen med antalet kalenderdagar under kalendermånaden. Lönen för en del av en kalendermånad får man genom att multiplicera dagslönen med antalet kalenderdagar som ingår i den ifrågavarande delen av kalendermånaden.

Tillämpningsdirektiv

Lönen räknas ut som lön för partiell månad t.ex. när en familjedagvårdares anställning upphör mitt i en kalendermånad eller när det i månaden ingår arbetsledighet eller semester. I så fall betalas lön för partiell månad för arbetstiden utanför avbrotten.

mom. 3 Barnrelaterad dagslön

Den genomsnittliga barnrelaterade dagslönen för ett barn i heldagsvård får man genom att dividera familjedagvårdarens ordinarie lön med antalet barn i stadigvarande vård och med antalet dagar i kalendermånaden i fråga. Den barnrelaterade dagslönen för ett barn i halvdagsvård får man genom att dividera det erhållna talet med två.

Tillämpningsdirektiv

Den barnrelaterade dagslönen används vid betalning av ersättning när stadigvarande vård börjar mitt i en kalendermånad (§ 12) eller när avdrag görs från lönen då vården upphört mitt i en kalendermånad (§ 11) eller när avdrag görs från lönen för en del av en kalendermånad då lön för tillfällig avbrottstid redan har betalats för 30 kalenderdagar (§ 10).

Exempel

En familjedagvårdare har två heldagsbarn och ett halvdagsbarn i stadigvarande vård. Barnet i halvdagsvård uteblir tillfälligt från vården fr.o.m. 15.3 (över 30 kalenderdagar). Lönen betalas enligt tidigare grunder för 30 kalenderdagar, dvs. den sista betalningsdagen är 13.4. När lönen för april räknas ut avdras för varje kalenderdag under perioden 14–30.4 den barnrelaterade dagslönen, som man får genom att dividera familje-

FAMILJEDAGVÅRDARE

dagvårdarens grundlön jämte erfarenhetstillägg först med 2,5 och därefter med 2 (för att man skall få löneandelen för barnet i halvdagsvård). Det erhållna talet divideras med antalet kalenderdagar i april (30) och multipliceras med antalet kalenderdagar under perioden 14–30.4 (17). Den erhållna summan, dvs. andelen för barnet i halvdagsvård, dras av från familjedagvårdarens aprilön.

Om barnrelaterad dagslön räknas ut för en månad under vilken även semesterlön betalts, räknas den ut för kalendertiden utanför semestern, varvid antalet kalenderdagar under den tiden används som divisor.

mom. 4 Deltidslön

Om en familjedagvårdarens totalarbetstid, som baserar sig på vårdplanerna för de barn som utgör grunden för månadslönen, är kortare än 86 timmar 30 minuter under en tvåveckorsperiod, bestäms lönen som deltidslön.

Tillämpningsdirektiv

Den dagliga totalarbetstiden för en familjedagvårdare bestäms enligt de individuella vårdtider som antecknats för respektive barn i vårdplanerna så, att arbetstiden börjar när det första barnet avlämnas och slutar när det sista barnet avhämtats. Totalarbetstiden för arbetsperioden får man genom att räkna ihop de dagliga arbetstiderna. Totalarbetstiden i perioden jämförs med full ordinarie arbetstid, dvs. 86 timmar 30 minuter per 2 veckor. Om totalarbetstiden ligger under denna gräns, bestäms månadslönen i form av deltidslön.

Om arbetstiden för en deltidsarbetande familjedagvårdare bestäms t.ex. enligt föräldrarnas arbetsskiftsschema så att arbetstidens längd varierar från period till period, räknas deltidslönen ut för en så lång granskningsperiod att den i genomsnitt utjämnas.

Vid uträkningen beaktas inte barn i deltidsvård, eftersom ersättningen för sådan vård betalas i form av timlön enligt arbetade vårdtimmar (§ 6 mom. 2).

Om en familjedagvårdarens verkliga arbetstid under någon arbetsperiod överskrider hennes deltidslönen, betalas arbetstidsersättningar enligt de allmänna bestämmelserna i denna bilaga. Efter att deltidslönen överskridits kommer arbetet att utgöras av mertidsarbete upp till gränsen för övertidsarbete (86 timmar 30 minuter per 2 veckor) och därefter av övertidsarbete.

Deltidsarbetstiden och deltidslönen, som baserar sig på denna, grundar sig alltså på vårdplanerna och inte på hur arbetstiden i verkligheten utformas under en period. En ny bedömning av totalarbetstiden utförs tidigast i det skedet då vårdplanen ändras permanent eller antalet arbetade vårdtimmar fortgående avviker från det som avtalats i vårdplanen eller då familjedagvårdaren får nya barn att vårda eller vårdförhållandet för ett barn upphör.

mom. 5 Timlön

Den oförhöjda timlönen för en familjedagvårdare får man genom att dividera den ordinarie lönen med 187.

FAMILJEDAGVÅRDARE

Tillämpningsdirektiv

Timlönen för en deltidssarbetsande familjedagvårdare räknas ut på följande sätt:

$$\text{Timlönen} = \text{deltidslönen} : \frac{(186 \times \text{deltidsarbetstiden})}{86,5 \text{ timmar}}$$

§ 6 Barn i deltidsvård

mom. 1 Definition av begreppet barn i deltidsvård

Med ett barn i deltidsvård avses ett barn som är i vård tillfälligt (barn i tillfällig deltidsvård) eller i stadigvarande vård för så korta tider åt gången att vårdtiden för barnet underskrider 30 timmar under en arbetsperiod, eller ett barn vars vårdbehov är så oregelbundet att barnet inte kan räknas med i det antal barn som utgör grunden för grundlönen i § 3 (barn i stadigvarande deltidsvård).

Tillämpningsdirektiv

En del föräldrars arbetstider är så oregelbundna att vårdbehovet inte kan fastställas på förhand. Barnet kan behöva vård endast för några dagar i veckan eller bara för korta tider i sänder. Behovet av vård kan också vara så oregelbundet att man inte på förhand kan bedöma hur lång vårdtiden för barnet kommer att vara. Ersättningen för sådana barn betalas i enlighet med mom. 2 i denna paragraf.

När det gäller barn i stadigvarande deltidsvård bör en vårdplan göras upp med familjedagvårdaren, eftersom det är fråga om stadigvarande vård (se tillämpningsdirektivet till § 3 mom. 1).

mom. 2 Ersättning för barn i deltidsvård

För ett barn i deltidsvård betalas till familjedagvårdaren 1,94 € som separat ersättning per arbetad vårdtimme

Tillämpningsdirektiv

De vårdtider som berättigar till separat ersättning avrundas i enlighet med kap. III § 8 mom. 1.

Den arbetade vårdtiden för ett barn i deltidsvård räknas till familjedagvårdarens arbetstid om hon har en grundlön som fastställs för vård av barn i stadigvarande vård. Vårdtiden för barn i deltidsvård kan därför komma att utgöra övertidsarbete och för detta betalas ersättningar för obekvämt arbetstid enligt kap. III § 7.

Om familjedagvårdaren vårdar enbart barn i deltidsvård betalas ovan nämnda ersättning för alla arbetade vårdtimmar för vart och ett av barnen. Beträffande övernattningsersättning i detta fall, se tillämpningsdirektivet till kap. III § 7 mom. 2.

FAMILJEDAGVÅRDARE

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. $2 \times 1,94 \text{ €} = 3,88 \text{ €}$ per arbetad vårdtimme.

§ 7 Ersättande barn

mom. 1 Definition av begreppet ersättande barn

Med ersättande barn avses ett barn som inte är i stadigvarande vård hos familjedagvårdaren, men som placeras hos henne för en tid då ett barn som hör till grundlönen uteblir från vården. Familjedagvårdaren är skyldig att ta emot ett ersättande barn i stället för ett barn som hör till grundlönen om det stadigvarande barnet uteblir från vården en dag som är eller kunde vara familjedagvårdarens arbetsdag.

Tillämpningsdirektiv

Vårdplatser

Till en familjedagvårdare betalas månadslön enligt § 3 utgående från antalet platser med barn i stadigvarande vård. När ett sådant barn uteblir från vården och när familjedagvårdaren betalas månadslön eller lön för avbrottsstid enligt § 10 eller lön enligt § 11 då vården av ett barn upphör, kan ett annat barn placeras på den lediga platsen som s.k. ersättande barn. Även om två halvdagsbarn har räknats ihop i löneskalan har familjedagvårdaren dock fortfarande två separata halvdagsplatser i sin barngrupp och på vardera platsen kan ett ersättande barn placeras när det stadigvarande barnet uteblir från vården. När ersättande barn placeras ut kan platserna inte räknas som en heldagsplats. På en tvåbarnsplats som upptagits av ett barn som kräver särskild vård kan man dock placera två ersättande barn.

Familjedagvårdarens arbetsdagar

Hos en familjedagvårdare kan det från måndag till fredag, oberoende av de avtalade vårddagarna, varje dag placeras så många ersättande barn att vårdplatserna för det antal barn som utgör grunden för hennes månadslön fylls. Om någon veckoslutsdag enligt vårdplanerna är eller kunde vara familjedagvårdarens arbetsdag, kan man under denna dag placera ett ersättande barn hos henne endast om ett barn som enligt vårdplanen är i veckoslutsvård har uteblivit från vården.

Exempel

En familjedagvårdare har i sin vård fyra barn i stadigvarande heldagsvård, av vilka två enligt vårdavtalen är i vård mån–fre, ett mån–lör och ett mån–tis samt tor–fre. Om alla barn uteblir från vården en hel vecka, kan man från måndag till fredag placera fyra ersättande barn hos familjedagvårdaren, eftersom det enligt vårdplanerna under denna tid finns fyra vårdplatser lediga varje dag, medan man på lördagen kan placera bara ett ersättande barn hos familjedagvårdaren, eftersom lördagen är vård dag för endast ett barn i stadigvarande vård.

FAMILJEDAGVÅRDARE

Barn i stadigvarande deltidsvård

Ett barn som är i stadigvarande deltidsvård hos familjedagvårdaren kan inte bli ersättande barn på en vårdplats som blivit ledig. För barnet betalas familjedagvårdaren alltjämt ersättning enligt arbetade timmar. Den lediga vårdplatsen kan användas för placering av ett barn som är i tillfällig deltidsvård.

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 1,94 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 1,94 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 1,94 euro per vårdtimme till den del som det totala antalet arbetade vårdtimmar för barnen överskrider 50 timmar under perioden.

må	ti	on	to	fr	lö	sö	må	ti	on	to	fr	lö	sö	
4	4	4	4	8	–	–	8	8	8	8	8	–	–	
ersättande barn														

Till familjedagvårdaren betalas i separat ersättning
 $64 - 50 = 14 \text{ tim.} \times 1,94 \text{ euro} = 27,16 \text{ euro}$

§ 8 Betalning av månadslön vid tillfälliga ändringar i den dagliga vårdtiden för ett barn

Den ordinarie månadslönen betalas oförändrad när den avtalade dagliga vårdtiden för ett barn ändras tillfälligt. Med tillfälliga ändringar i den dagliga vårdtiden avses situationer då den verkliga dagliga vårdtiden för ett barn blir kortare än vad som fastställts i vårdplanen eller längre än avtalat för att

barnet avlämnas för vård eller avhämtas från vård tidigare eller senare än vad som avtalats.

Tillämpningsdirektiv

Tillfälliga ändringar är bland annat att skolelever i halvdagsvård blir heldagsbarn under höst-, jul- och sportlov.

I kommunen skall man från fall till fall beroende på omständigheterna avgöra huruvida det är fråga om sådan bestående ändring av vårdtiderna som avses i § 9 eller en sådan tillfällig ändring som avses i denna paragraf. Undantag från denna huvudregel är fall då man vet att vårdtiden under pågående vårdförhållande kommer att ändras för en längre tid så att ett barn i heldagsvård blir halvdagsbarn eller tvärtom. Då kan grundlönen ändras att motsvara den verkliga situationen för den tid som ändringen varar.

Även om tillfälliga ändringar i den dagliga vårdtiden inte i sig föranleder någon ändring i familjedagvårdarens månadslön, kan de inverka på lönen i de fall då de tillfälliga ändringarna i vårdtiden ger upphov till arbetstidsersättningar. Arbetstidsersättningar betalas för verkliga vårdtider enligt vad som sägs i denna bilaga.

I de fall då den dagliga vårdtiden kontinuerligt börjar över- eller underskridas, se tillämpningsdirektivet om justering av vårdplanen i § 3 mom. 1.

§ 9 Bestämning av månadslönen vid bestående ändringar i den dagliga vårdtiden för ett barn

Om vårdtiden för ett barn i stadigvarande vård ändras mitt under en kalendermånad från halvdagsvård till heldagsvård eller tvärtom, ändras grundlönen i enlighet med den ändrade grunden från och med början av följande kalendermånad.

Tillämpningsdirektiv

Om vårdtiden ändras från och med månadens första dag eller den första vardagen efter månadsskiftet, betalas lönen enligt den ändrade grunden från månadens början.

§ 10 Betalning av månadslön vid tillfälliga avbrott i vården för ett barn

Om vården av ett barn som enligt vårdplanen är i stadigvarande vård avbryts tillfälligt, betalas till familjedagvårdaren ordinarie lön enligt tidigare grunder för 30 kalenderdagar beträffande varje sammanhängande avbrott. För avbrottstid som överskrider detta avdras för varje kalenderdag som ingår i avbrottstiden den barnrelaterade dagslönen.

Tillämpningsdirektiv

En tillfällig avbrottstid räknas från den första dagen då barnet uteblir från den kommunala dagvården. Om barnet placeras i ersättande vård till exempel på grund av att familjedagvårdarens semester börjar innan barnet uteblir från vården för att föräldrarna har semes-

FAMILJEDAGVÅRDARE

ter, räknas avbrottet i vården börja när barnet uteblir från den ersättande vården. Eftersom den ersättande vården sker inom den kommunala dagvården, räknas inte tiden i ersättande vård som avbrottstid.

När bestämmelsen tillämpas spelar orsaken till den tillfälliga frånvaron ingen roll, och det har heller ingen betydelse om frånvaron har meddelats på förhand eller ej. Avbrottstiden, oavsett om den är avlönad eller oavlönad, räknas inte heller som arbetstid för familjedagvårdaren.

Ett avbrott anses ha pågått oavbrutet från tidpunkten då avbrottet började i de fall då barnet förs tillfälligt i vård under avbrottstiden (t.ex. medan modern besöker läkare), men orsaken till avbrottet (moderns sjukdom) förblir densamma även därefter. Om avbrottet börjar som tillfälligt, men grunden för avbrottet ändras eller vårdförhållandet upphör under avbrottet, betalas endast en gång lön för högst 30 kalenderdagar.

Exempel

Ett barn i familjedagvård uteblir från vården på grund av moderns sjukledighet enligt läkarintyg för tiden 28.8–15.10. På grund av moderns vistelse på sjukhus förs barnet tillfälligt i vård 5–9.9. Eftersom grunden för avbrottet förblir densamma, inverkar den tillfälliga vården inte på lönen för avbrottstiden, utan lönen betalas fram till 26.9. Om modern t.ex. påbörjar moderskapsledighet 16.10 och barnet uteblir slutgiltigt från vården, betalas inte lön för avbrottstid på nytt på grund av att vårdförhållandet upphör.

En familjedagvårdare är skyldig att utan dröjsmål underrätta arbetsgivarens företrädare om ett barns frånvaro. Meddelas ett barns frånvaro till en myndighet, skall myndigheten å sin sida omedelbart underrätta familjedagvårdaren om detta.

Se sista stycket i tillämpningsdirektivet till § 11.

§ 11 Bestämning av månadslönen när vården för ett barn upphör helt

Om vården för ett barn som enligt vårdplanen är i stadigvarande vård upphör helt, och familjedagvårdaren inte har blivit underrättad om detta 60 kalenderdagar tidigare, betalas den ordinarie lönen som förut för 30 kalenderdagar efter att vården upphörde. Därefter minskas lönen med den barnrelaterade dagslönen ända till slutet av pågående kalendermånad, varefter den justeras i enlighet med den ändrade grunden.

Tillämpningsdirektiv

Meddelande om att vården upphör kan ges till familjedagvårdaren av en kommunal myndighet eller barnets förälder. När vårdförhållandet upphör kan man fastställa om familjedagvårdaren faktiskt 60 kalenderdagar tidigare känt till att vården kommer att upphöra.

Om ett barns frånvaro till en början varit tillfällig (§ 10) och det senare konstateras att barnet har uteblivit för gott (§ 11), betalas lönen enligt tidigare grunder sammanlagt en gång för 30 kalenderdagar, och bestämmelserna i § 10 och § 11 tillämpas då inte separat. Om ett nytt stadigvarande barn placeras hos familjedagvårdaren under garantilönets tiden, upphör betalningen av garantilön, och för det nya barnet betalas barnrelaterad dagslön enligt § 12 för månaden i fråga.

FAMILJEDAGVÅRDARE

Om familjedagvårdaren inte längre har ett enda barn i sin vård, upphör lönebetalningen helt när den här avsedda ersättningen för det sista barnet upphör.

Om vården av ett sådant barn i stadigvarande hel- eller halvdagsvård som hör till månadslönen upphör genom att barnet övergår till deltidsvård, vilket innebär att lönen betalas för arbetade vårdtimmar, betalas lönen enligt de tidigare grunderna för 30 kalenderdagar räknat från det att vården upphörde, om familjedagvårdaren inte har underrättats om ändringen minst 60 kalenderdagar tidigare.

Om vården avbryts eller upphör av ett skäl som beror på familjedagvårdaren, betalas ingen lön enligt § 10 för tillfällig avbrottsid eller lön enligt denna paragraf för vård som upphört för gott.

§ 12 Tillägg till månadslönen när antalet barn ökar mitt i en kalendermånad

Om antalet barn i stadigvarande vård ökar permanent mitt under en kalendermånad, betalas den ordinarie lönen enligt tidigare grunder och dessutom betalas i separat ersättning för det nya barnet den genomsnittliga barnrelaterade dagslönen för varje kalenderdag fram till slutet av den pågående kalendermånaden. Familjedagvårdarens månadslön justeras i enlighet med den ändrade grunden vid ingången av följande månad.

Tillämpningsdirektiv

Om det finns behov av att på en ledigblivande vårdplats placera ett nytt barn i stadigvarande vård innan vårdplatsen blir ledig, anses det nya barnet från början vara ett barn i stadigvarande vård, och för detta barn betalas barnrelaterad dagslön för varje kalenderdag fram till att vårdplatsen blir ledig. På grund av sin karaktär är placeringar av det här slaget kortvariga.

§ 13 Månadslönen när ett barn byts ut mitt i en kalendermånad

Om vården för ett barn som enligt vårdplanen är i stadigvarande vård upphör och familjedagvårdaren i stället får ett nytt barn i stadigvarande vård, bestäms lönen i enlighet med den eventuellt förändrade grunden från och med början av följande kalendermånad.

Tillämpningsdirektiv

Om ett barn i vård byts ut månadens första dag eller den första vardagen efter månads-skiftet, betalas lönen enligt den ändrade grunden från månadens början.

§ 14 Betalning av lön för vård som avtalats för viss tid

Om vården av ett barn har avtalats att pågå under en viss tid, betalas lön till familjedagvårdaren för detta barn högst fram till slutet av den avtalade tiden, dock inte för mer än 30 kalenderdagar efter att vården verkligen upphörde.

FAMILJEDAGVÅRDARE

Tillämpningsdirektiv

Ovan nämnda ersättning betalas inte när vården av ett barn i deltidsvård upphör.

§ 15 Lön när anställningsförhållandet upphör

Om en familjedagvårdares tillsvidare gällande eller tidsbundna anställningsförhållande upphör, betalas till henne högst till den dag då anställningen upphör lön enligt bestämmelserna i denna bilaga, dock med beaktande av bestämmelsen i § 11.

Tillämpningsdirektiv

Även om de förmåner som arbetsförhållandet föranleder (t.ex. lönen) i allmänhet gäller tills anställningen upphör, blir denna lönebestämmelse tillämplig när vården av barnen slutgiltigt har upphört och arbetsgivaren inte har andra barn att placera hos henne i stället.

§ 16 Betalningstidpunkten för separata ersättningar

De separata ersättningar som avses i § 5–8 samt § 10 och 12 betalas i efterskott i samband med den lönebetalning som följer på utgången av arbetsperioden eller senast i samband med därpå följande lönebetalning. På motsvarande sätt görs de avdrag som avses i § 10 och 11.

KAPITEL III ARBETSTID OCH ARBETSTIDSERSÄTTNINGAR

§ 1 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	2 §, 3 §
§ 13	Dygnet, arbetsveckans och arbetsperiodens början	
§ 14	Mertidsarbete	§ 5
§ 15	Övertidsarbete	§ 6
§ 19	Söndags- och lördagsersättning samt s.k. helgaftonsersättning	§ 7, mom. 3–5

FAMILJEDAGVÅRDARE

AKTA paragraf	AKTA ärende	Undantag från tillämpningen av AKTA
§ 20, mom. 1–2	Kvälls- och nattersättning	§ 7, mom. 1–2
§ 21	Allmänna förutsättningar för arbetstidsersättning	
§ 25, mom. 1 och 5	Uträkning av timlön samt tidpunkten för givande av ersättning i pengar eller ledig tid	Kap. II § 5 mom. 5 (timlöne-divisor 187), § 8 (avrundningsregel och betalningstidpunkt)
§ 26	Ledighet per vecka	§ 4

Tillämpningsdirektiv

Med undantag av gruppfamiljedagvårdarna lyder familjedagvårdarna inte under arbetstidslagen (2 § 1 mom. 5 punkten arbetstidslagen, 605/1996). Av denna orsak tillämpas inte arbetstidslagens bestämmelser på dem, och inte heller de allmänna bestämmelserna i kapitlet om arbetstid i AKTA.

Samtidig anställning som familjedagvårdare och i annat arbete

Vilket arbetstidssystem som skall iakttas beror på vilketdera arbetet som är huvudsakligt, dvs. utförs under mer än 50 % av den sammanlagda arbetstiden. För att utreda detta kan man utgå från en tvåveckorsperiod. Om det är familjedagvårdarbilagans arbetstidssystem som skall följas, vilket innebär att övertidsgränsen ligger vid 86 timmar 30 minuter under en tvåveckorsperiod, och den anställdas arbetstid överskrider denna gräns, ersätts övertiden så, att lönen för det arbete som utförts under övertiden används som beräkningsgrund.

Arbetsplatsbyte och huvudsakligt arbete

När en familjedagvårdare arbetar både i sitt eget/barnets hem och någon annanstans, bestäms arbetstidssystemet och övertidsgränserna enligt det huvudsakliga arbetet, dvs. de uppgifter som familjedagvårdaren utför under mer än hälften av sin arbetstid.

Vid bedömning av vilket arbete som är det huvudsakliga utgår man från en granskningsperiod som bör vara tillräckligt lång för att tillfälliga variationer i uppgifterna inte skall inverka på resultatet. Längden på perioden bestäms lokalt på det mest ändamålsenliga sättet. Eftersom granskningsperioden skall vara tillräckligt lång är det ändamålsenligt att utgå från t.ex. minst två arbetsperioder (fyra veckor). Om familjedagvårdaren under denna tid arbetar över hälften av sin arbetstid i t.ex. ett daghem, är det arbetstidssystemet för det huvudsakliga arbetet (vid daghem den allmänna arbetstiden på 38 ¼ timme enligt AKTA) som avgör gränsen för övertid när man efter granskningsperiodens slut utreder den arbetade tiden och arbetstidsersättningarna. Arbetstidsersättningarna betalas i enlighet med lönen för det arbete som utförts under övertiden.

De familjedagvårdare som under granskningsperioden huvudsakligen (dvs. över hälften av arbetstiden) arbetar på daghem lyder under arbetstidslagen till den del de utför daghemsarbete.

FAMILJEDAGVÅRDARE

Om däremot familjedagvårdarens arbete till sin natur klart är periodiserat över en längre tid, t.ex. så att hon vintertid under 9 månader utför uppgifter enligt denna bilaga, och det dessutom har bestämts att hon skall arbeta t.ex. på ett daghem eller ett gruppfamiljedaghem under 2 månader, är det ändamålsenligt att granskningsperioderna är just dessa 9 och 2 månader. På familjedagvårdaren tillämpas i så fall under 9 månader arbetstidsbestämmelserna i denna bilaga och under 2 månader arbetstidsbestämmelserna i AKTA.

§ 2 Ordinarie arbetstid (gräns för övertidsarbete)

mom. 1 Full arbetsperiod

Den ordinarie arbetstiden (gränsen för övertidsarbete) för en familjedagvårdare är 86 timmar 30 minuter under en två veckors arbetsperiod.

Tillämpningsdirektiv

Det finns inga särskilda bestämmelser om ordinarie arbetstid per dag eller vecka, och sålunda uppstår ingen övertid per dag eller vecka.

Om en familjedagvårdare under någon del av arbetsdagen inte har ett enda barn i sin vård, räknas denna tid inte som arbetstid.

I praktiken bestäms en familjedagvårdarens verkliga arbetstid enligt vårdtiderna för de barn som vårdas vid respektive tidpunkt. Detta skall klargöras för familjedagvårdaren redan när arbetsavtalet ingås och tydligt framgå av arbetsavtalet. Detta innebär att familjedagvårdaren genom arbetsavtal förbinder sig att utföra övertidsarbete om det behövs, vid behov regelbundet.

Som arbetstid räknas och till arbetstidsersättning berättigar endast sådan tid under vilken familjedagvårdaren faktiskt har haft ett eller flera barn i sin vård. Om en familjedagvårdare under någon del av arbetsdagen inte har ett enda barn i sin vård, räknas denna tid inte som arbetstid.

mom. 2 Avbruten arbetsperiod

Om en familjedagvårdarens arbetsperiod avbryts för att hon har semester, sjukledighet, moderskapsledighet eller annan arbetsledighet eller är permitterad, eller av något annat godtagbart skäl, eller för att hennes arbetsförhållande börjar eller upphör mitt under en arbetsperiod, får man den ordinarie arbetstiden för den avbrutna perioden (gränsen för övertidsarbete) genom att multiplicera antalet arbetsdagar under arbetsperioden med 8 timmar 40 minuter. Gränsen för övertid under en avbruten arbetsperiod är dock högst 86 timmar 30 minuter.

Tillämpningsdirektiv

När den ordinarie arbetstiden (gränsen för övertidsarbete) för en avbruten period räknas ut, betraktas följande dagar som arbetsdagar:

- vård dagar enligt vårdplanen

FAMILJEDAGVÅRDARE

- dagar då familjedagvårdaren har eller skulle ha haft barn i sin vård
- extra lediga dagar som beviljats eller planerats såsom arbetstidsersättning (t.ex. ledighet för övertidsarbete) och dagar föranledda av arbetstidsutjämning och söckenhelger och helgdagsaftnar uppräknade i § 3 mom. 1.

En arbetsperiod kan inte avbrytas av skäl som beror på ett barn som vårdas.

Exempel

En familjedagvårdare arbetar enligt vårdplanerna 5 dagar i veckan (mån–fre). Under den första veckan i en arbetsperiod har hon två semesterdagar (mån, tis) och en sjukledighetsdag (fre). Under den andra veckan har hon en ledig dag som kompensation för övertidsarbete (ons) och en sådan dag då samtliga barn tillfälligt är borta (fre). När den ordinarie arbetstiden (gränsen för övertidsarbete) räknas ut betraktas såsom arbetsdagar de fem vårdplaneenliga vårddagarna utanför avbrottet (ons, tor, mån, tis och tor) och kompensationsledighetsdagen för övertidsarbete (ons) samt den dag då alla barn tillfälligt var borta (fre). Familjedagvårdarens semester och sjukledighetsdagar är däremot avbrottsdagar, vilket innebär att totalt 7 dagar räknas som arbetsdagar under denna avbrutna arbetsperiod.

Gränsen för övertidsarbete = 7 arbetsdagar x 8 tim. 40 min. = 60 tim. 40 min.

Om de verkliga arbetsdagarna hade varit 5 och det sammanlagda antalet arbetstimmar 62 timmar 30 minuter, skulle övertiden under denna period utgöra (62 tim. 30 min. – 60 tim. 40 min.) = 1 timme 50 minuter.

För familjedagvårdare som utför deltidarbete finns det inte några separat avtalade bestämmelser om avbrutna arbetsperioder, utan deras ordinarie arbetstid (gränsen för mertidsarbete) under en sådan period är deras egen deltidarbetsperiod, dock inte längre än den ordinarie arbetstiden för en heltidsarbetande under en på samma sätt avbruten period. Gränsen för övertidsarbete under en avbruten period är för en deltidarbetande densamma som för en heltidsarbetande.

§ 3 Söckenhelgsperiod

mom. 1 Ordinarie arbetstid under full söckenhelgsperiod

Långfredagen, annandag påsk, Kristi himmelfärdsdag, midsommarafton och på annan dag än lördag eller söndag infallande nyårsdag, trettondag, första maj, självständighetsdag, julafton, juldag och annandag jul förkortar arbetstiden i en full arbetsperiod enligt följande:

- 1 för familjedagvårdare med full arbetstid förkortas den ordinarie arbetstiden (gränsen för mertidsarbete) under arbetsperioden med 8 timmar 39 minuter för varje söckenhelg eller helgdagsafton
- 2 för deltidarbetande familjedagvårdare förkortas den ordinarie arbetstiden (deltidsarbetsperiod) under arbetsperioden för varje arbetstidsförkortande söckenhelg eller helgdagsafton med den andel av 8 timmar 39

FAMILJEDAGVÅRDARE

minuter som deras deltidsarbetstid proportionellt utgör av en full arbetstid på 86 timmar 30 minuter (gränsen för mertidsarbete).

Tillämpningsdirektiv

Söckenhelger sänker inte gränsen för övertidsarbete. Också under söckenhelgsperioder är gränsen för övertidsarbete 86 timmar 30 minuter i en full period, och i en avbruten period bestäms den enligt § 2 mom. 2.

Exempel 1

I en arbetsperiod ingår påsk, dvs. perioden börjar under långfredagsveckan och slutar under följande vecka då annandag påsk infaller. Om det för familjedagvårdaren är fråga om en full period, är gränsen för övertid vid uträkning av arbetstidsersättningar för arbetad tid 86 timmar 30 minuter och gränsen för mertidsarbete år 2003 70 timmar 30 minuter (86 tim. 30 min. – 2 x 8 tim. 39 min, långfredagen och annandag påsk).

Exempel 2

Den ordinarie arbetstiden för en deltidsarbetande familjedagvårdare är år 2003 70 timmar under en period, dvs. 80,93 % av full arbetstid. En söckenhelg förkortar hennes ordinarie arbetstid med 7 timmar (80,93 % x 8 tim. 39 min.). Gränsen för mertidsarbete är under en period med en söckenhelg 70 tim. – 7 tim. = 63 tim.

mom. 2 Ordinarie arbetstid under en avbruten söckenhelgsperiod

Om en i mom. 1 avsedd arbetsperiod som innehåller en söckenhelg avbryts för en familjedagvårdare av den anledningen att hon har semester, sjukledighet, moderskapsledighet eller annan arbetsledighet eller är permitterad, eller av något annat godtagbart skäl, eller för att hennes arbetsförhållande börjar eller upphör mitt under en arbetsperiod, är den ordinarie arbetstiden, dvs. gränsen för mertidsarbete:

- 1 för en familjedagvårdare med full arbetstid den ordinarie arbetstiden enligt § 2 mom. 2 för en avbruten arbetsperiod (gränsen för övertid) minskad med 8 timmar 39 minuter för varje söckenhelg eller helg-safton som räknas upp i mom. 1
- 2 för en deltidsarbetande familjedagvårdare den andel av antalet timmar i punkt 1 som hennes ordinarie deltidsarbetstid proportionellt utgör av full arbetstid (av 86 timmar 30 minuter).

Avdraget görs inte om söckenhelgen infaller under avbrottet.

Exempel 1

I en arbetsperiod ingår påsk, dvs. perioden börjar under långfredagsveckan och slutar under följande vecka då annandag påsk infaller. För familjedagvårdaren, som har full arbetstid, har semestern fastställts att börja på tisdag den första veckan och sluta på tisdag

FAMILJEDAGVÅRDARE

följande vecka. Söckenhelgerna infaller sålunda under avbrottet (semestern), vilket innebär att inget avdrag görs för långfredagen och annandag påsk och att den ordinarie arbetstiden sålunda inte förkortas.

Om familjedagvårdaren t.ex. hade beviljats sjukledigt under den första veckan (mån–sön), skulle inget avdrag ha gjorts för långfredagen. Däremot skulle det ha gjorts ett avdrag för annandag påsk, eftersom den hade stått utanför avbrottet (sjukledigheten).

Exempel 2

En deltid arbetande familjedagvårdare har år 2003 en ordinarie arbetstid på 70 timmar under en arbetsperiod. Den ordinarie arbetstiden (deltidsarbetstid) är 80,93 % av full arbetstid.

Familjedagvårdaren arbetar mån–fre. Den första veckan i perioden innehåller en söckenhelg.

Familjedagvårdaren har semester under den andra veckan i perioden (mån–lör).

Gränsen för övertidsarbete är 5 dagar x 8 tim. 40 min. = 43 tim. 20 min.

Gränsen för mertidsarbete vid full arbetstid är 43 tim. 20 min. – 8 tim. 39 min. = 34 tim. 41 min.

Vid deltid arbetet är gränsen för mertidsarbete 80,93 % x 34 tim. 41 min. = 28 tim. 4 min.

§ 4 Veckovilodag och veckans andra lediga dag

En familjedagvårdare skall under söndagen eller, om detta inte är möjligt på grund av vården av barnen, under någon annan tid av veckan ges en minst 30 timmar lång sammanhängande veckovila. Utöver veckovilodagen bör man försöka ordna också en annan ledig dag i veckan, i mån av möjlighet i samband med veckovilodagen.

Tillämpningsdirektiv

En familjedagvårdares arbete bör ordnas som femdagarsveckor om detta är möjligt med beaktande av familjedagvårdsverksamheten och barnens behov av vård. Om en familjedagvårdare på grund av vården av barnen måste arbeta på veckovilodagen eller veckans andra lediga dag, betalas ingen separat ersättning för detta med undantag av eventuella arbetstidsersättningar.

§ 5 Mertidsarbete och mertidsersättning

mom. 1 Definition

Med mertidsarbete avses arbete som en familjedagvårdare utför utöver sin ordinarie arbetstid, men som inte är övertidsarbete.

FAMILJEDAGVÅRDARE

Tillämpningsdirektiv

För en familjedagvårdare kan mertidsarbete uppkomma under en söckenhelgsperiod eller när hon utför deltidsarbete. Mängden utfört mertidsarbete framgår alltid först efter arbetsperiodens slut.

mom. 2 Ersättning

Mertidsarbete ersätts antingen i pengar genom att familjedagvårdaren betalas en oförhöjd timlön enligt kap. II § 5 mom. 5 för varje mertidsarbetstimme eller i ledig tid genom att familjedagvårdaren under ordinarie arbetstid ges en avlönad ledig timme för varje timme mertidsarbete.

Tillämpningsdirektiv

Arbetsgivaren bestämmer om mertidsarbete skall ersättas i pengar eller i ledig tid.

Beträffande tidpunkten då ersättningen för mertidsarbete skall ges, se § 8 mom. 2 punkt 1 och 2.

§ 6 Övertidsarbete och övertidsersättning

mom. 1 Definition

Med övertidsarbete avses arbete som utförs utöver den ordinarie arbetstid som anges i § 2 mom. 1 eller 2.

Tillämpningsdirektiv

För en familjedagvårdare uppkommer inte sådant övertidsarbete per dag eller per vecka som skall räknas ut separat. Mängden övertidsarbete för en familjedagvårdare framgår först efter arbetsperiodens slut. Om den sammanräknade arbetstiden under arbetsperioden överskrider 86 timmar 30 minuter, utgör den överskridande arbetstiden övertid som ersätts separat.

För att övertidsarbete skall kunna utföras måste arbetsgivaren på förhand ha gett ett skriftligt förordnande om detta. Ett barns föräldrar eller vårdnadshavare kan alltså 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 överskrider gränsen för övertid, betraktas vårdplanen som ett skriftligt förordnande om övertidsarbete och då behövs inget särskilt förordnande om övertid. 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 arbetslistan. Om förlängningen av föräldrarnas arbetstid inte är tillfällig, bör vårdplanen ändras så att den motsvarar det ändrade behovet av vård.

Familjedagvårdarens arbetstid börjar när det första barnet avlämnas för vård och slutar när det sista barnet avhämtats. Till ersättningar för övertidsarbete, liksom till arbetstidsersättningar överhuvudtaget, berättigar endast arbetad tid, dvs. tid under vilken familjedag-

vårdaren har haft ett eller flera barn i sin vård, oberoende av om det är fråga om ett barn i stadigvarande vård eller ett barn i deltidsvård.

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 övertidstimarna 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

Arbetsgivaren bestämmer om övertidsarbete skall ersättas i pengar eller i ledig tid. Om man vet att arbetstiden kommer att bli ofullständig, bör den ordinarie arbetstiden planeras så, att arbetstiden fylls ut med övertidsarbete som uppkommit under tidigare perioder. En arbetsperiod som efter periodens slut visar sig ha blivit ofullständig fylls ut med övertidsarbete som uppkommit under tidigare perioder.

Med övertidsersättning som är avsedd att ges som ledig tid kan ett oväntat eller på förhand känt underskott fyllas ut endast upp till gränsen för mertids- eller övertidsarbete. Förutsättningen för att övertidsersättning skall kunna ges i ledig tid är alltså att familjedagvårdarens verkliga arbetstid – tiden under vilken hon haft ett eller flera barn i sin vård – underskrider gränsen för övertidsarbete under arbetsperioden, dvs. 86 timmar 30 minuter under en full arbetsperiod eller timantalet enligt § 2 mom. 2 under en avbruten arbetsperiod eller gränsen för mertidsarbete enligt § 3 under en söckenhelgsperiod.

Underskott i den ordinarie arbetstiden, vilket kan fyllas ut med övertidsersättning i ledig tid, kan uppkomma under en arbetsperiod närmast på grund av att något barn tillfälligt uteblir från vården, antingen väntat eller oväntat, och ett ersättande barn inte kan placeras i stället, eller på grund av att ett barns vårdförhållande upphör väntat eller oväntat och något nytt barn inte omedelbart kan placeras i dess ställe. Ett barns frånvarotid e.d. räknas inte till familjedagvårdarens arbetstid även om det skulle betalas löneförmåner för den.

Tidpunkten för en planerad ledighet bör meddelas familjedagvårdaren på förhand och i mån av möjlighet redan före arbetsperiodens början, och den bör om möjligt ges i enlighet med planerna.

Ett sådant underskott i arbetsperioden som beror på ett barns oväntade frånvaro eller någon annan omständighet kan i allmänhet konstateras först efter arbetsperiodens slut. Ett sådant arbetstidsunderskott bör alltid i första hand fyllas ut med eventuella ersättningar i ledig tid för mertids- och övertidsarbete.

Exempel

En familjedagvårdare arbetar enligt vårdplanerna vanligen 100 timmar under en arbetsperiod. Under en viss arbetsperiod är alla barn frånvarande en dag och familjedagvårdaren får på så sätt en ledig dag. Antalet arbetstimmar under perioden uppgår dock till 90. Eftersom denna arbetstid överstiger 86 timmar 30 minuter har familjedagvårdaren under pe-

FAMILJEDAGVÅRDARE

rioden inte fått tidigare övertidsarbete som ledig tid. Under arbetsperioden uppkommer dessutom endast 3 timmar 30 minuter (90 tim. – 86 tim. 30 min.) övertidsarbete som skall ersättas, i stället för den sedvanliga övertiden på 13 timmar 30 minuter (100 tim. – 86 tim. 30 min.).

Under följande arbetsperiod arbetar familjedagvårdaren sammanlagt endast 80 timmar. Arbetstiden under perioden understiger ordinarie arbetstid med 6 timmar 30 minuter (80 – 86 timmar 30 minuter). Således har 6 timmar 30 minuter av övertidsarbete från föregående perioder blivit ersatta (s.k. utfyllnad). Något nytt övertidsarbete uppkommer inte för perioden, eftersom arbetstiden underskrider 86 timmar 30 minuter.

mom. 3 Övertidsersättning vid avbruten arbetsperiod

Vid en ovan i § 2 mom. 2 avsedd avbruten arbetsperiod ersätts övertidsarbete antingen i pengar genom att familjedagvårdaren betalas en oförhöjd timlön enligt § 5 mom. 5 för de 16 första övertidstimmarna 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

Exempel 1

En familjedagvårdare arbetar enligt vårdplanerna 5 dagar i veckan från måndag till fredag 11 timmar om dagen. Under en avbruten period är antalet arbetsdagar 8 och antalet utförda arbetstimmar blir sammanlagt 88. Gränsen för övertidsarbete enligt § 2 mom. 2 (8 x 8 tim. 40 min.) = 69 tim. 20 min.

Mängden övertidsarbete är 88 tim. – 69 tim. 20 min. = 18 tim. 40 min.

Ersättning år 2003

I penningersättning betalas för 16 timmar en oförhöjd timlön och för 2 timmar 40 minuter 80 % av den oförhöjda timlönen, dock minst 3,57 euro per timme, eller alternativt ges ersättningen som 18 timmar 40 minuter ledig tid.

Exempel 2

En familjedagvårdare arbetar enligt vårdplanerna 6 dagar i veckan från måndag till lördag. Under en avbruten period är antalet arbetsdagar 8 och antalet utförda arbetstimmar blir sammanlagt 68. Från föregående arbetsperiod finns 16 timmar 30 minuter övertidstimmar som inte ersatts.

Gränsen för övertidsarbete (8 x 8 tim. 40 min.) = 69 tim. 20 min. Eftersom antalet arbetade timmar är 68, blir underskottet 1 timme 20 minuter.

Underskottet fylls ut med övertidstimmarna från föregående period och resten (16 tim. 30 min. – 1 tim. 20 min.) = 15 tim. 10 min. ges i mån av möjlighet som ledig tid under följande arbetsperioder eller ersätts i pengar: en oförhöjd timlön betalas för 14 timmar 40

FAMILJEDAGVÅRDARE

minuter (16 tim. – 1 tim. 20 min.) och för resten av övertidstimmarna, dvs. 30 minuter (15 tim. 10 min. – 14 tim. 40 min.), betalas 80 % av den oförhöjda timlönen, dock minst 3,57 euro per timme.

§ 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 0,67 € och fr.o.m. 1.3.2004 0,69 € för varje utförd kvällsarbetstimme 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

Eftersom tiden mellan kl. 24.00 och 6.00 inte räknas som arbetstid, åsidosätter den särskilda bestämmelsen i 1 stycket i mom. 2 ovan den allmänna bestämmelsen i tillämpningsdirektivet till § 6 mom. 1, enligt vilken en familjedagvårdares arbetstid i allmänhet räknas från det att det första barnet avlämnas för vård och slutar då det sista barnet avhämtats. Om ett barn övernattar hos en familjedagvårdare slutar hennes arbetstid således kl. 24.00 och börjar igen kl. 6.00, och tiden mellan dessa klockslag kan inte i detta fall utgöra exempelvis mertids- eller övertidsarbete.

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

FAMILJEDAGVÅRDARE

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 1,94 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 arbetstiden, 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 0,90 € och fr.o.m. 1.3.2004 0,92 € för varje utförd lördagsarbetstimme oberoende av det antal barn som vårdats.

mom. 4 Arbete under helgdagsafton

För arbetstimmar som utförs kl. 00.00–18.00 på påsklördagen, midsommarafton eller på annan dag än söndag infallande julafton betalas i helgaftonsersättning en oförhöjd timlön utöver den ordinarie lönen.

mom. 5 Söndagsarbete

För arbete som utförs på söndag, självständighetsdagen, första maj, långfredagen, annandag påsk, Kristi himmelfärdsdag, midsommardagen, alla helgons dag, nyårsdagen, trettondagen, juldagen eller annandag jul samt kl. 18.00–24.00 på lördag eller under motsvarande tid på aftonen till ovan nämnda helgdagar betalas utöver den ordinarie lönen en oförhöjd timlön för varje arbetad timme.

Tillämpningsdirektiv

Eftersom söndagsersättning betalas endast för arbetstimmar som räknas till arbetstiden, betalas den i enlighet med § 7 mom. 2 inte för tiden mellan kl. 24.00 och 6.00 på söndag, även om barnet övernattat hos familjedagvårdaren.

§ 8 Avrundning och givande av arbetstidsersättningar

mom. 1 Avrundningsregel

- 1 När arbetstiden och ersättningar på grund av arbetstiden räknas ut, avrundas arbetsperiodsvis den sammanräknade ersättningsberättigande tiden för respektive arbetstidsersättning till närmaste hel-, halv- eller kvarttimme.
- 2 Om mertidsarbete eller övertidsarbete ersätts i ledig tid, räknas de tider som berättigar till mertids- respektive övertidsersättning ihop separat och avrundas i enlighet med punkt 1.

mom. 2 Tidpunkten då ersättningen ges

- 1 Penningersättningar på grund av arbetstiden betalas senast under den kalendermånad som följer på utgången av den arbetsperiod som berättigar till ersättning. En penningersättning för övertid kan betalas också ännu senare, om ersättning i ledig tid på grund av vården av barnen inte har kunnat ges under den tid som anges i punkt 2 i detta moment. Penningersättningen skall då betalas senast under den kalendermånad som följer på utgången av den föreskrivna tiden enligt punkt 2.
- 2 Övertids- och mertidsersättning i ledig tid ges under den arbetsperiod som följer på utgången av den ersättningsberättigande arbetsperioden eller under därpå följande arbetsperiod.

Tillämpningsdirektiv

Vid betalning av ersättningar som räknas ut på grundlönen och vid betalning av timlön och dagslön samt barnrelaterad dagslön används som beräkningsgrund den grundlön familjedagvårdaren har vid betalningstidpunkten. Genom ett lokalt arbetskollektivavtal enligt § 13 i huvudavtalet kan man vid behov avtala om lokala avvikelser från beräkningsgrunden och tidpunkten då ersättningen ges.

KAPITEL IV SEMESTERBESTÄMMELSER

§ 1 Tillämpliga bestämmelser i semesterkapitlet i AKTA

Tillämpning av och undantag från semesterkapitlet i AKTA (kap. IV):

FAMILJEDAGVÅRDARE

AKTA paragraf	AKTA ärende	Undantag från tillämpningen av AKTA
§ 1	Rätt till semester och semesterkapitlets tillämpningsområde	
§ 2	Grundbegrepp	
§ 3	Full kvalifikationsmånad	
§ 4	Dagar som likställs med arbetade dagar	
§ 5	Semesterns längd	
§ 6	Hur semesterdagar åtgår när semester ges	Undantagen i tillämpningsdirektivet till § 1 "Hur semestern ges" och "Arbetsdagar som räknas som semesterdagar".
§ 7	Bestämmande av tidpunkten för semestern	
§ 8	Sparande av semester	§ 2, mom. 4
§ 9	Flyttning av semester	
§ 10	Semesterersättning	§ 3
§ 12	Begränsningar i utbetalningen av semesterersättning	
§ 13	Semesterlön	§ 2
§ 14	Semesterpenning	§ 4
§ 15	Betalning av semesterlön och semesterpenning	
§ 16	Semester för lärarvikarie	

Tillämpningsdirektiv

Med stöd av denna bilaga intjänar familjedagvårdarna semester på samma sätt som övriga månadsavlönade arbetstagare även om familjedagvårdarna är i 13 § semesterlagen avsedda arbetstagare som utför hemarbete och dessa enligt semesterlagen inte intjänar semester, utan endast är berättigade till semesterersättning enligt lagens 13 §. Bestämmelserna om familjedagvårdarnas semesterlön, semesterpenning och semesterersättningar samt lön eller ersättning för sparad ledighet finns i sin helhet i denna bilaga.

Hur semestern ges

Semestern fastställs som en sammanhängande ledighet. Ledigheten under den sista fulla kalenderveckan av semestern fastställs så att den tar slut på en lördag.

En hel veckas semester kan också under en söckenhelgs-/helgaftonsvecka fastställas som en hel kalendervecka (från måndag till lördag) eller också kan arbetsgivaren enligt eget beslut fastställa semestern som en ofullständig kalendervecka.

Om semestern har fastställts så att den sträcker sig över en ofullständig kalendervecka är dagarna utanför semestern, från måndag till fredag, familjedagvårdarens arbetsdagar. Lördag och söndag räknas som arbetsdagar i en sådan ofullständig kalendervecka endast om de enligt vårdavtalet är arbetsdagar för familjedagvårdaren.

Arbetsdagar som räknas som semesterdagar

Arbetsdagar som räknas som semesterdagar för familjedagvårdaren är de vardagar från måndag till fredag som infaller under semestertiden med undantag av de i kap. III § 3 mom. 1 i denna bilaga avsedda söckenhelger som förkortar arbetstiden.

§ 2 Semesterlön

mom. 1 Lön som betalas för semestertid

För semestertid betalas en familjedagvårdare i semesterlön

- 1 8,5 procent, om semesterns längd bestäms enligt § 5 mom. 3 punkt 3 i semesterkapitlet i AKTA
- 2 11 procent, om semesterns längd bestäms enligt första och andra stycket i § 5 mom. 3 punkt 2 i semesterkapitlet i AKTA, med undantag av dem som hör till nästa punkt
- 3 12,5 procent, om semesterns längd bestäms enligt § 5 mom. 3 punkt 2 tredje stycket i semesterkapitlet i AKTA
- 4 15 procent, om semesterns längd bestäms enligt § 5 mom. 3 punkt 1 i semesterkapitlet i AKTA

av den inkomst som betalats eller förfallit till betalning under föregående kvalifikationsår med undantag av mertids- och övertidsersättning och semesterpenning som betalats under kvalifikationsåret.

Tillämpningsdirektiv

Lönen för semestertid bestäms enligt det arbetskolektivavtal eller dess bilaga som tillämpas på familjedagvårdaren vid semesterns början. Om familjedagvårdaren vid semesterns början omfattas av denna bilaga, bestäms lönen för semestertid enligt denna paragraf.

I inkomsten beaktas den lön som betalats till familjedagvårdaren under föregående kvalifikationsår, inklusive lön som betalats för avbrottstider och separata ersättningar för barn i deltidsvård, sjuklön, lön för moderskapsledighet samt semesterlön som betalats under föregående kvalifikationsår, likaså ersättningar för s.k. obekväm arbetstid (ersättningar för kvälls-, natt-, lördags-, söndags- el.dyl. arbete). I inkomsten beaktas också de månadslöner och den timlön enligt timlöneavtalet som familjedagvårdaren under kvalifikationsåret har tjänat i annat än familjedagvårdsarbete (enligt C-lönetabellen eller lönesättningsbilagorna 1–7 i AKTA).

I semesterlönen (löneprocenten) har utöver semesterdagarna beaktats även lördagar, söndagar och söckenhelger som ingår i semestern.

I inkomsten beaktas inte mertids- eller övertidsersättningar som har betalats eller förfallit till betalning för tid som överskrider den ordinarie arbetstiden.

FAMILJEDAGVÅRDARE

När semester från kvalifikationsåret tas ut i förskott avdras semesterlönen för denna del av semestern från inkomsterna. Se sista stycket i tillämpningsdirektivet till mom. 3.

mom. 2 Tillägg till semesterlönen för oavlönade kvalifikationsmånader

Om det i kvalifikationsåret ingår oavlönade månader som berättigar till semester, räknas för de oavlönade månaderna ett tillägg till semesterlönen. Tillägget får man genom att dividera den semesterlön som räknats ut på inkomsten för de månader som berättigar till semester under kvalifikationsåret med antalet avlönade månader som berättigar till semester och multiplicera detta med antalet oavlönade månader som berättigar till semester.

Om det i kvalifikationsåret inte ingår en enda avlönad månad som berättigar till semester, räknas den semesterlön som skall betalas för de semesterberättigande månaderna i enlighet med detta moment utgående från det kvalifikationsår under vilket det senast har förekommit avlönade månader som berättigar till semester.

Tillämpningsdirektiv

Exempel

Längden på familjedagvårdarens semester bestäms enligt första och andra stycket i § 5 mom. 3 punkt 2 i semesterkapitlet i AKTA, dvs. i semesterlön betalas 11 % av inkomsten.

Personen i fråga har under kvalifikationsåret arbetat som familjedagvårdare 1.4–31.8, varefter hon haft oavlönad provningsbaserad arbetsledighet hela september. Från början av oktober har hon permitterats på grund av att arbetet minskat. Permitteringen har avbrutits för tiden 1.11–5.12 då familjedagvårdaren arbetat vid ett daghem. Därefter har permitteringen fortsatt till kvalifikationsårets slut. Familjedagvårdarens inkomst under kvalifikationsåret är sammanlagt 5 900 euro.

Av den tid familjedagvårdaren varit arbetsledig och permitterad räknas 1.9–30.10 och 6.12–5.1 som semesterberättigande tid. Antalet månader som berättigar till semester är således 9, av vilka 7 (april–augusti och november–december) är avlönade semesterberättigande månader. Semesterlönen för dessa månader är

$$11 \% \times 5\,900 \text{ €} = 649 \text{ €}$$

och semesterlönen för de oavlönade månader som berättigar till semester (september och oktober) är

$$(11 \% \times 5\,900) \times 2 = 185,40 \text{ €}$$

Semesterlönen för alla de 9 fulla kvalifikationsmånaderna är alltså

$$649 \text{ €} + 185,40 \text{ €} = 834,40 \text{ €}$$

mom. 3 Betalning av semesterlönen

Av lönen för semestertid betalas för semestern eller en del av den en så stor del som den andel som motsvarar semesterdagarna utgör av semesterlönen.

Tillämpningsdirektiv

Exempel

Längden på en familjedagvårdares semester bestäms enligt § 5 mom. 3 punkt 1 i semesterkapitlet i AKTA och är 38 semesterdagar för 12 fulla kvalifikationsmånader. Den totala semesterlönen är enligt mom. 1 ovan 15 % av inkomsten under föregående kvalifikationsår. För familjedagvårdaren fastställs år 2003 en 25 semesterdagar lång semester under semesterperioden, t.ex. 7.7–9.8, och resterande 13 dagar utanför semesterperioden, t.ex. 12–29.11. De andelar som skall betalas som semesterlön utgör 25/38 (7.7–9.8) och 13/38 (12–29.11) och betalas för de semestertider som anges ovan. Lön för arbetad tid betalas givetvis endast för den kalendertid som står utanför den fastställda semestertiden, dvs. 1–6.7 och 10–31.8 samt 1–11.11 och 30.11.

Om familjedagvårdaren tar ut semester då hon är i sådant arbete som ingår i lönesättningsbilagorna i AKTA:s allmänna del, bestäms hennes lön enligt den lön som betalas vid semesterns början. Om rätten till semester är 38 semesterdagar, varav 12 dagar tas ut medan arbetstagaren arbetar på ett daghem med månadslön enligt lönesättningen, bestäms hennes semesterlön för denna tid enligt lönen på daghemmet. Lönen för den 26-dagars semester som hon tar ut som familjedagvårdare är 26/38 av den semesterlön som räknats ut på basis av § 2 mom. 1.

När semester för det pågående kvalifikationsåret i enlighet med tillämpningsdirektivet till § 7 mom. 1 i semesterkapitlet i AKTA ges innan semesterperioden börjar och innan man känner till semesterlönens slutliga belopp, betalas för semestertiden av den dittills intjänade semesterlönen en andel som arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om. Den betalda andelen beaktas som avdrag från den semesterlön enligt mom. 1 ovan som bestäms för hela kvalifikationsåret.

mom. 4 Sparad ledighet

Semesterlön för sparad ledighet eller ersättning för sparad ledighet som inte tagits ut betalas utgående från inkomsten under det kvalifikationsår för vilket man kommit överens om att den sparade ledigheten skall ges.

Tillämpningsdirektiv

Förfarandet förutsätter att uppgifter om såväl antalet sparade lediga dagar som motsvarande andel i mark av inkomsten under det aktuella kvalifikationsåret sparas för utbetalning vid en senare tidpunkt.

FAMILJEDAGVÅRDARE

§ 3 Semesterersättning

När en familjedagvårdares anställning upphör betalas för uttagen semester semesterersättning enligt § 2.

Tillämpningsdirektiv

Semesterersättningen för innevarande kvalifikationsår beräknas på inkomsten under innevarande kvalifikationsår i enlighet med § 2. Semesterersättning för en anställning där semester inte intjänas bestäms enligt 13 § semesterlagen.

§ 4 Semesterpenning

- mom. 1 Semesterpenningen är 50 % av den enligt § 2 mom. 1 eller 2 uträknade lönen för semestertid.
- mom. 2 När anställningen upphör räknas semesterpenningen ut i enlighet med mom. 1.

KAPITEL V

VISSA ARBETSLEDIGHETER

§ 1 Tillämpliga bestämmelser i kapitlet om tjänst-, arbets- och familjeledighet i AKTA

Tillämpning av och undantag från kapitlet om tjänst-, arbets- och familjeledighet i AKTA (kap. V):

AKTA paragraf	AKTA ärende	Undantag från tillämpningen av AKTA
§ 1	Rätt till sjukledighet	
§ 2 mom. 1–3, 5 och 7–9	Sjuklön	§ 2
§ 3	Personskada som förorsakats av brott	
§ 4, mom. 1–4	Olycksfall i arbete och yrkessjukdom	
§ 5	Sjukdom som leder till pensionsfall eller rehabiliteringsstöd	
§ 6	Arbetsgivarens rätt till dag- och moderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen samt till vissa andra ersättningar	

FAMILJEDAGVÅRDARE

AKTA paragraf	AKTA ärende	Undantag från tillämpningen av AKTA
§ 7–18	Om familjeledigheter för arbetstagare bestäms i arbetsavtalslagen (hänvisningsbestämmelse)	En familjedagvårdares tillfälliga vårdledighet 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). § 2 (lön under moderskapsledighet)
§ 19	Studieledighet	
§ 20	Vissa tjänst- och arbetsledigheter	

§ 2 Lön för sjuk- och moderskapsledighet

För den tid då en familjedagvårdare har sjuk- eller moderskapsledigt betalas den ordinarie lönen med beaktande av de förändringar i vården av barnen enligt kap. II § 9–14 som man kände till innan sjuk- eller moderskapsledigheten började. För barn i stadigvarande deltidsvård och för visstidsplacerade barn betalas ersättning enligt de tidigare grunderna högst till utgången av den avtalade vården.

Tillämpningsdirektiv

Sjuklön

För den tid då en familjedagvårdare är sjukledig betalas samma lön som betalades henne vid den tidpunkt då ledigheten började, och endast sådana under sjukledigheten inträffande förändringar som inverkar på månadslönen och som man vet om vid sjukledighetens början beaktas också i sjuklönen.

Om man innan sjukledigheten börjar genom en vårdplan kommit överens om att placera ytterligare ett barn hos familjedagvårdaren (kap. II § 12) från och med en viss tidpunkt och familjedagvårdaren vid denna tidpunkt är sjukledig, skall lönen justeras från och med denna tidpunkt efter att hon återgått till arbetet, förutsatt att barnet placeras planenligt.

När det är fråga om en lång sjukledighet och man inte känner till om det kommer att ske några förändringar under denna, betalas för sjukdomstiden den senast uträknade fulla lön efter vilken förhållandena inte har förändrats.

Exempel

En familjedagvårdare har fyra barn i stadigvarande vård. Man vet att vården av ett av barnen efter två veckor kommer att upphöra för gott. Familjedagvårdaren insjuknar en vecka före detta och är sjukledig i två månader. Sjuklönen ändras under sjukledigheten från den dag då lönen enligt kap. II § 11 upphör på grund av att det ovan nämnda barnet inte längre är i vård.

FAMILJEDAGVÅRDARE

Lön under moderskapsledighet

För den tid då en familjedagvårdare har moderskapsledigt betalas lön enligt samma principer som för sjukledighet. Det enda undantaget är om antalet barn i familjedagvårdarens vård har minskat högst två månader före barnbördsledighetens början uttryckligen av den orsaken att familjedagvårdaren skall ha moderskapsledigt. Å andra sidan kan och bör man hos familjedagvårdaren på normalt sätt ända fram till moderskapsledigheten placera eventuella ersättande barn i stället för dem som uteblir.

Exempel

En familjedagvårdarens moderskapsledighet börjar 15.4. Hon har fyra barn i sin vård. Vården av ett av barnen upphör för gott 1.3. Det vore möjligt att placera ett annat barn i dess ställe, men det gör man inte, eftersom vårdförhållandet skulle bli kort. Till familjedagvårdaren betalas i lön för moderskapsledigheten den lön som betalades till henne när hon i enlighet med vårdplanerna skötte fyra barn.

KAPITEL VI
FÖRTROENDEMÄN

§ 1 Tillämpliga bestämmelser i förtroendemannakapitlet i AKTA

Kapitlet om förtroendemän i AKTA (kap. VII) tillämpas i sin helhet.

KAPITEL VII
PERMITTERING

§ 1 Tillämpliga bestämmelser i permitteringskapitlet i AKTA

Tillämpning av och undantag från kapitlet om permittering i AKTA (kap. VIII):

AKTA paragraf	AKTA ärende	Undantag från tillämpningen av AKTA
§ 1 mom. 2	Permittering av arbetstagare	Se även tillämpningsdirektivet
§ 2 mom. 1	Utredningsförfarande	Se tillämpningsdirektivet
§ 2 mom. 2	Ordningsföljd	
§ 2 mom. 3	Meddelande om permittering	Se tillämpningsdirektivet

Tillämpningsdirektiv

Innan arbetsgivaren avgör om en familjedagvårdare skall ges ett meddelande om permittering för att det skett en bestående eller tillfällig minskning i arbetet av ekonomiska orsaker eller produktionsskäl, skall arbetsgivaren förhandla om grunderna för, följderna av och alternativen till åtgärden med de berörda familjedagvårdarna eller den förtroendemannen som representerar dem. Ett ärende som gäller en viss familjedagvårdare behandlas i första hand mellan arbetsgivaren och familjedagvårdaren i fråga. Om arbetsgivaren, familjedagvårdaren eller förtroendemannen kräver det, skall förhandlingar föras också mellan arbetsgivaren och förtroendemannen.

FAMILJEDAGVÅRDARE

Trots att en familjedagvårdare som arbetar i sitt eget hem kan permitteras utan tid för meddelande om permittering, är ett meddelande om permittering obligatoriskt vid permittering av ekonomiska orsaker eller produktionsskäl.

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.

KAPITEL VIII UTREDNINGSFÖRFARANDE VID OMBILDNING TILL DELTIDSANSTÄLLNING SAMT ANSTÄLLNINGENS UPPHÖRANDE

§ 1 Tillämpliga bestämmelser i kapitlet om utredningsförfarande vid ombildning till deltidсанställning samt anställningens upphörande i AKTA

Kapitlet om ombildning till deltid och anställningens upphörande i AKTA (kap. IX) tillämpas till de delar som gäller anställningens upphörande.

KOSTNADERSÄTTNINGAR

§ 1 Kostnadsersättningar inom familjedagvården

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

Tillämpningsdirektiv

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

ARBETSGRUPP

Den arbetsgrupp som tillsatts för att revidera familjedagvårdarbilagan fortsätter sitt arbete fram till 31.5.2003. Arbetsgruppen skall i se över löne- och arbetstidsbestämmelserna som en helhet med utgångspunkten att graderingsfaktorerna i lönesättningen och de lönedelar som indirekt är kopplade till dessa skall minska, att förändringar i vården för barnen skall få mindre inverkan, att förändringar i vården för barnen skall få mindre inverkan på månadslönen och att arbetstidssystemet skall bli enklare och mer flexibelt.

FAMILJEDAGVÅRDARE

Enhälliga ändringsförslag från arbetsgruppen genomförs på det sätt parterna kommer överens om, och för detta ändmål kan bl.a. den justeringspott för 2003 som anges i avtalet om utveckling av det kommunala lönesystemet under 2003–2007 användas.

BILAGA 14 SÄRSKILDA BESTÄMMELSER FÖR LANTBRUKSAVBYTARE

§ 1 Tillämpningsområde och tillämpliga bestämmelser

Lantbruksavbytares anställningsvillkor bestäms enligt denna bilaga, och dessutom tillämpas följande bestämmelser i det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet:

- Kap. I Allmän del § 1–6, 8–9
 - Kap. II Avlöning § 1–4, 6, 8–12, 14, 18–21
 - Kap. III Arbetstid, § 1–4, 13, 18, 19 mom. 3, § 21, 24, 25 mom. 1 punkt 2, mom. 3 och 5, § 26 mom. 1, 3–5, § 29, § 30
 - Kap. IV Semester § 1–15
 - Kap. V Tjänst-, arbets- och familjeledighet
 - Kap. VII Förtroendemän
 - Kap. VIII Permittering
 - Kap. IX Utredningsförfarande vid ombildning till deltidsanställning samt anställningens upphörande
- Bilaga 17 Ersättning för resekostnader, i tillämpliga delar

Avtalet om skyddskläder, i tillämpliga delar

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

§ 2 Ordinarie arbetstid

§ 3 Beviljande av ledighet per vecka samt dygnsvila

- mom. 1 Arbetsgivaren och avbytare kan komma överens om att ledigheten per vecka ges senast under den kalendermånad som följer efter periodens slut.
- mom. 2 Under en vecka då ledigheten per vecka enligt överenskommelse flyttats till en senare tidpunkt, är den ordinarie arbetstiden högst 56 timmar.
- mom. 3 (tid. mom. 6)

LANTBRUKSAVBYTARE

§ 5 Definition av och ersättning för övertidsarbete

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

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

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. I en sådan utjämningsperiod för deltidsarbete som överstiger en vecka är gränsen för övertidsarbete per vecka 38 timmar 15 minuter multiplicerad med antalet veckor under utjämningsperioden.

Tillämpningsdirektiv

— — —

§ 6 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 betalas till andra lantbruksavbytare än de som avses i § 11 utöver den ordinarie lönen en oförhöjd timlön för varje arbetstimme eller ges motsvarande ledighet.

— — —

§ 8 Beredskapsersättning

Till en lantbruksavbytare som enligt överenskommelse är i beredskap i sin bostad eller någon annanstans eller på den gård där han är avbytare, betalas för beredskapen en penningersättning på 35 % eller ges motsvarande ersättning i ledig tid. Beredskapsersättning betalas för högst fem timmar per dygn, om inte tvingande skäl kräver annat.

— — —

§ 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 Lönen bestäms som timlön, vilken räknas ut enligt en grundlön på 1 126,36 €.

mom. 3 Semester, semesterlön och semesterersättning bestäms enligt semesterlagen och sjuklönen enligt arbetsavtalslagen.

mom. 4 Ledigheten per vecka kan ges omedelbart innan arbetsförhållandet upphör.

Tillämpningsdirektiv

De senarelagda ledigheterna per vecka tas med i arbetsavtalstiden.

mom. 5 Denna paragraf tillämpas inte på lantbruksavbytare som får sin huvudsakliga utkomst som lantbruksavbytare om avbytarens endast sporadiskt arbetar på en gård som tillhör en person som avses i mom. 1.

Tillämpningsdirektiv

Huvudsaklig utkomst av lantbruksavbytararbete får en arbetstagare som under det föregående kvartalet har arbetat minst 260 timmar i kommunens tjänst i lantbruksarbete, om största delen av denna arbetstid har arbetats någon annanstans än på en gård som tillhör en släkting till arbetstagaren eller till arbetstagarens make i rätt upp- eller nedstigande led eller som tillhör arbetstagarens adoptivbarn, adoptivföräldrar eller maken till någon av dessa personer.