

## KAPITEL I ALLMÄN DEL

---

### § 7 Tjänsteutövning

#### Tjänsteinnehavare

Efter att en tjänsteinnehavare inlett sin tjänsteutövning anses han vara tjänsteutövande under alla dygn tills anställningen upphör, dock med undantag av den tid då han har semester eller tjänstledigt eller är avhållen från sin tjänst eller då hans tjänsteutövning av någon annan anledning anses vara avbruten.

#### Tillämpningsdirektiv

I övrigt finns bestämmelser om när en tjänsteinnehavares tjänsteförhållande börjar i tjänstestadgan.

---

### § 8 Läkarundersökning och uppvisande av läkarintyg

---

### § 9 Arbetstagarens uppgifter

---

## KAPITEL II AVLÖNING

### § 1 Tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas rätt till lön

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

#### Tillämpningsdirektiv

Begreppet tjänsteutövning definieras i § 7 i den allmänna delen. Om tjänsteutövningen eller arbetet ännu inte har inletts (tjänsteinnehavaren/arbetstagaren har inte hunnit vara i tjänst en enda dag t.ex. på grund av sjukdom eller graviditet), får tjänsteinnehavaren/arbetstagaren inga löneförmåner. Den behöriga myndigheten beslutar när en tjänsteinnehavares tjänsteutövning inleds (se tjänstestadgan).

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

#### Exempel

En tjänsteinnehavare är tjänsteförrättande tjänsteinnehavare till 31.3. Han har valts till ordinarie tjänsteinnehavare i samma kommun och tjänsteutövningen har fastslagits att börja 1.4. Denna dag är han dock arbetsoförmögen. Tjänsteinnehavaren skall då betalas sjuklön.

---

## § 2 Minimilön

mom. 1 För en heltidsarbetande och fullt arbetsför person som fyllt 17 år är minimilönen per månad för ordinarie arbetstid inklusive naturaförmåner 6 349 mk (1067,83 €) fr.o.m. 1.2.2001 och 1097,83 € fr.o.m. 1.3.2002. Bestämelsen tillämpas på praktikanter och andra anställda i jämförbar ställning först när anställningsförhållandet till kommunen/samkommunen varat i tre månader.

---

## UPPGIFTSRELATERAD LÖN

### § 3 Grundlön

---

#### Tillämpning av löneskalan

mom. 2 När grundlönen för en tjänsteinnehavare eller arbetstagare bestäms eller avtalas inom lönegruppens löneskala är bestämningsgrunden i första hand uppgifternas svårighetsgrad. Av grundad anledning kan den övre gränsen i löneskalan dock överskridas.

#### Tillämpningsdirektiv

Den behöriga myndigheten i kommunen/samkommunen fastställer vilken lönegrupp som skall tillämpas på de tjänsteinnehavare och arbetstagare som omfattas av lönesättningen. Därefter övervägs grundlönen inom gränserna för löneskalan i lönegruppen. Grundlönen bestäms av den myndighet som det ankommer på att besluta om prövningsbaserad lön. För arbetstagarnas del kommer man överens om lönen i arbetsavtalet. Grundlönen kan omprövas vid nya tjänsteförordnanden och vid ingående av arbetsavtal, t.ex. när vikariat förlängs.

När grundlönen bestäms bör arbetsgivaren, vid användning av sin prövningsrätt i fråga om tillämpningen av skalan, beakta uppgifternas svårighetsgrad så objektivt som möjligt. Målet är att grundlönerna skall, inom gränserna för lönegruppens löneskala, stå i sådan proportion till varandra som uppgifternas svårighetsgrad förutsätter. När grundlönen för anställda i lednings- eller chefsuppgifter övervägs skall bl.a. den ledda enhetens storlek och ansvarsområdets omfattning beaktas. Grundlönen kan sänkas endast i de fall som avses i mom. 3.

#### Bedömning av uppgifternas svårighetsgrad

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 den anställde behöver ha förvärvat sig 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. I fråga om omdöme bedöms i vilken grad arbetet förutsätter självständiga avgöranden, vilket påverkas av hur ingående anvisningar det finns för arbetet. Hit hör också självständig uppställning av mål utifrån fackområdets och organisationens värderingar och mål.

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 inflytandet och ansvaret 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 växelverkan bedöms i vilken grad initiativförmåga och målinriktning behövs när det gäller att informera och kommunicera. I fråga om sociala färdigheter 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.

Uppgifternas svårighetsgrad bedöms i första hand i form av en helhetsvärdering. Olika värderingsfaktorer har olika vikt. Det kunnande som behövs i arbetet väger tyngst. Värderingsfaktorerna används när löneskalan inom en lönegrupp tillämpas. Avsikten är inte att jämföra svårighetsgraden hos uppgifter i olika lönegrupper.

Det är meningen att frågorna om tillämpning av löneskalan skall avgöras lokalt.

#### Protokollsanteckning

Värderingsfaktorerna för bedömning av uppgifternas svårighetsgrad börjar tillämpas 1.3.2002. Systemet införs steg för steg och nödvändiga justeringar av grundlönerna genomförs småningom, varvid kommunens/samkommunens beredskap och den tillgängliga justeringsmånen beaktas, liksom eventuella andra medel som reserverats för ändamålet. Närmare anvisningar om ges senare .

I samband med bedömningen av uppgifternas svårighetsgrad kan man överväga att med beaktande av anvisningarna i bilaga 8 i större utsträckning betala individuella tillägg enligt § 10 på basis av den individuella arbetsprestationen.

---

#### § 4 Sänkning av grundlönen p.g.a. avsaknad av utbildning eller erfarenhet

mom. 1 Om en tjänsteinnehavares eller arbetstagares arbetsuppgifter motsvarar dem som anges i lönesättningen, men han saknar lämplig utbildning eller annan kompetens som anges där, tillämpas lönesättningen så, att tjänsteinnehavaren/arbetstagaren betalas en grundlön som är högst 15 % lägre än vad ifrågavarande lönebestämmelse i lönesättningen förutsätter. Av grundad anledning kan man dock låta bli att sänka lönen. Med examen eller utbildning (oftast nämns endast examensnivån) avses i lönesättningen en sådan examen eller utbildning som lämpar sig för uppgiften.

#### Tillämpningsdirektiv

Löneskalan tillämpas så att den övre gränsen följer den som anges i lönesättningen, medan den nedre kan underskridas med högst 15 %.

Den kompetens som anges i lönesättningen utgör inget behörighetskrav för tjänsten eller befattningen, utan enbart en lönegrund.

Om tjänsteinnehavaren/arbetstagaren uppnår den kompetens som förutsätts i den lönesättningspunkt som tillämpas på hans uppgifter, höjs grundlönen till åtminstone

den nedre gränsen i lönesättningspunkten fr.o.m. ingången av den månad som följer efter att han visat upp en utredning över kompetensen.

---

## INDIVIDUELL LÖN

### § 8 Erfarenhetstillägg

Till tjänsteinnehavare och arbetstagare betalas erfarenhetstillägg efter 4, 7 och 10 års anställning. Varje erfarenhetstillägg utgör 5 % av grundlönen.

#### Protokollsanteckning

Till en tjänsteinnehavare/arbetstagare som 31.12.1999 varit anställd hos kommunen/samkommunen och som då hade rätt till årstillägg enligt § 11 mom. 2 i då gällande allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtal, betalas årstillägg till samma belopp som 31.12.1999 så länge som hans anställning hos kommunen/samkommunen fortgår utan avbrott, om inte § 6 i detta kapitel ger anledning till något annat.

---

§ 10–23 Paragrafnumreringen har ändrats.

---

## KAPITEL III ARBETSTID

---

### ORDINARIE ARBETSTIDER

#### § 6 Arbetstidsformer

mom. 1 En tjänsteinnehavares/arbetstagares ordinarie arbetstid bestäms enligt den arbetstidsform som tillämpas på honom i enlighet med vad som föreskrivs närmare i detta kapitel om arbetstiden eller i särskilda bestämmelser i bilagorna. De allmänna arbetstidsformerna är följande:

- 1 allmän arbetstid (§ 7)
- 2 byråarbetstid (§ 8)
- 3 periodarbetstid (§ 9)
- 4 ordinarie arbetstid 37 timmar i veckan (§ 10).

---

## § 7 Allmän arbetstid

---

### Arbetstiden under söckenhelgsveckor

mom. 2 Under de veckor i vilka ingår långfredag, annandag påsk, Kristi himmelsfärdsdag, midsommarafton eller på någon annan dag än lördag eller söndag infallande nyårsdag, trettondag, första maj, självständighetsdag, julafton, juldag eller annandag jul (arbetstidsförkortande söckenhelg) är den ordinarie arbetstiden per vecka (gränsen för mertidsarbete) 7 timmar kortare, och fr.o.m. 1.1.2002 7 timmar 39 minuter kortare för varje ovan uppräknad dag än vad som bestäms i mom. 1. I deltidarbete minskas arbetstiden under sådana veckor proportionellt så att den för varje ovan nämnd arbetstidsförkortande söckenhelg nedsätts med den andel av 7 timmar, och fr.o.m. 1.1.2002 med den andel av 7 timmar 39 minuter som tjänsteinnehavarens/arbetstagarens deltidarbetsdag utgör av full arbetstid enligt mom. 1.

---

## § 8 Byråarbetstid

---

### Arbetstiden under söckenhelgsveckor

mom. 2 Under de veckor i vilka det ingår en i § 7 mom. 2 nämnd arbetstidsförkortande söckenhelg eller helgdagsafton är den ordinarie arbetstiden per vecka 6 timmar 15 minuter kortare, och fr.o.m. 1.1.2002 7 timmar 15 minuter kortare för varje ovan nämnd dag än vad som bestäms i mom. 1. I deltidarbete minskas arbetstiden under sådana veckor så att den för varje arbetstidsförkortande söckenhelg nedsätts med den andel av 6 timmar 15 minuter, och fr.o.m. 1.1.2002 med den andel av 7 timmar 15 minuter som tjänsteinnehavarens/arbetstagarens deltidarbetsdag utgör av full arbetstid enligt mom. 1.

---

## § 9 Periodarbetstid

### Ordinarie arbetstid

mom. 1 ---

Tillämpningsdirektiv

Bestämmelserna om periodarbetstid kan tillämpas endast i de arbeten och verksamhetsenheter som nämns i 7 § arbetstidslagen, såsom bl.a. sjukhus, omsorgsinrättningar, hälsocentraler, barndaghem som håller öppet dygnet runt inklusive gruppfamiljedaghem och hem för handikappade, sommarkolonier, flyktingcentraler och servicehem för äldre samt inom hemservicen (ArbetstidsL 7 § 1 mom. 7 punkten). ---

---

## Arbetstiden under en söckenhelgsperiod

mom. 2 Under de arbetsperioder i vilka det ingår en i § 7 mom. 2 nämnd arbetstidsförkortande söckenhelg eller helgdagsafton är den ordinarie arbetstiden under perioden 7 timmar kortare, och fr.o.m. 1.1.2002 7 timmar 39 minuter kortare för varje ovan uppräknad dag än vad som bestäms i mom. 1. I deltidsarbete minskas arbetstiden under sådana perioder så att den för varje arbetstidsförkortande söckenhelg nedsätts med den andel av 7 timmar, och fr.o.m. 1.1.2002 med den andel av 7 timmar 39 minuter som tjänsteinnehavarens/arbetstagarens deltidsarbetstid utgör av full arbetstid enligt mom. 1.

Om anställningen inte fortgår en enda full 3 eller 2 veckors arbetsperiod, förkortas den ordinarie arbetstiden för varje arbetstidsförkortande söckenhelg eller helgdagsafton som infaller under anställningen så, att förkortningen står i samma proportion till ovan i detta moment nämnda förkortning som anställningens längd står till en full arbetsperiod.

### Tillämpningsdirektiv

#### Exempel 1

Anställningen fortgår från måndag till följande veckas onsdag (10 kalenderdagar) och den innefattar en söckenhelg. Tröskeln för övertidsarbete är 54 timmar 15 minuter, vilket samtidigt utgör den anställdes ordinarie arbetstid. Den proportionella förkortningen på grund av söckenhelgen blir  $10/21 \times 7 \text{ timmar} = 3,33 \text{ timmar}$  och fr.o.m. 1.1.2002  $10/21 \times 7,65 = 3,64 \text{ timmar}$ .

#### Exempel 2

Om den anställdes ordinarie arbetstid i fallet ovan var 40 timmar (deltidsanställd), skulle hans arbetstidsprocent bli  $40/54,25 = 73,7 \%$ . Förkortningen för söckenhelgen skulle på grund av deltidsarbetstiden bli  $73,7 \% \times 7 = 5,16$  och fr.o.m. 1.1.2002  $73,7 \% \times 7,65 = 5,64$ , men på grund av anställningens längd blir förkortningen  $10/21 \times 5,16 = 2,46$  och fr.o.m. 1.1.2002  $10/21 \times 5,64 = 2,66$ .

---

§ 9 mom. 4 Slopats.

---

§ 10 Ordinarie arbetstid 37 timmar i veckan

---

Arbetstiden under en söckenhelgsvecka/söckenhelgsperiod

mom. 2 Under de veckor i vilka det ingår en i § 7 mom. 2 nämnd arbetstidsförkortande söckenhelg eller helgdagsafton är den ordinarie arbetstiden per vecka 6 timmar 30 minuter kortare, och fr.o.m. 1.1.2002 7 timmar 24 minuter kortare för varje arbetstidsförkortande söckenhelg än vad som bestäms i mom. 1. I deltidarbete minskas arbetstiden under sådana veckor/perioder så att den för varje arbetstidsförkortande söckenhelg nedsätts med den andel av 6 timmar 30 minuter, och fr.o.m. 1.1.2002 med den andel av 7 timmar 24 minuter som tjänsteinnehavarens/arbetstagarrens deltidarbetsdag utgör av full arbetstid enligt mom. 1.

---

§ 15 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 och följande gränser för övertidsarbete:

1 Allmän arbetstid (§ 7) och byråarbetstid (§ 8)

---

Gränsen för övertidsarbete per vecka:

Vid allmän arbetstid och byråarbetstid är gränsen för övertidsarbete per vecka 38 timmar 15 minuter. Under en utjämningsperiod som överstiger en vecka är gränsen för övertidsarbete per vecka vid allmän arbetstid dock den i arbetsskiftsförteckningen antecknade ordinarie arbetstiden per vecka och i byråarbete den i arbetsskiftsförteckningen antecknade ordinarie arbetstiden per vecka utökad med 2 timmar.

Om det i en utjämningsperiod ingår en arbetstidsförkortande söckenhelg enligt § 7 mom. 2, utgör gränsen för övertidsarbete vid allmän arbetstid den i förteckningen angivna arbetstiden per vecka utökad med 7 timmar,



och fr.o.m. 1.1.2002 utökad med 7 timmar 39 minuter för varje arbetstidsförkortande söckenhelg, och i byråarbete den i förteckningen angivna arbetstiden per vecka utökad med 2 timmar och därutöver med 6 timmar 15 minuter, och fr.o.m. 1.1.2002 med 7 timmar 15 minuter, för varje arbetstidsförkortande söckenhelg. Den höjning av gränsen som beror på söckenhelg skall göras samma vecka som den extra ledigheten ges.

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

---

- 2 I periodarbete (§ 9) är gränsen för övertidsarbete under en full arbetsperiod det timantal som anges i § 9 mom. 1 och under en avbruten period det timantal som anges i § 16.

---

## § 16 Mertids- och övertidsarbete i periodarbete under en avbruten period

mom. 1 ---

### Tillämpningsdirektiv

En här avsedd godtagbar orsak till frånvaron är t.ex. semester, tjänstledighet, arbetsledighet eller att anställningen börjar eller slutar mitt under en period, vilket inbegriper situationer där anställningen inte varar en enda full 3 eller 2 veckors arbetsperiod, dock inte strejk.

## Överraskande avbrott

mom. 2

---

- 2 Ingår det i perioden en arbetstidsförkortande söckenhelg som avses i § 7 mom. 2, utgör arbetad tid utöver den planerade ordinarie arbetstiden mertidsarbete också vid full arbetstid, till den del den inte överstiger den arbetstidsförkortning som följer av en söckenhelg utanför avbrottet (7 timmar och fr.o.m. 1.1.2002 7 timmar 39 minuter per arbetstidsförkortande söckenhelg).

---

- 4 Om den i arbetsskiftförteckningen planerade arbetstiden överstiger den i § 9 mom. 1-2 nämnda ordinarie arbetstiden, bestäms mer- och övertidsersättningen i enlighet med mom. 3.

Ett avbrott som man vet om på förhand

mom. 3 Om avbrottet är känt fem dagar innan arbetsperioden börjar

- 1 utgörs övertidsarbete av den arbetstid som överstiger följande sammanräknade antal timmar:

a) för varje full kalendervecka 38 timmar 15 minuter.

b) för varje ofullständig kalendervecka enligt följande:

dagar utanför avbrottet	1	2	3	4	5	6
timmar	8	16	16	24	28	31

- 2 utgörs, i det fall som avses i § 9 mom. 2 (söckenhelgsperiod), mertidsarbete av arbete som ligger under gränsen för övertidsarbete enligt punkt 1 men som överstiger timantalet i den punkten minskat med 7 timmar, och fr.o.m. 1.1.2002 minskat med 7 timmar 39 minuter för varje sådan arbetstidsförkortande söckenhelg utanför avbrottstiden som avses i § 7 mom. 2.

- 3 ---

Tillämpningsdirektiv

Första meningen slopad.

mom. 5 Slopats.

§ 20 Kvälls-, natt- och skiftersättning

---

Nattarbete

mom. 2 Med nattarbete avses arbete som utförs kl. 22.00–7.00. För nattarbete betalas en penningersättning på 30 % av den oförhöjda timlönen eller ges motsvarande ledighet. I periodarbete är ersättningen i form av ledighet 24 minuter per nattarbetstimme och penningersättningen 40 % av den oförhöjda timlönen.

Tillämpningsdirektiv

Skifttillägg och kvälls- eller nattersättning betalas inte samtidigt.

Särskilda bestämmelser om ersättningen för nattarbete till brandpersonal ingår i avtalet för tekniska sektorn.

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

mom. 1 ---

### Tillämpningsdirektiv

De tjänsteinnehavare/arbetstagare i ledande eller självständig ställning vilka avses i denna bestämmelse kan dock omfattas av arbetstidslagen. I så fall tillämpas de bestämmelser i arbetstidslagen som avses ovan i § 2 mom. 1 på dem. Tillämpningsområdet för denna paragraf motsvarar alltså inte 2 § 1 mom. 1 punkten arbetstidslagen till sitt innehåll.

---

## § 24 Utryckningspenning

För olägenhet som förorsakas av ankomst till arbetet betalas 45 mk (7,57 €) i utryckningspenning, om tjänsteinnehavaren/arbetstagaren genom arbetsgivarens försorg kallas i arbete (larmas) under sin fritid efter det att han redan avlägsnat sig från arbetsplatsen och utan att han beordrats beredskap eller på förhand fått meddelande om detta arbete.- - -

---

## § 30 Arbetsskiftsförteckning

---

Arbetsskiftets längd i periodarbete

mom. 4 - - - Vid psykiatriska sjukhus och institutioner för utvecklingsstörda kan nattskift dock antecknas i arbetsskiftsförteckningen till en längd av 11 timmar.

---

## KAPITEL IV SEMESTER

---

### § 4 Dagar som likställs med arbetade dagar

---

9 ---

#### Tillämpningsdirektiv

Varje dag som är likställd med en arbetad dag anses inbegripa det antal arbetstimmar som den skulle ha inbegripit om tjänsteinnehavaren/arbetstagaren hade varit i tjänst den dagen. Lediga dagar som ges som arbetstidsersättning eller för att utjämna arbetstiden är inte likställda med arbetade dagar.

### § 5 Semesterns längd

mom. 1 ---

#### Tillämpningsdirektiv

I § 6 ingår bestämmelser om hur semesterdagar åtgår när semester ges.

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

---

mom. 3

---

2 ---

Tjänsteinnehavaren/arbetstagaren har 31.3 varit anställd hos den egna kommunen eller samkommunen och hans anställning har före utgången av det kvalifikationsår som slutar då omedelbart och utan avbrott pågått i 6 månader, och han har minst 5 år av anställningstid som avses i punkt 1.

#### Protokollsanteckning

---

Om tjänsteinnehavaren/arbetstagaren 31.3 har varit anställd hos kommunen eller samkommunen och han före utgången av det kvalifikationsår som slutar då har minst 10 år i punkt 1 avsedd anställningstid, är längden

på hans semester 30 semesterdagar i stället för 28, förutsatt att han tjänar in semester under 12 fulla kvalifikationsmånader.

---

## § 6 Hur semesterdagar åtgår när semester ges

Huvudregel (i genomsnitt 5 arbetsdagar per vecka)

mom. 1 ---

### Tillämpningsdirektiv

---

I semestertiden kan, beroende på semesterns längd, utöver arbetsdagar ingå också lediga dagar. Om alla arbetsdagar i en kalendervecka är semesterdagar kan hela kalenderveckan bestämmas vara semestertid, dvs. semestern kan sluta på en söndag.

Förutsättningarna för tillämpning av § 6 mom. 1–3 avgörs vid den tidpunkt då semester eller en del av den ges.

(Exemplet slopat.)

mom. 2 ---

2 ---

Söckenhelg som förkortar arbetstiden

Inga semesterdagar åtgår under sådana arbetstidsförkortande söckenhelger som ingår i semestertiden och som avses i § 7 mom. 2 i arbetstidskapitlet.

---

Arbetstidsarrangemang som avviker från det ordinära

mom. 3 ---

2 ---

Söckenhelg som förkortar arbetstiden

Inga semesterdagar åtgår under sådana arbetstidsförkortande söckenhelger som ingår i semestertiden och som avses i § 7 mom. 2 i arbetstidskapitlet.

---

#### Exempel 4

Arbetstiden har 1.1 ändrats från heltid till deltid (50 %) så att varannan vecka är arbetsvecka. Den anställde har rätt till 38 semesterdagar, varav 25 har tagits ut före 1.1 (5 veckors semester). Den semestertid som ges efter 1.1 (13 semesterdagar) inbegriper 7 arbetsdagar ( $2,5/5 \times 13 = 6,5$ ). På semester som tagits ut före 1.1 tillämpas § 6 mom. 1 och på semester som tagits ut efter 1.1 tillämpas § 6 mom. 3.

---

#### Avrundning

mom. 5 ---

#### Kontinuerligt treskiftsarbete

mom. 6 ---

---

#### § 10 Semesterersättning

##### Semesterersättning när anställningen upphör

---

mom. 2 Om en tjänsteinnehavare/arbetstagare under anställningens ingångs- och utgångsmånad har varit i tjänst sammanlagt minst 35 arbetstimmar eller 14 arbetsdagar och anställningsförhållandet under ingångs- och utgångsmånaden har fortgått utan avbrott i sammanlagt minst 16 kalenderdagar, till vilka inte räknas strejktid eller annan otillåten frånvaro, och om han inte har fått semester eller ersättning för den under detta anställningsförhållande, räknas denna tid som en full kvalifikationsmånad när semesterersättningen bestäms. För denna månad betalas även semesterpenning.

##### Procentuell semesterersättning

a) När anställningen fortgår

mom. 3 Till en tjänsteinnehavare/arbetstagare, som i enlighet med tjänsteförordnandet eller arbetsavtalet är i tjänst under kvalifikationsåret så få dagar eller under en så kort tid att han därför inte tjänar in en enda full kvalifi-

kationsmånad som avses i § 3 i detta kapitel eller att bara en del av kalendermånaderna är fulla kvalifikationsmånader, betalas, om han under kvalifikationsåret har arbetat sammanlagt minst 6 timmar, i semesterersättning i stället för semesterlön 8,5 procent av den lön som betalats honom eller som förfallit till betalning för arbetad tid under det föregående kvalifikationsåret, med undantag av sådan förhöjning som utöver grundlönen betalas för nödarbete och lag- eller avtalsenligt övertidsarbete. Om anställningen fortgått utan avbrott i minst ett år före utgången av det kvalifikationsår som föregår semesterperioden, betalas i semesterersättning 11 procent av den lön som avses ovan i detta moment.

b) När anställningen upphör

mom. 4 Till en tjänsteinnehavare/arbetstagare som avses i mom. 3 betalas när anställningen upphör, om han under anställningen har arbetat minst 6 timmar, semesterersättning enligt mom. 3 för den tid under vilken han fram till dess inte har fått semesterersättning.

Tillämpningsdirektiv (mom. 3 och 4)

Det arbete som avses i mom. 3 och 4 skall grunda sig på ett tjänsteförordnande eller arbetsavtal. Enbart den omständigheten att tjänsteinnehavaren/arbetstagaren t.ex. på grund av sjukledighet eller av något annat dylikt skäl de facto 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 början eller, om ingen semester har tjänats in eller ingen semester tas ut, senast vid semesterperiodens utgång eller när anställningen upphör.

Exempel 1

En deltidsanställd kontorist som varit anställd av kommunen i 12 år arbetar enligt sitt arbetsavtal varje vecka på måndag och onsdag, 4 timmar per dag. Under kva-

lifikationsåret 1.4.2001–31.3.2002 uppkommer 7 fulla och 5 ofullständiga kvalifikationsmånader. För de fulla kvalifikationsmånaderna tjänar kontoristen in semester enligt tabellen i § 5 mom. 3 punkt 2, dvs. sammanlagt 18 semesterdagar. I enlighet med mom. 3 ovan betalas för semestertiden i stället för semesterlön en semesterersättning på 11 % av den lön som betalats eller förfallit till betalning under kvalifikationsåret. Sådan förhöjning för nödarbete eller övertidsarbete som betalats utöver grundlönen beaktas inte när semesterersättningen räknas ut. För de fulla kvalifikationsmånaderna (7) betalas semesterpenning.

#### Exempel 2

En anställning fortgår 2–16.6 och består av 15 kalenderdagar (antalet arbetstimmar är dock minst 6). Den anställda tjänar inte in en enda semesterdag.

Den anställda betalas semesterersättning enligt mom. 4 ovan.

### Semesterersättning till dem som omfattas av KAPL

mom. 5      ---

---

### § 12 Begränsning som gäller betalningen av semesterersättning

Den ersättning i procent som avses i § 10 mom. 4 betalas inte om tjänsteinnehavaren/arbetstagaren tjänar in semester för samma kalendermånad på basis av en annan anställning hos samma arbetsgivare som inte pågår samtidigt. Bestämmelsen begränsar inte betalning av ersättning enligt § 10 mom. 2.

### § 13 Semesterlön

mom. 1      ---

#### Tillämpningsdirektiv

Semesterlönen bestäms enligt huvudregeln utgående från den ordinarie lönen vid den tidpunkt då semestern börjar, dvs. den första semesterdagen. En anställd räknas till månadsavlönade, om han har månadslön när semestern börjar. Om lönen ändras under semestern (t.ex. på grund av en allmän förhöjning eller förändringar i uppgifterna eller arbetstiderna) ändras semesterlönen på motsvarande sätt.

---

### § 14 Semesterpenning

---



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

---

- § 17 Slopats.

## **KAPITEL V TJÄNST-, ARBETS- OCH FAMILJELEDIGHET**

### **SJUKLEDIGHET**

#### **§ 2 Sjuklön**

- mom. 1 Tjänsteinnehavare och arbetstagare har under ett kalenderår rätt att för sjukledighetstid få
- 1 sin ordinarie lön för 60 kalenderdagar,
  - 2 därefter två tredjedelar av sin ordinarie lön för 120 kalenderdagar,
  - 3 ytterligare kan enligt prövning betalas högst två tredjedelar av den ordinarie lönen för högst 185 kalenderdagar.
- mom. 2 För att sjuklön skall betalas förutsätts att anställningen omedelbart före sjukledigheten har pågått utan avbrott i minst 60 kalenderdagar.

#### Tillämpningsdirektiv

På sjukledigheter som börjar före 1.4.2001 iakttas bestämmelserna i AKTA per 31.1.2001.

Bitjänsteinnehavares rätt till sjuklön bestäms enligt mom. 4.

---

mom. 3 Om tjänsteinnehavarens/arbetstagarens anställning före sjukledigheten har varit kortare tid än vad som föreskrivs i mom. 2, har han rätt att under kalenderåret 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.

---

4 § Olycksfall i arbete och yrkessjukdom

---

mom. 4 ---

Tillämpningsdirektiv

---

Karensen på 60 dagar tillämpas inte om arbetsoförmågan orsakats av olycksfall i arbete eller yrkessjukdom.

---

§ 5 Sjukdom som leder till pensionsfall eller rehabiliteringsstöd

mom. 1 ---

Tillämpningsdirektiv

Rehabiliteringsstöd för viss tid

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

Om den som återvänt till arbetet efter att ha fått rehabiliteringsstöd för viss tid insjuknar på nytt i en annan sjukdom än den som ledde till att rehabiliteringsstöd

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

---  
**FAMILJELEDIGHETER**  
 ---

**Helhetsplan**  
 ---

Tillämpningsdirektiv

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

<u>Moder- skaps- ledighet</u>		<u>Föräldraledighet</u>	<u>Vårdledighet</u>
(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 perioder***)
30 (50)	75 (55)	12–158 vd	
nedkomst		faderskapsledig- het**)	barnet fyller 3 år

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

\*\*) faderskapsledighet 6–12 vardagar under moderskapspenningensperioden, faderskapsledighet 6 vardagar under moderskaps- eller föräldrapenningsperioden. Lagändring 1.10.2001: 18 vardagar under antingen moderskaps- eller föräldrapenningsperioden för högst fyra separata sammanhängande perioder. Lagändringen tillämpas på fäder vilkas första faderskapspenningensperiod, som föranleds av ett sådant barn som berättigar till faderskapspenning, börjar medan lagen är i kraft. Adoptivföräldrar har rätt till faderskapspenning för 6 vardagar under föräldrapenningsperioden.

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

## § 10 Lön under moderskapsledighet

mom. 1 Tjänsteinnehavare och arbetstagare har rätt att för de 72 första vardagarna under moderskapsledigheten få sin ordinarie lön, förutsatt att

- 1 tjänsteinnehavaren/arbetstagaren har varit anställd hos kommunen/samkommunen i minst två månader utan avbrott och omedelbart före moderskapsledighetens början.

---

- 3 ---

### Tillämpningsdirektiv

På moderskapsledigheter som börjar före 1.4.2001 tillämpas bestämmelserna i AKTA per 31.1.2001.

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

---

mom. 3 En innehavare av en bitjänst har inte rätt till avlönad moderskapsledighet.

---

## KAPITEL VII FÖRTROENDEMÄN

---

### § 7 Förtroendemannens ställning

---

mom. 3 Arbetsgivaren får säga upp en förtroendemanns tjänsteförhållande/arbetsavtal endast på de grunder som lagen föreskriver.

### Tillämpningsdirektiv

Grunderna för uppsägning av en förtroendeman i tjänsteförhållande bestäms i lagen om kommunala tjänsteinnehavares anställningstrygghet och grunderna för uppsägning av en förtroendeman i arbetsförhållande bestäms i arbetsavtalslagen (bestämmelserna har tagits med som en del i detta avtal).

## Arbetstagare

mom. 4 Om en förtroendemans arbetsavtal hävs och förtroendemannen bestrider hävningen, skall arbetsgivaren till förtroendemannen betala ett belopp som motsvarar en månads lön, ifall talan i ärendet väcks inom fyra veckor från att arbetsavtalet hävdades.

mom. 5–6 Momentnumreringen har ändrats.

## Arbetstagare

mom. 7 Om en förtroendemans arbetsförhållande har avslutats i strid med detta avtal, skall arbetsgivaren i ersättning till förtroendemannen betala minst 10 och högst 30 månaders lön. Ersättningen skall bestämmas enligt de grunder som arbetsavtalslagen föreskriver.

mom. 8 Momentnumreringen har ändrats.

---

## § 9 Lönen för förtroendemän

mom. 1 - - - Grundlönen för en förtroendeman som helt befriats från sina uppgifter är dock fr.o.m. 1.2.2001 minst 8 200 mk/mån. (1379,14 €/mån.) och fr.o.m. 1.3.2002 1409,14 €/mån. plus eventuella erfarenhetstillägg och eventuellt årstillägg.

---

## § 10 Förtroendemannaersättning

mom. 1 ---

Antal personer som representeras	Ersättning	
	mk/mån.	€/mån.
–159	250	42,05
160–339	385	64,75
340–	660	111,00

---

## § 12 Utrymme för förtroendemannen

Förtroendemannen skall anvisas ett låsbart skåp eller en låsbar låda för förvaring och, när det med tanke på verksamhetens omfattning och art är befogat, dessutom nödvändiga möbler såsom ett bord och en stol. För diskussioner skall varje gång anvisas en för ändamålet lämplig plats.

---

## KAPITEL IX UTREDNINGSFÖRFARANDE VID OMBILDNING TILL DELTIDANSTÄLLNING SAMT ANSTÄLLNINGENS UPPHÖRANDE

---

### § 2 Anställningens upphörande

---

#### Arbetstagare

mom. 2 I fråga om ett arbetsavtals upphörande och förfarandet vid upphävande av arbetsavtal iakttas respektive bestämmelser i arbetsavtalslagen (hänvisningsbestämmelse), såvida inte något annat bestäms nedan i § 3–7.

### § 3 Utredningsförfarande (ekonomiska orsaker och produktionsskäl)

---

#### Tillämpningsdirektiv

Enligt 13 § 1 mom. lagen om kommunala tjänsteinnehavares anställningstrygghet skall en tjänsteinnehavare före uppsägningen beredas tillfälle att bli hörd om orsakerna till att tjänsteförhållandet avslutas jämte motivering. Tjänsteinnehavaren kan höras antingen skriftligt eller muntligt (hänvisningsbestämmelse).

---

### § 5 Uppsägningstider

mom. 1 När arbetsgivaren säger upp en fastanställd tjänsteinnehavares tjänsteförhållande eller arbetstagares arbetsavtal är uppsägningstiden minst

- 14 dagar, om anställningen fortgått i högst 1 år,
- en månad, om anställningen fortgått utan avbrott i över 1 år, men högst 4 år

- två månader, om anställningen fortgått utan avbrott i över 4 år, men högst 8 år
- fyra månader, om anställningen fortgått utan avbrott i över 8 år, men högst 12 år
- sex månader, om anställningen fortgått utan avbrott i över 12 år.

mom. 2 När en fastanställd tjänsteinnehavare säger upp sitt tjänsteförhållande eller en arbetstagare sitt arbetsavtal är uppsägningstiden minst

- en månad, om anställningen fortgått utan avbrott i över 5 år,
- i övriga fall 14 dagar.

---

## § 6 Pensionering av arbetstagare

### Beviljande av invalidpension och arbetsförhållandets upphörande

#### Arbetstagare

mom. 1 Ett arbetsförhållande upphör utan uppsägning och uppsägningstid när en pensionsanstalt har beslutat bevilja arbetstagaren invalidpension. Detta sker vid utgången av den kalendermånad under vilken arbetstagarens absoluta rätt till sjuklön enligt § 2, 4 eller 5 i kapitlet om tjänst-/arbetsledighet har upphört eller, om arbetsgivaren fått del av beslutet vid en senare tidpunkt, vid utgången av månaden för delfåendet.

#### Tillämpningsdirektiv

Bestämmelsen i detta moment gäller inte invalidpension som FPA beviljar.

(Fortsatt arbetsförhållande efter rehabiliteringsstöd för viss tid

Momentet slopat.)

### Arbetsförhållandets upphörande på grund av uppnådd avgångsålder

#### Arbetstagare

mom. 2 Numreringen har ändrats.

### Beviljande av förlängning

#### Arbetstagare

mom. 3 Numreringen har ändrats.

§ 7 Obligatorisk arbetspraktik

Numreringen har ändrats.



**BILAGA 10 (AKTA 2000):** Nattvårdstillägg för vissa tjänsteinnehavare och arbetstagare inom hälsovården har slopats.)

**BILAGA 10  
SÄRSKILDA BESTÄMMELSER FÖR ARBETSTAGARE  
I SKYDDAT ARBETE**

§ 1 Lön

---

§ 2 Arbetsförhållandets upphörande

---

§ 3 Sjuklön

---

**BILAGA 12  
SÄRSKILDA BESTÄMMELSER FÖR FOSTRANDE  
DAGVÅRDSPERSONAL**

§ 1 Särskilda bestämmelser om den fostrande dagvårdspersonalens arbetstid

---

Tillämpningsdirektiv

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

1 Ordinarie arbetstid

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

---

## **BILAGA 14 SÄRSKILDA BESTÄMMELSER FÖR LANTBRUKSAVBYTARE**

### § 1 Tillämpningsområde och tillämpliga bestämmelser

---

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. 3, § 26 mom. 3 och 4, § 29, 30

---

På timavlönade avbytare 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

---

mom. 2 Under de ovan i mom. 1 avsedda utjämningsperioder i vilka det ingår en i § 7 mom. 2 i arbetstidskapitlet nämnd arbetstidsförkortande söckenhelg eller helgdagsafton, är den ordinarie arbetstiden per vecka för varje arbetstidsförkortande söckenhelg 7 timmar, och fr.o.m. 1.1.2002 7 timmar 39 minuter kortare än vad som bestäms i mom. 1. I deltidsarbete minskas arbetstiden under sådana veckor proportionellt så att den för varje ovan nämnd arbetstidsförkortande söckenhelg nedsätts med den andel av 7 timmar, och fr.o.m. 1.1.2002 med den andel av 7 timmar 39 minuter som avbytarens deltidsarbetstid utgör av full arbetstid enligt mom. 1.

### § 3 Ledighet per vecka och dygnsvila

mom. 1 ---

#### Tillämpningsdirektiv

En i arbetsskiftsförteckningen antecknad ledighet per vecka kan vid behov ändras. Om en avbytare inte har arbetat en hel vecka t.ex. på grund av semester, sjukledighet eller någon annan arbetsledighet, och frånvaron har varat minst 35 timmar i en följd, anses det att ledigheten per vecka har getts.

---

## § 5 Definition av och ersättning för övertidsarbete

mom. 1      ---

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, och från 1.1.2002 utökad med 7 timmar 39 minuter för varje arbetstidsförkortande söckenhelg. - - - - -

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

---

§ 2            Den ordinarie arbetstiden enligt § 7 i arbetstidskapitlet kan även ordnas så, att den i snitt är högst 38 timmar 15 minuter per vecka under spelåret (1.8–31.7).

Arbetsgivaren skall i god tid på förhand göra upp en arbetsskiftsförteckning för hela utjämningsperioden. Av förteckningen skall arbetsdagar, lediga dagar och antalet arbetstimmar framgå.

### Tillämpningsdirektiv

---

När arbetsskiftsförteckningen görs upp skall följande omständigheter beaktas vid inplaceringen av de lediga dagarna:

Den i 31 § arbetstidslagen avsedda ledigheten per vecka bör i mån av möjlighet alltid ges på samma veckodag.

Minst en gång per månad bör man om möjligt förlägga två lediga dagar efter varandra.

Vid planeringen av lediga dagar i förteckningen bör man försöka beakta skådespelarnas s.k. riksomfattande ledigheter.

De lediga dagar som är uttagna vid utgången av vårsäsongen bör i mån av möjlighet ges i form av en sammanhängande sommarledighet direkt efter säsongen. Semestern bör i regel ges i samband med sommarledigheten.

---

§ 7 I övrigt iakttas det gällande allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet.

---

**BILAGA 17  
ERSÄTTNINGAR FÖR RESEKOSTNADER  
ALLMÄNNA BESTÄMMELSER**

---

§ 5 Kilometerersättning vid tjänsteresor och tjänsteförrättningsresor

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

FÄRDMEDEL	OFÖRHÖJD	FÖRHÖJD
bil för varje ettårsperiod som börjar 1.1	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>225 penni/km (0,378 €/km)</b> för de 5 000 första kilometrarna</li> <li>– <b>200 penni/km (0,336 €/km)</b> för därpå följande kilometer</li> </ul>	<p>Kilometerersättningen betalas förhöjd i följande fall:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>med 20 penni (0,034 €)</b>, om tjänsteuppgifterna förutsätter transport av en till bilen kopladd släpvagn</li> <li>– <b>med 46 penni (0,077 €)</b>, om tjänsteuppgifterna förutsätter transport av en till bilen kopladd husvagn</li> <li>– <b>med 6 penni (0,010 €)</b>, om tjänsteinnehavaren/arbetstagaren blir tvungen att i sin bil transportera en hund eller sådana maskiner eller anordningar som är skrymmande eller väger över 80 kg</li> <li>– <b>med 22 penni (0,037 €)</b>, till den del tjänsteuppgifterna förutsätter körning med bil på skogsbilväg eller på en för annan trafik avstängd vägbyggnadsarbetsplats</li> <li>– i huvudstadsregionen och i sådana andra stora kommuner där tjänsteuppgifterna förutsätter resor huvudsakligen i urban rusnings trafik kan, enligt prövning av den behöriga myndigheten i kommunen eller samkommunen, ersättningarna för resekostnader betalas förhöjda med högst <b>5 penni (0,008 €)</b> per kilometer</li> <li>– om det i ett fordon som är i tjänsteinnehavarens/arbetstagarens besittning reser flera personer som deltar i samma tjänsteresa eller tjänsteförrättningsresa eller personer som det hör till hans tjänste-/arbetsuppgifter att skjutsa, betalas ytterligare <b>6 penni (0,010 €)</b> per kilometer för varje medföljande person</li> </ul>
motorcykel för varje ettårsperiod som börjar 1.1	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>149 penni (0,251 €/km)</b> för de 5 000 första kilometrarna</li> <li>– <b>134 penni (0,225 €/km)</b> för därpå följande kilometer</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– om det i ett fordon som är i tjänsteinnehavarens/ arbetstagarens besittning reser flera personer som deltar i samma tjänsteresa eller tjänsteförrättningsresa eller personer som det hör till hans tjänste-/arbetsuppgifter att skjutsa, betalas ytterligare <b>6 penni (0,010 €)</b> per kilometer.</li> </ul>
motorbåt snöskoter moped annat fordon cykel	<p><b>300 penni (0,505 €/km)</b>  <b>400 “ (0,673 €/km)</b>  <b>86 “ (0,145 €/km)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– om det i ett fordon som är i tjänsteinnehavarens/arbetstagarens besittning reser flera personer som deltar i samma tjänsteresa eller tjänsteförrättningsresa eller personer som det hör till hans tjänste-/arbetsuppgifter att skjutsa, betalas ytterligare <b>6 penni (0,010 €)</b> per kilometer.</li> </ul>

	<b>46 "</b> <b>€/km</b>	<b>(0,077</b>	
	<b>5 mark (0,841 €)/dygn</b>		

*Tillämpningsdirektiv*

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

**DAGTRAKTAMENTE****§ 6 Förutsättningar för betalning av dagtraktamente**

mom. 1 Betalning av dagtraktamente förutsätter att en tjänsteresa, uppmätt längs allmänt använd färdväg, sträcker sig längre än 15 km från tjänsteinnehavarens/arbetstagarens bostad och tjänsteställe/arbetsplats, enligt huruvida tjänsteresan börjar och slutar vid bostaden eller tjänstestället/arbetsplatsen.

---

**§ 9 Dagtraktamentets storlek**

Som fullt dagtraktamente betalas 161 mk (27,08 €) och som partiellt dagtraktamente 72 mk (12,11 €) för varje resedygn som berättigar till respektive dagtraktamente.

**ÖVRIGA ERSÄTTNINGAR****§ 11 Måltidsersättning**

mom. 1 Om dagtraktamente inte betalas för en tjänsteresa som har varat över sex timmar, men tjänsteinnehavaren/arbetstagaren har intagit en måltid på egen bekostnad någon annanstans än på sitt sedvanliga måltidsställe och på ett avstånd av minst 10 km från sitt tjänsteställe/sin arbetsplats eller sin bostad, betalas 40,25 mk (6,77 €) i måltidsersättning.

---

**§ 13 Beloppet av logiersättning vid tjänsteresa och tjänsteförrättningsresa**

mom. 1 Maximibeloppen för logiersättning är följande:

- Helsingfors, Esbo, Vanda och Grankulla 660 mk (111,00 €)
- Övriga kommuner 480 mk (80,73 €)