

**Tillämpningsanvisningar för det allmänna kommunala tjänste- och  
arbetskollektivavtalet (AKTA) 2007–2009 och likalönsprotokollet**  
(Tillämpningsanvisningarna för semesterbestämmelserna finns i bilaga 7)

1  
Engångspott

Med stöd av § 6 i underteckningsprotokollet betalas tjänsteinnehavarna och arbetstagarerna en separat engångspott på 270 euro vid lönebetalningen för december 2007, förutsatt att

- anställningsförhållandet 1.12.2007 har fortgått utan avbrott minst fyra månader
- anställningsförhållandet fortfarande är i kraft vid tidpunkten för betalningen av engångspotten
- tjänsteinnehavaren/arbetstagaren betalas lön för december.

Engångspotten betalas inte om tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren till exempel har haft oavlönad tjänstledighet hela december. Däremot innebär till exempel en veckas oavlönad arbetsledighet i december inte förlust av engångspotten. Om en tjänsteinnehavare eller arbetstagare i december betalas till exempel arbetstidsersättningar som har införtjänats i november, men har oavlönad tjänstledighet eller arbetsledighet hela december, har han eller hon inte betalats lön för december och följaktligen betalas heller ingen engångspott.

Engångspotten betalas inte heller till dem som var medlemmar i Tehy rf 1.10.2007 eftersom organisationen vid den tidpunkten inte hade godkänt AKTA-uppgörelsen.

Engångspotten betalas också till icke fackanslutna.

I deltidsarbete är engångspotten lägre i samma proportion som den deltidsarbetandes arbetstid är kortare än full arbetstid.

2  
Lönejusteringar 2007–2009

Lönejusteringarnas tidpunkter och belopp framgår av underteckningsprotokollet till AKTA och protokollet om främjande av likalön och upprätthållande av lönernas konkurrenskraft i kommunerna och samkommunerna år 2008 och 2009 (likalönsprotokollet). Den allmänna förhöjning och den förhöjning av det prövningsbaserade individuella tillägget enligt § 6 mom. 1 i avlöningsskapitlet i AKTA som betalas 1.10.2007 betalas inte till medlemmarna i Tehy rf.

Förhöjningarna framgår också av bilaga 1 till detta cirkulär.

2.1  
Dyrortsklassificeringen

Dyrortsklass II slopas helt i AKTA:s lönesättning 1.3.2008. Förändringen gäller vissa lönesättningspunkter i bilaga 2 (bildningsväsendet), i bilaga 4 (personalen inom socialvården) och i bilaga 5 (dagvårdspersonalen).

Mera om slopandet av dyrortsklassen i punkt 2.2.

## 2.2

### Likalönsfatt 1.3.2008

Enligt likalönsfattet används 1.3.2008 en fatt med en kostnadsnivå på 1,8 % för att utjäma omotiverade löneskillnader mellan kvinnor och män och för att främja kommunsektorns lönekonkurrenskraft. Fatten har använts på det sätt som anges nedan.

En del av fatten har använts så att grundlönerna för vissa utbildade kvinnodominerade grupper i lönesättningsfattarna i AKTA har höjts med antingen 2,6 % eller 1,3 %. De lönesättningspunkter som förhöjningar gäller framgår av fatten till likalönsfattet och lönesättningsfattarna i AKTA, där också grundlönen från 1.3.2008 anges. Samtidigt har nedan beskrivna strukturella ändringar gjorts i en del lönesättningsfattar och dyrortsklassificeringen har slopats.

En del av likalönsfattet används för ovillkorliga förhöjningar, så att de tjänsteinnehavare och arbetstagare

- som är anställda hos kommunen eller samkommunen 1.3.2008 och
- vilkas uppgiftsrelaterade lön vid denna tidpunkt bestäms enligt de lönesättningspunkter för vilka en ovan beskriven nivåförhöjning av grundlönerna enligt lönesättningen har genomförts

får en sådan förhöjning av sin uppgiftsrelaterade lön som motsvarar den procentuella justeringen av grundlönen i lönesättningspunkten, (dvs. 2,6 % eller 1,3 %).

Förhöjningarna genomförs så att den anställdes uppgiftsrelaterade lön per 29.2.2008 först höjs med en likalönsfatt enligt lönesättningspunkten (2,6 % eller 1,3 %).

Om den uppgiftsrelaterade lönen för en tjänsteinnehavare eller arbetstagare i dyrortsklass II efter denna justering inte uppgår till minst grundlönen enligt den lönesättningspunkt som trätt i kraft 1.3.2008, höjs lönen ytterligare så att den uppgår till minst grundlönen enligt den lönesättningspunkt som tillämpas på tjänsteinnehavaren eller arbetstagen. Grundlönerna i dyrortsklass I enligt de lönesättningspunkter som gällde 29.2.2008 har höjts med 2,6 % eller 1,3 %.

Avsikten med denna höjning enligt likalönsfattet är att höja lönerna för kvinnodominerade utbildade personalgrupper.

## 2.3

### Lokal justeringsfatt 1.3.2008

Vid samma tidpunkt som den fatt som avses ovan i punkt 2.2, dvs. 1.3.2008, används också en justeringsfatt på 0,5 % enligt underteckningsfattet till AKTA. Den används för att rätta till lokala missförhållanden i lönerna och utveckla lönesystemet så att förhöjningen stödjer omorganisering av funktionerna och uppgifterna. Arbetsgivaren bör försöka rikta justeringsfattet till de enheter som genom omorganisering av funktioner och uppgifter har förbättrat verksamhetens kvalitet och effektivitet. När beslut fattas om användningen av justeringsfattet ska man också beakta att lönenivån för personer i chefsställning ska stå i rätt förhållande till deras medarbetares löner. På samma sätt

ska man också beakta att lönerna för tjänsteinnehavare och arbetstagare som inte omfattas av lönesättningen står i rätt proportion till lönerna för jämförbara tjänsteinnehavare och arbetstagare. Denna pott kan användas till att justera de uppgiftsrelaterade lönerna och för att betala individuella tillägg.

## 2.4

### Lokala justeringspottar 1.5.2009

Två olika lokala justeringspottar kan användas vid tidpunkten ovan. Den ena lokala justeringspotten på 0,5 % baserar sig på likalönsprotokollet. Den används lokalt för justering av uppgiftsrelaterade löner och betalning av individuella tillägg. Också löneförhöjningarna från denna pott avser att utjämna omotiverade löneskillnader mellan kvinnor och män. En annan avsikt är att rätta till lokala lönemissförhållanden och säkerställa att lönerna inom kommunsektorn är konkurrenskraftiga. Denna lokala justeringspott bör särskilt riktas till de enheter som genom omorganisering av funktioner och uppgifter har förbättrat verksamhetens kvalitet och effektivitet.

Samtidigt används också en lokal justeringspott på 0,3 % som baserar sig på underteckningsprotokollet till AKTA. Också denna pott används för att justera uppgiftsrelaterade löner och för att betala individuella tillägg. Potten används på samma sätt som den lokala justeringspotten 1.3.2008 enligt redogörelsen ovan.

Eftersom likalönsporten 1.5.2009 och den lokala justeringspotten enligt underteckningsprotokollet till AKTA i stor utsträckning har samma syfte kan de i praktiken slås samman. Vid beslut om användningen ska man beakta vad som ovan angetts om användningen av de båda pottarna.

## 2.5

### Uträkning av den lokala justeringspotten

De ovan nämnda lokala justeringspottarna beräknas på avtalsområdets lönesumma för januari. Till lönesumman räknas samtliga löner som betalats till dem som omfattas av avtalet i januari med undantag för de resultatbonus som eventuellt har betalats i januari. Om lönesumman för januari avviker från lönesumman för en vanlig månad, används vid beräkningen en s.k. normal månad utan extraordinarie löneposter (t.ex. semesterpenning och resultatbonus eller engångsersättningar) eller permitteringar.

Till den personal som omfattas av avtalsområdet (AKTA) räknas också lönerna för familjedagvårdare, lantbruksavbrytare, vikarier och andra visstidsanställda och deltidsanställda och lönerna för sådana som står utanför lönesättningen.

Vid beräkningen av lönesumman kan också tillämpas någon annan lokalt etablerad praxis, om resultatet är avtalsenligt och de lokala parterna godkänner detta beräkningsätt.

## 2.6

### Justering av lönen för arbetsgivarrepresentanter och av helhetslöner

Också lönen för en sådan arbetsgivarrepresentant som avses i § 14 i avlöningsskapitlet höjs med den allmänna förhöjningen, om inte något annat beslutats om justeringen av representantens lön. Den allmänna förhöjningen betalas också på sådan helhetslön som med stöd av § 15 i avlöningsskapitlet betalas till en projektanställd arbetstagare eller

tjänsteinnehavare, om inte något annat beslutats om justeringen av den anställdes lön. Den allmänna förhöjningen betalas också på helhetslöner som betalas till arbetstagare enligt arbetsavtal eller till tjänsteinnehavare enligt ett lokalt tjänstekollektivavtal, om inget annat avtalats genom arbetsavtalet eller ett lokalt tjänste- och arbetskollektivavtal.

## 2.7

### Individuella tillägg

Individuella tillägg utgör en del av systemet med sporrande lönesättning. Det är meningen att de individuella tilläggens andel av lönesumman ska utökas, även om den minimiandel som ska användas för prövningsbaserade individuella tillägg inte höjs under denna avtalsperiod. Minimiandelen utgör fortfarande 1,1 % beräknat på summan av de uppgiftsrelaterade lönerna för den personal i kommunen eller samkommunen som omfattas av AKTA. Justeringen genomförs också fortfarande enligt bilaga. I beräkningen beaktas inte den årsbundna delen av det individuella tillägget. Justeringen görs en gång per år. Justeringen kan göras på samma sätt som förut, dvs. så att summan av de individuella prövningsbaserade tillägg som betalas i september utgör minst 1,1 procent av summan av de uppgiftsrelaterade lönerna i maj. Genom lokala avtal kan man fatta avvikande beslut om tidpunkten för den årliga justeringen.

## 2.8

### Införande av lokala justeringspotter

I § 5 i underteckningsprotokollet betonas att man i förhandlingarna om den lokala justeringspotten ska gå in för att ge personalen faktiska påverkansmöjligheter och att i mån av möjlighet eftersträva enighet genom att höra förhandlingsparterna på lika villkor.

Vid förhandlingarna behandlas inte fördelningen av de individuella tilläggen mellan namngivna personer.

Om enighet inte kan nås vid förhandlingarna, beslutar den behöriga myndigheten i kommunen eller samkommunen om användningen av justeringspotten för höjning av uppgiftsrelaterade löner, för individuella tillägg eller motsvarande höjningar.

## 3

### Allmänna delen

Bestämmelsen om att arbetsavtalet kan förfalla om läkarintyg inte visas upp har slopats (§ 9). Orsaken är att grunden för arbetsavtalets upphörande ska basera sig på lagstiftningen, och arbetsavtalets förfall baserar sig i detta fall inte som sådant på lag.

Eftersom risk för förfall inte längre kan kopplas till skyldigheten att visa upp läkarintyg borde arbetsgivaren se till att läkarintyg visas upp redan innan arbetsavtalet ingås. Om läkarintyg visas upp först efter att arbetsavtalet ingåtts eller om det inte alls visas upp, kan anställningsförhållandet avslutas bara om förutsättningarna för hävning under prövotid, uppsägning eller hävning uppfylls enligt arbetsavtalslagen.

Den här ändringen beträffande risk för förfall gäller endast arbetstagare. För tjänsteinnehavarnas del iakttas 7 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare (utredning om hälsotillståndet), som föreskriver en motsvarande möjlighet till förfall. Om risk för förfall nämns i samband med skyldigheten att visa upp läkarintyg i de formulär för arbetsavtal

som används ska den punkten slopas. Observera att ändringen inte gäller själva skyldigheten att visa upp läkarintyg. Den skyldigheten kvarstår.

#### 4

#### Avlöning

##### 4.1

##### Lön för arbetsgivarens representant

Förteckningen över tjänsteinnehavare (representanter för arbetsgivaren) på vilka lön enligt § 14 kan tillämpas har utökats. För det första har samkommundirektörerna för klarhetens skull lagts till i punkt 2. För det andra har i punkt 3 lagts till tjänsteinnehavare i ledande ställning som ansvarar för ett stort förvaltningsområde och utvecklingen av det (till exempel den allmänna förvaltningen, ekonomi, socialväsendet och/eller hälsovården, bildningen) och tjänsteinnehavare som har i uppgift att inom centralförvaltningen ansvara för kommunens allmänna förvaltning, ekonomi eller planering och för utvecklingen av dessa. Enligt avtalsbestämmelsen kan kommunerna och samkommunerna bestämma om lönen och lönejusteringar för dessa tjänsteinnehavare oberoende av lönebestämmelserna i AKTA, till exempel genom användning av helhetslön.

##### 4.2.

##### Helhetsavlönad arbetstagare/tjänsteinnehavare

Bestämmelsen (§ 15) ger möjlighet att avtala om s.k. helhetslön för en arbetstagare/tjänsteinnehavare som arbetar inom ett tidsbundet projekt, som finansieras huvudsakligen av utomstående. I sådana projekt har förekommit behov av att på förhand fastställa personalkostnaderna under projekttiden. Bestämmelsen är avsedd att tillämpas främst på personer som sköter sakkunniguppgifter och motsvarande. Undantagsvis kan lönen bestämmas i enlighet med den här avtalsbestämmelsen även för en sådan ordinarie arbetstagare eller tjänsteinnehavare som tillfälligt övergår till projektarbete. Helhetslön i denna bestämmelse betyder bl.a. fast månadslön utan tillägg på samma sätt som i § 14.

Avtalsbestämmelsen gäller arbetsavtal som ingås under avtalsperioden senast 31.1.2010.

##### 4.3.

##### Uppgiftsrelaterad lön

Tillämpningsanvisningarna som gäller uppgiftsrelaterad lön har kompletterats. För det första ges anvisningar om regelbunden bedömning av hur värderingssystemet fungerar och anvisningar om vilket förfaringsätt som ska iakttas. I tillämpningsanvisningen ingår också anvisningar om hur uppgiftsbeskrivningen utarbetas och kompletteringar av vad som ska beaktas vid bedömning av svårighetsgraden i chefsuppgifter. Genom ändringarna eftersträvas ökad transparens och objektivitet i arbetsvärderingen.

#### 4.4

##### Väsentlig förändring i uppgifterna

Till avtalsbestämmelsen om väsentlig förändring i uppgifterna (§ 5 mom. 2) har fogats en ny punkt 4 som gäller tidpunkten för justering av lönen. Enligt den justeras den uppgiftsrelaterade lönen räknat från den tidpunkt då förändringen skedde, om arbetstagaren på egen begäran söker sig till en mindre krävande uppgift eller omplacering i andra uppgifter har erbjudits arbetstagaren som alternativ till permittering, såvida inte meddelandetiden för permittering föranleder någonting annat.

#### 4.5

##### Kvittning

Avtalsbestämmelsen om begränsning av kvittningsrätten har ändrats i enlighet med ändringarna i lagstiftningen. Samtidigt har avtalsbestämmelsen ändrats till en hänvisningsbestämmelse. Undantaget som gäller tjänsteinnehavarnas semesterpenning och semesterersättning har slopats i bestämmelsen, dvs. även för deras del ska beaktas bestämmelserna i utsökningslagen (fr.o.m. 1.1 utsökningsbalken) om det lönebelopp som skall undantas från utmätning.

#### 4.6.

##### Lön under avstängning från tjänsteutövning

Om en tjänsteinnehavare avstängts från tjänsteutövningen på grund av misstanke om brott och han eller hon inte genom laga dom döms till böter eller fängelsestraff, betalas den uteblivna lönen till tjänsteinnehavaren. Avtalsbestämmelsen har preciserats så att från lönen avdras motsvarande inkomst som tjänsteinnehavaren under samma tid har förvärvat i annan anställning, som yrkesutövare eller företagare och som tjänsteinnehavaren inte skulle ha fått i tjänsten. Bestämmelsen motsvarar sålunda återbetalning av lön enligt lagen om kommunala tjänsteinnehavare, med den skillnaden att avdraget inte gäller arbetslöshetsförmåner som tjänsteinnehavaren fått under avstängningen från tjänsteutövning. Arbetslöshetskassorna indriver förmånerna själva.

#### 5

##### Arbetstid

#### 5.1

##### Ändrade arbetstidsbestämmelser

I avtalet har slopats en bestämmelse som stod i strid med arbetstidsdirektivet och som gällde möjligheten att lokalt komma överens om att nattskift vid omsorgsinrättningar och motsvarande inte räknas in i arbetstiden i sin helhet när den anställde har rätt att sova på arbetsplatsen under nattskiftet (§ 3 mom.3.)

Bestämmelsen om behandling av tandsjukdom under arbetstid och tjänst- eller arbetsledighet som beviljas för detta ändamål har ändrats så att tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren i stället för tjänst- eller arbetsledighet får befrielse från arbetet på samma sätt som för undersökningar på remiss av läkare. Bestämmelsen gäller fall då den plötsliga tandsjukdomen kräver behandling under samma dag eller under samma arbetsskift, och den anställde inte kan få vård utom arbetstiden. Om behandlingen inklusive restider infaller under den anställdes ordinarie arbetstid, förlängs inte arbetstiden av denna orsak.

Bestämmelsen om sådana speciella ordinarie arbetstidssystem i en kommun eller samkommun som avtalats genom tjänstekollektivavtal och bygger på beslut som fattats före 1.12.1970 har slopats. Gällande avtal iakttas ändå fortfarande om man inte genom lokalt eller annat tjänstekollektivavtal kommer överens om att avskaffa systemet. Frågan har avtalats genom separat tjänstekollektivavtal.

## 5.2

### Socialarbetarnas arbetstider har förenhetligats

Från 1.3.2008 är alla socialarbetares ordinarie arbetstid i enlighet med § 10 i arbetstidskapitlet i AKTA 37 timmar i veckan eller i snitt 37 timmar i veckan under en period på högst sex veckor. Ändringen av den ordinarie arbetstiden gäller alla socialarbetare oberoende av yrkesbeteckning och arbetsplats m.m. (bland annat socialarbetare, ledande/ansvarig socialarbetare, socialterapeut).

Nuförtiden har merparten av socialarbetarna iakttagit byråarbetstid, men en del har haft 37 timmars arbetstid, periodarbetstid eller allmän arbetstid. Det är motiverat att beakta den ändrade arbetstiden på förhand i planeringen av arbetstidsarrangemangen och arbetsskiftsförteckningarna. Efter ändringen gäller byråarbetstiden endast socialdirektörer eller personer i motsvarande ställning som utför enbart eller nästan enbart administrativa uppgifter.

Den uppgiftsrelaterade lönen för de socialarbetare m.fl. som följt byråarbetstid och vars arbetstid från 1.3.2008 utökas till 37 veckotimmar höjs, utöver de 2,6 % som anges i likalönsprotokollet, med 2,1 % som motsvarar den förlängda arbetstiden. Höjningen blir alltså totalt 4,7 %, eller minst så stor att lönen motsvarar minimilönen för sakkunniguppgifter inom socialvården enligt lönesättningsbilaga 4 i AKTA punkt 04SOS04A, som träder i kraft 1.3.2008. Slopandet av dyrortsklass II kan medföra att den uppgiftsrelaterade lönen stiger mer än vad som sagts här.

## 5.3

### Vissa omständigheter som ska beaktas vid arbetstidsersättningar

Avtalsparterna fäster uppmärksamhet på följande principer för arbetstidsersättningar.

Enligt AKTA är det i första hand arbetsgivaren som avgör i vilken form ersättning ges (undantag arbetstidskapitlet i AKTA § 20 mom. 4 och § 25 mom. 6). Arbetsgivaren överväger alltså för- och nackdelarna med de olika former av ersättningar som kan användas.

När arbetsgivaren överväger ersättningsform finns det skäl att beakta att penningersättningar ger utslag i personalens totala löner och att ersättningsformen inverkar på pensionsnivån.

Ersättning i pengar är motiverat om kompensationsledigheter inte har beaktats i personaldimensioneringen eller vikariatsarrangemangen, eller om kompensationsledigheter skulle förutsätta anställning av vikarier eller föranleda andra extra kostnader för arbetsgivaren.

Ersättning i ledig tid kan vara motiverat om man på det sättet kan säkra kontinuitet i anställningarna eller när strävan efter flexibla arbetstidsformer talar för ledighet (arbetsgi-

varens och arbetstagarens behov möts) och kompensationsledigheten inte föranleder extra kostnader för arbetsgivaren.

## 6

### Tjänst- och arbetsledighet

Tillämpningsanvisningen i § 1 mom. 1 i kapitlet om tjänst- och arbetsledighet har fått hänvisningar till bestämmelser om partiell sjukdagpenning i arbetsavtalslagen, lagen om kommunala tjänsteinnehavare och sjukförsäkringslagen. Tillägget är informativt. Dessutom har bestämmelsen i § 1 mom. 3 om sjukledighet på grund av plötslig tandsjukdom flyttats till arbetstidskapitlet § 4 mom. 2 och innehållet har ändrats så att det inte längre är fråga om sjukledighet utan befrielse från arbetet.

I § 2 som gäller sjuklön och § 3 som gäller olycksfall i arbete och yrkessjukdom har mom. 10 respektive mom. 5 med specialbestämmelser för lärare slopats, eftersom motsvarande bestämmelser ingår i det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för undervisningspersonal.

Bestämmelsen om personskador som förorsakats av brott (AKTA 2005–2007 kap. V § 3) har slopats. Slopandet innebär att för arbetsoförmåga som förorsakats av brott inte längre kan betalas sjuklön enligt prövning, utan bestämmelsen i § 2 mom. 8 ska följas. Därför betalas i dessa fall sjuklön bara om tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren inte på basis av brottet får ersättning av gärningsmannen och/eller enligt brottsskadelagen (1204/2005). Den slopade bestämmelsen har inte gällt situationer där det brott som förorsakat arbetsoförmågan har riktat sig mot tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren under utförandet av tjänste-/arbetsuppgifter (då betalas sjuklön enligt § 3 som gäller olycksfall).

I § 9 som gäller tillfällig vårdledighet har mom. 1 preciserats till sin ordalydelse och sitt innehåll i enlighet med motsvarande bestämmelse i arbetsavtalslagen. I enlighet med arbetsavtalslagen har rätten till tillfällig vårdledighet utsträckt till att också gälla en förälder som inte bor i samma hushåll som barnet. Rätten till tillfällig vårdledighet förutsätter inte beslut om gemensam vårdnad utan gäller alla biologiska föräldrar och adoptivföräldrar som inte bor i samma hushåll. En förälder som inte bor i samma hushåll som barnet har rätt till tillfällig vårdledighet, oberoende av hos vilken förälder barnet befinner sig vid insjuknandet. En förälder som inte bor i samma hushåll som barnet har inte rätt till lön för tillfällig vårdledighet. I fall där barnet bor turvis hos vardera föräldern har den förälder hos vilken barnet bor vid insjuknandet rätt till lön.

I § 11 som gäller vissa tjänst- och arbetsledigheter har mom. 2 ändrats. Förteckningen över avlönade lediga dagar har utökats med dagen för registrering av partnerskap (lagen om registrerat partnerskap 950/2001) och begravningsdagen för partnern i ett registrerat partnerskap. Begravningsdagen för makas/makes förälder har strukits i förteckningen.

## 7

### Förtroendemän

Tillämpningsanvisningen för bestämmelsen om förtroendemännens tillgång till uppgifter har utökats med att arbetsgivaren på huvudförtroendemannens begäran fr.o.m. 1.10.2008 minst kvartalsvis även ska ge uppgifter om anställningsförhållandets art (tills-



vidare- eller visstidsanställning) och grunden visstidsanställningar. Uppgifterna ges om nya visstidsanställningar som pågår minst 30 kalenderdagar.

## 8

### Anställningens upphörande

I kapitlet har slopats sådana bestämmelser om förfarande vid permittering, ombildning till deltidsanställning och anställningsförhållandets upphörande (utredningsförfarande och bestämmelser om s.k. omställningsskydd) som regleras i lagen om kommunala tjänsteinnehavare, arbetsavtalslagen och lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (nedan SamarbL). I AKTA finns nu i stället bara hänvisningar till dessa lagar. De bestämmelser som avviker från bestämmelserna i lagen kvarstår i AKTA. Lagbestämmelserna har behandlats i KA:s cirkulär 7/2007. I cirkuläret ingår sammandraget nedan över arbetsgivarens skyldigheter i samband med permittering, ombildning till deltid, anställningens upphörande (ekonomiska orsaker och produktionsorsaker) utöver vilka bestämmelserna i AKTA kap. VIII ska iaktas (t.ex. § 1 mom. 3 och § 4 som gäller ordningsföljden vid reducering av arbetskraften).

- 1 Arbetsgivaren ska göra en skriftlig förhandlingsframställning (SamarbL 7 §) till arbetstagaren eller företrädarna för arbetstagarna senast fem dagar innan förhandlingarna inleds. Förhandlingsframställningen eller motsvarande uppgifter ska också meddelas Arbetskraftsbyrån (SamarbL 8 §).
- 2 När arbetsgivaren för minst 10 anställda överväger uppsägning, ombildning till deltidsanställning eller permittering för mer än 90 dagar, ska arbetsgivaren lämna företrädarna för arbetstagarna de uppgifter som anges i SamarbL 7 § 2 mom.
- 3 Arbetsgivaren ska i början av samarbetsförhandlingarna ge personalens företrädare ett förslag till en sysselsättningsfrämjande handlingsplan (om minst 10 anställda sägs upp) eller föreslå motsvarande handlingsprinciper (om färre än 10 anställda sägs upp). Se SamarbL 9 §.
- 4 Arbetsgivaren ska ta reda på vilka servicemöjligheter Arbetskraftsbyrån erbjuder och informera dem som sägs upp om möjligheterna (9 kap. 3 § 1 mom. i arbetsavtalslagen; 37 a § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare).
- 5 Arbetsgivaren ska meddela Arbetskraftsbyrån (9 kap. 3 a § i arbetsavtalslagen; 37 a § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare)
  - a) att en anställd som arbetat minst 3 år innan uppsägningstiden går ut sägs upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker
  - b) att en sådan visstidsanställning upphör som har pågått utan avbrott i minst 3 år eller som har föregåtts av visstidsanställningar för samma arbetsgivare i minst 36 månader under de senaste 42 månaderna.

Till meddelandet fogas med arbetstagarens samtycke uppgifter om utbildning, arbetsuppgifter och arbetserfarenhet.
- 6 Arbetsgivaren ska i de fall som anges i punkt 5 informera arbetstagaren om rätten till sysselsättningsplan som Arbetskraftsbyrån gör upp och till tillägg för syssel-

sättningsplan (9 kap. 3 b § i arbetsavtalslagen; 37 a § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare).

- 7 När det gäller arbetstagare som sägs upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker och inget annat avtalats med arbetstagaren är arbetsgivaren skyldig att på arbetstagarens begäran under uppsägningstiden bevilja sysselsättningsledighet i sammanlagt högst 5–20 arbetsdagar, beroende på uppsägningstidens längd, enligt de förutsättningar som anges i 7 kap. 12 § i arbetsavtalslagen (37 a § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare). Sysselsättningsledigheten får inte orsaka betydande olägenhet för arbetsgivaren. En visstidsanställd har inte rätt till sysselsättningsledighet.

## 9

### Lönesättningsbilagorna 1–8

Dyrortsklass II slopas helt i AKTA:s lönesättning 1.3.2008.

I tillämpningsanvisningarna i lönesättningsbilaga 3 (Vårdpersonal inom hälsovården) har beaktats preciseringarna m.m. i anvisningarna i avlöningskapitlet i AKTA och dessutom har anvisningarna gjorts tydligare.

I lönesättningen görs följande strukturella ändringar fr.o.m. 1.3.2008:

I lönesättningsbilaga 4 (Personal inom socialvården etc.) har lönesättningspunkterna 04SOS030 och 04SOS020 som gäller lednings- och chefsuppgifter vid områdes- och serviceenheter slagits ihop. I den nya sammanslagna lönesättningspunkten (04SOS030) är den kompetens som utgör grunden för lönen högskoleexamen eller tidigare examen på institutnivå (i den nuvarande punkten 04SOS030 förutsätts högre högskoleexamen).

Också i lönesättningsbilaga 5 (Dagvårdspersonal) har det gjorts en sammanslagning av lönesättningspunkterna 05PKO02B (specialbarntädgårdslärare etc.) och 05PKO02A (barntädgårdslärare etc.) som gäller undervisning och pedagogiska uppgifter inom tidig fostran. I den nya sammanslagna lönesättningspunkten (05PKO02B) är den kompetens som utgör grunden för lönen högskoleexamen eller tidigare examen på institutnivå (i den nuvarande punkten 05PKO02B förutsätts dessutom specialiseringsutbildning).

De strukturella förändringarna kan medföra en extra löneförhöjning för tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren för att den uppgiftsrelaterade lönen ska utgöra minst den minimilön som anges i den nya lönesättningspunkt som ska tillämpas. I punkt 5.1 (Utbildning) i § 5 mom. 1 i tillämpningsanvisningen i avlöningskapitlet i AKTA beskrivs hur en eventuell högre utbildningsnivå som arbetsgivaren förutsätter påverkar tjänsteinnehavarens eller arbetstagarens uppgiftsrelaterade lön.

## Strukturella ändringar i lönesättningsbilagorna 1–8 i AKTA fr.o.m. 1.3.2008

Nuvarande lönesättningskod	Ändring	Lönesättningskod fr.o.m. 1.3.2008
01HAL021	Stryks ur lönesättningen	
01HAL022	Stryks ur lönesättningen	
01HAL023	Stryks ur lönesättningen	
02KIR021 I och II dk	Dyrortsklassificeringen slopas	02KIR021
02KIR022 I och II dk	Dyrortsklassificeringen slopas	02KIR022
02KIR023 I och II dk	Dyrortsklassificeringen slopas	02KIR023
02KIR030 I och II dk	Dyrortsklassificeringen slopas	02KIR030
02VAP000 I och II dk	Dyrortsklassificeringen slopas	02VAP000
02MUS010 I och II dk	Dyrortsklassificeringen slopas	02MUS010
02MUS020 I och II dk	Dyrortsklassificeringen slopas	02MUS020
04SOS020 I och II dk	Dyrortsklassificeringen slopas, sammanslagning med 04SOS030	04SOS030
04SOS04A I och II dk	Dyrortsklassificeringen slopas och arbetstiden för alla är 37 tim./vecka	04SOS04A
04FAR01A	Stryks ur lönesättningen	
04FAR011	Stryks ur lönesättningen	
04PSY030	Stryks ur lönesättningen	
04PUH020	Stryks ur lönesättningen	
04RAV000	Stryks ur lönesättningen	
05PKO011 I och II dk	Dyrortsklassificeringen slopas	05PKO011
05PKO02B I och II dk	Dyrortsklassificeringen slopas	05PKO02B
05PKO02A I och II dk	Dyrortsklassificeringen slopas, sammanslagning med 05PKO02B	05PKO02B

## 10

Familjedagvårdare som arbetar i sitt eget hem (bilaga 12)

## 10.1

Lönejusteringarna för familjedagvårdare

Priset på en vårdplats som avses i bilaga 12, familjedagvårdarens uppgiftsrelaterade lön och det individuella tillägg som avses i § 6 mom. 1 i avlöningsskapitlet höjs 1.10.2007 genom en allmän förhöjning med 3,8 %, 1.9.2008 med 2,4 % och 1.9.2009 med 2,4 %.

1.3.2008 höjs priset på en vårdplats som avses i bilaga 12 och familjedagvårdarens uppgiftsrelaterade lön med 1,8 %.

Bestämmelsen om minimibeloppet för individuella tillägg i avlöningsskapitlet i AKTA gäller inte de familjedagvårdare som avses i bilaga 12.

Till övriga delar gäller lönejusteringarna enligt AKTA också de familjedagvårdare som avses i bilaga 12, dvs. de omfattas bland annat av lokala justeringspotter.

## 10.2

Familjedagvårdarbilagans nummer har ändrats och den s.k. gamla bilagan har slopats

Den tidigare bilagan 12 A med anställningsvillkor för familjedagvårdare som arbetar i sitt eget hem har ändrats till bilaga 12. Den tidigare s.k. gamla bilagan 12 har strukits i AKTA. För att det gamla systemet ska kunna iakttas förutsätts lokala avtal.

Innehållet i den tidigare bilagan 13 (trefamiljsdagvårdare och övriga familjedagvårdare som arbetar hemma hos ett barn) har flyttats till § 3 (särskilda bestämmelser om arbetstid) mom. 2 i bilaga 5.

Till tillämpningsanvisningarna i bilaga 12 har fogats anvisningarna i den promemoria som ingick i bilaga 1 i cirkulär 23/2005.

## 10.3

Reservering av vårdplats

Till tillämpningsanvisningen i § 4 mom. 1 som gäller grundlöner har fogats anvisningar från cirkuläret, speciellt i fråga om reservering av vårdplats, användning av outnyttjad vårdplats och barn med sporadiskt vårdbehov. I tillämpningsanvisningen har avsikten varit att betona målen i bilaga 12 om att barn, också de som har ett sporadiskt vårdbehov, i regel vårdas på vårdplatser och att separat ersättning per dag betalas endast i mycket exceptionella situationer. Fortfarande placeras barn som sporadiskt behöver vård i första hand på outnyttjade vårdplatser, men för dessa barn kan också reserveras en tidsbestämd vårdplats eller en gemensam vårdplats.

## 10.4

Vårdplats också för barn med sporadiskt vårdbehov

Nytt i tillämpningsanvisningen i § 4 mom. 1 punkt 4 är att om en gemensam vårdplats för barn med sporadiskt vårdbehov reserverats hos en familjedagvårdare, kan en sådan vårdplats med avvikelse från huvudregeln användas samtidigt av flera barn med sporadiskt vårdbehov. Utnyttjandegraden för en sådan vårdplats kan granskas under en längre period som kommunen på förhand bestämt. När granskningsperiodens längd bestäms beaktas bland annat ändamålsenligheten och det sporadiska vårdbehovet, hur ofta det upprepas och när det infaller. Om man i efterhand upptäcker att vårdplatsen utnyttjas till mer än 100 %, betalas för överskridningen separat ersättning per dag och görs en omdömande av behovet av antalet vårdplatser.

När reserveringen görs ska familjedagvårdaren informeras om att det uttryckligen är fråga om en sådan vårdplats för barn med sporadiskt vårdbehov som kan användas med avvikelse från huvudregeln. Gränserna enligt förordningen om barndagvård får dock inte överskridas ens tillfälligt.

## 10.5

Definitionen av minimigrundlönen ändras

§ 4 mom. 3 som gäller minimigrundlöner har ändrats så att grundlönen för en familjedagvårdare med full arbetstid är minst 517,79 euro per månad och minst ett belopp som motsvarar 1,5 vårdplatser enligt § 4 mom. 1, om minst en vårdplats har reserverats och

i praktiken börjat användas. Det belopp som motsvarar 1,5 vårdplatser enligt § 4 mom. 1 i bilaga 12 överstiger 517,79 euro 1.9.2008.

Om en familjedagvårdare betalats minimigrundlön 30.9.2007, höjs också familjedagvårdarens individuella lön med 3,8 % 1.10.2007, även om beloppet för den minimigrundlön som anges i bilagan inte höjts.

## 10.6

### Preciseringar av begreppet arbetstid

Definitionen av arbetstiden har ändrats i bilaga 12 så att utöver den tid barnen vårdas också den tid som går åt till att utföra andra uppgifter som arbetsgivaren anvisat räknas till arbetstid. En sådan arbetsuppgift som arbetsgivaren anvisat och som räknas till arbetstid kan till exempel vara deltagande i ett arbetsmöte som familjedagvårdaren är skyldig att delta i eller utarbetande av en plan för småbarnsfostran. Om en sådan arbetsuppgift utförs hemma, ska den använda tiden och arbetsmängden utredas på ett tillförlitligt sätt. Dessutom tillämpas AKTA kap. III § 4 mom. 2 punkt 3 (kurser) nu också på familjedagvårdare som arbetar hemma.

## 10.7

### Övrigt

Till tillämpningsanvisningen i § 5 som gäller ändring av månadslönen i samband med ett vårdplatsbeslut har fogats att sjukledighet inte är en sådan orsak som beror på familjedagvårdaren med stöd av vilken en uppsägningstid enligt § 5 mom. 3 inte behöver iakttas. I tillämpningsanvisningen har dessutom förtydligats att det krävs ett beslut om uppsägning för att en vårdplats ska slopas i familjedagvårdarens uppsägningssamband.

Till § 12 i tillämpningsanvisningen har fogats en anvisning om att en vårdplats inte får sägas upp enbart på grund av familjedagvårdarens sjukledighet. Under familjedagvårdarens sjukledighet kan en vårdplats sägas upp enbart av orsaker som anknyter till efterfrågan på dagvårdstjänster.

Till tillämpningsanvisningen i § 13 som gäller semesterlön i särskilda situationer har fogats en anvisning om bedömningen av en väsentlig ändring.

## 10.8

### Uppföljningsgruppen fortsätter

Uppföljningsgruppen fortsätter sin verksamhet också under avtalsperioden 1.10.2007–31.1.2010. Uppföljningsgruppen har i uppgift att fortsättningsvis följa upp hur väl bilaga 12 fungerar i praktiken och försöka avgöra tolknings- och tillämpningsproblem som allmänt är av betydelse för tillämpningen av bilagan. För att utreda behovet av att utveckla bilaga 12 gör uppföljningsgruppen också nödvändiga funktionella och statistiska utredningar och ger utvecklingsförslag utgående från dessa.

Om man lokalt vill avvika från systemet enligt bilaga 12, bör detta avtalas lokalt i enlighet med § 11 i underteckningsprotokollet. Uppföljningsgruppens samtycke behövs inte längre.

11

## Lantbruksavbytare (bilaga 13)

Bilagan om lantbruksavbytare har uppdaterats. Till bilagan har fogats två protokollsanteckningar där det förtydligas att vissa ersättningar som gäller avbytare betalas i enlighet med de principer och belopp som fastställts av Lantbruksföretagarnas pensionsanstalt (LPA). I bilagan har dessutom tagits in en hänvisningsbestämmelse om att de begränsningar som gäller nattarbete i arbetstidslagen ska beaktas vid förläggningen av avbytarens arbetstid.