

19.3.2018

Ändrade avtalsbestämmelser i AKTA

Ytterligare tekniska ändringar är möjliga.

Innehåll

Kap. I, § 4 s. 2–3

Kap. II, § 5 s. 4–5

Kap. IV, § 18 s. 6–8

Kap. V, § 2–4, § 8–9, § 11, s. 9–22

Kap. VII, s. 23–34

Bilaga 5 s. 35–41

Bilaga 9 s. 41–42

Bilaga 12 s. 43–60

Bilaga 13 s. 61–67

Bilaga 15 s. 68–69

19.3.2018

Ändrade avtalsbestämmelser i AKTA

Ytterligare tekniska ändringar är möjliga.

KAPITEL I ALLMÄN DEL

§ 4 Lokala avtal

mom. 1 Detta avtal tillämpas inte när man har avvikit från dess bestämmelser genom sådana lokala avtal som avses i § 13 i det kommunala huvudavtalet. Genom ett lokalt avtal får man dock inte avtala om en lägre grundlön än den som minst ska betalas enligt detta avtal eller avvika från detta avtals bestämmelser om den ordinarie arbetstidens genomsnittliga längd, semesterns längd eller sjuk- eller moderskapsledighetsförmåner. Om en inrättning eller verksamhetsenhet vars huvudman är en kommun eller samkommun, staten eller en privat sammanslutning överförs till en annan huvudman som är en kommun eller samkommun, kan semesterns längd för den överförda personalen avtalas på ett sätt som avviker från semesterbestämmelserna i detta avtal.

Tillämpningsanvisning

Enligt § 13 mom. 1 i huvudavtalet iakttas inte huvudavtalets bestämmelser om avvikande avtal, ifall man i ett riksomfattande tjänste- eller arbetskollektivavtal genom egna särskilda bestämmelser har kommit överens om lokala avtal. I så fall tillämpas de särskilda bestämmelserna i det riksomfattande tjänste- eller arbetskollektivavtalet. ~~Sådana särskilda bestämmelser~~ En sådan särskild bestämmelse finns bl.a i arbetstidskapitlet i detta avtal, § 3 (arbetstidsarrangemang) ~~och § 23 (mötesarvode till anställda i ledande eller självständig ställning)~~. Också i dessa fall tillämpas bestämmelserna i § 13 mom. 2–4 i huvudavtalet, om inte något annat bestäms särskilt i till exempel § 3 i arbetstidskapitlet.

När huvudavtalet upphört att gälla följs de bestämmelser om iakttagande av huvudavtalet som ingår i det tjänste- och arbetskollektivavtal som undertecknades 3.4.2008.

§ 6 Tidpunkten då ett arbetsavtalsförhållande och medföljande rättigheter börjar

Arbetstagare

mom. 1 Ett arbetsavtalsförhållande och de rättigheter som det medför börjar den dag då arbetstagaren de facto börjar arbeta.

Arbetstagare

19.3.2018

- mom. 2 Om en arbetstagare enligt arbetsavtalet har anställts från och med den första dagen i kalendermånaden och denna dag är en sådan helg- eller högtidsdag eller annan dag som i regel inte är en arbetsdag, gäller arbetstagarens rättigheter från månadens början, om arbetstagaren har börjat arbeta på den första ordinarie arbetsdagen efter de nämnda dagarna och dessa dagar inte ingick i den föregående arbetstagarens arbetsavtalsförhållande.

Tillämpningsanvisning

Ett arbetsavtal ska i regel göras upp skriftligt **eller i elektronisk form** och så detaljerat att alla faktorer som inverkar på anställningsvillkoren framgår. Ett arbetsavtal kan ingås muntligt när det finns grundad anledning till detta, t.ex. om arbetsavtalet är kortvarigt.

19.3.2018

Ändrade avtalsbestämmelser i AKTA**Ytterligare tekniska ändringar är möjliga.****KAPITEL II****LÖNER, ALLMÄNNA BESTÄMMELSER**

§ 5 Ordinarie lön

Tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas ordinarie lön består av följande delar:

- 1 uppgiftsrelaterad lön eller motsvarande lön (exklusive naturaförmåner)
- 2 individuellt tillägg
- 3 arbetserfarenhetstillägg och årstillägg
- 4 fjärrortstillägg (beviljat senast 31.12.2011 enligt § 10 i lönekapitlet i AKTA 2010–2011)
- 5 språktillägg
- 6 rekryteringstillägg
- 7 förtroendemannaersättning
- 8 ersättning till arbetarskyddsfullmäktig.

Tillämpningsanvisning

Begreppet ordinarie lön behövs för beräkning av bland annat timlön, dagslön, semesterlön och sjuklön.

Protokollsanteckning om årstillägg

Det årstillägg som betalats 31.8.2004 kvarstår fr.o.m. 1.9.2004 till oförändrat belopp så länge som anställningen hos kommunen eller samkommunen fortgår utan avbrott, om inget annat föranleds av § 4 i detta kapitel.

Protokollsanteckning om fjärrortstillägg

En tjänsteinnehavare eller arbetstagare som betalats fjärrortstillägg enligt det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtal som gällde

19.3.2018

31.12.2011 betalas fortfarande fjärrortstillägg enligt § 10 i lönekapitlet i AKTA 2010–2011.

Protokollsanteckning om ersättning till en arbetarskyddsfullmäktig
(Denna protokollsanteckning utgör inte en del av AKTA 2018–2019).

Ersättningen till en ordinarie månadsavlönad arbetarskyddsfullmäktig enligt § 2 mom. 1 i tjänste- och arbetskollektivavtalet om uppsägnings- skydd och ersättning för arbetarskyddsfullmäktiga är 94 euro från 1.5.2018.

Om arbetarskyddsfullmäktigen representerar 700 eller fler anställda är ersättningen dock 260 euro. Denna förhöjda ersättning gäller 1.5.2018– 31.3.2020.

19.3.2018

Ändrade avtalsbestämmelser i AKTA**Ytterligare tekniska ändringar är möjliga.****KAPITEL IV**
SEMESTER

§ 18 Semesterpenning

mom. 1 En tjänsteinnehavare eller arbetstagare tjänar för varje full kvalifikationsmånad in en semesterpenning på

1. 6 % i de fall som avses i § 5 mom. 2 punkt 1
2. 5 % i de fall som avses i § 5 mom. 2 punkt 2
3. 4 % i de fall som avses i § 5 mom. 2 punkt 3

av den ordinarie månadslönen för den juli månad som följer efter kvalifikationsåret.

Protokollsanteckning

Under denna avtalsperiod bestäms semesterpenningen ~~enligt under-teckningsprotokollet och~~ ett särskilt kollektivavtal (Tjänste- och arbetskollektivavtal om semesterpenningen för kvalifikationsåren 2016–2017, 2017–2018 och 2018–2019).

Tillämpningsanvisning

Beräkningsgrunden är den ordinarie månadslön som de facto betalats till den anställde för juli månad (som beräkningsgrund används ändå inte den semesterlön som bestäms enligt § 13 mom. 2 i detta kapitel). Om den anställde till exempel under en del av juli har skött sin egen tjänst/sitt eget arbete, och under en annan del uteslutande någon annan tjänst eller något annat arbete, och därför har fått lön av två slag för juli, räknas semesterpenningen på den sammanräknade ordinarie lön som betalats för juli för skötseln av vardera uppgiften. Om den anställdes lön för juli definieras som deltidslön, räknas semesterpenningen ut på denna deltidslön.

19.3.2018

- 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 eller arbetstagaren skulle ha fått om han eller hon hade varit i tjänsteutövning/arbetat hela juli. Om anställningen har upphört före tidpunkten för betalning av juli månads lön, räknas semesterpenningen ut på den ordinarie månadslönen för den fulla kalendermånad som föregått anställningens upphörande eller, om ingen ordinarie månadslön har betalats för denna månad eller någon sådan månad inte existerar, på den månadslön som tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren skulle ha fått om han eller hon hade varit anställd den nämnda månaden.

Exempel

En tjänsteinnehavare eller arbetstagare har varit anställd 10.5–3.6.2016. Under tiden 10.5–22.5.2016 har lönen betalats enligt en månadslön på 1 700 euro och 23.5–3.6.2016 har den anställde skött ett vikariat där lönegrunden varit en månadslön på 1 850 euro. Grunden för beräkning av semesterpenningen är

$$\frac{13 \times 1\,700 + 12 \times 1\,850}{25} = 1\,772 \text{ euro} \quad \text{Semesterpenningen är därmed } 4\% \times 1\,772 \text{ euro.}$$

- mom. 3 Semesterpenning betalas inte för semester eller en del av den, om tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren omedelbart innan semestern eller semesterdelen börjat eller omedelbart efter att semestern eller semesterdelen slutat, på grund av strejk eller av någon annan orsak varit borta från tjänsteutövningen/arbetet utan tillstånd eller giltigt skäl. Semesterpenning betalas inte heller i samband med semesterersättning, om en tjänsteinnehavare eller arbetstagare underlåter att iaktta uppsägningstiden, om en tjänsteinnehavare har avsatts från sin tjänst eller om en tjänsteinnehavare eller arbetstagare häver en visstidsanställning utan att det finns en viktig orsak till detta eller om anställningsförhållandet hävs eller arbetsavtalet anses hävt.

Tillämpningsanvisning

Beloppet av den semesterpenning som ska dras av räknas ut med hjälp av följande formel:

$$\frac{\text{semesterdagar som ingår i semesterdelen}}{\text{den intjänade semesterns längd}} \times \text{den sammanlagda semesterpenningen}$$

- mom. 4 Om en tjänsteinnehavare eller arbetstagare som övergått till att omfattas av detta avtal från att ha omfattats av arbetskollektivavtalet för timavlönade har kvar semester, betalas semesterpenning för den outtagna semesterdelen i samband med lönebetalningen för augusti eller, om övergången sker senare, i samband med den lönebetalning som följer på övergången.

Exempel

19.3.2018

En anställd som har rätt till semester på 38 semesterdagar blir 1.9.2016 månadsavlönad arbetstagare efter att ha varit timavlönad arbetstagare. Den anställde har tagit ut 25 semesterdagar under maj–juni, och har för dessa dagar även fått semesterpenning i samband med semesterlönen.

I samband med lönebetalningen för september betalas semesterpenningen för återstoden av semestern, dvs.

$\frac{13}{38}$ x hela semesterpenningen (12 x 6 % x den ordinarie månadslönen)

19.3.2018

Ändrade avtalsbestämmelser i AKTA**Ytterligare tekniska ändringar är möjliga.****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 ska betalas förutsätts att anställningen omedelbart före sjukledigheten har pågått i minst 60 kalenderdagar.

Tillämpningsanvisning

En förutsättning för att sjuklön ska betalas är att tjänsteutövningen eller arbetsavtalsförhållandet redan inletts, dvs. att den anställda har börjat arbeta. Sjuklön betalas högst så länge som anställningen varar, även om arbetsoförmågan skulle kvarstå efter att anställningen upphört.

Vid tillämpning av bestämmelserna om sjuklön ska följande undantag beaktas:

Arbetstagare i sysselsättningsverksamhet för handikappade, vilkas rätt till sjuklön bestäms enligt bilaga 10.

Begreppet ordinarie lön definieras i § 5 i lönekapitlet i detta avtal.

19.3.2018

Betalning av sjuklön

Exempel 1

A har på basis av läkarintyg beviljats sjukledigt för tiden 10.6–15.1. A får 1/1 lön 10.6–8.8 (60 kalenderdagar), 2/3 av lönen 9.8–6.12 (120 kalenderdagar) samt eventuellt prövningsbaserad lön 7–31.12. Till fullt belopp får A sin lön igen 1–15.1.

Under en oavlönad tjänst- eller arbetsledighet får den anställde själv den dagpenning som sjukförsäkringslagen föreskriver.

Exempel 2

B har 20.10 beviljats oavlönad tjänst- eller arbetsledighet 1–30.11. B blir sjuk 28.10, och läkarintyget är utskrivet t.o.m. 15.12. Till B betalas sjuklön för tiden 28–31.10 och 1–15.12. För november månad har B rätt att få den dagpenning som sjukförsäkringslagen föreskriver.

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

Tillämpningsanvisning

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

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

- mom. 4 För sjukledighetstid betalas inte lön efter det att sjukledighet har beviljats sammanhängande i en eller flera perioder för längre tid än 12 månader. Sjukledigheten anses vara sammanhängande om den inte har avbrutits av en minst 30 kalenderdagar lång sammanhängande period av tjänsteutövning/tid i arbete. För tid som överskrider 12 månader kan enligt prövning betalas högst hälften av den ordinarie lönen.

Tillämpningsanvisning

Det har ingen betydelse om det är samma sjukdom eller olika sjukdomar som förorsakar arbetsoförmågan. Sjukledigheten anses vara sammanhängande även om till exempel semester eller en period med rehabiliteringsstöd för viss tid eller ett arbetsförsök som pensionsanstalten bekostar infaller under sjukledigheten, eftersom det då inte är fråga om tjänsteutövning eller arbete. Å andra sidan räknas inte exempelvis semester

19.3.2018

eller tid i arbete till den 12 månader långa sjukledighetstid som avses ovan.

- mom. 5 Om det i arbetstiden ingår söndagsarbete som utförts på ordinarie arbetstid, höjs dagslönen för sjukledigheten med ett procenttal som räknats ut i enlighet med § 13 mom. 3 i semesterkapitlet och i vilket endast söndagsarbetets andel beaktas.

Tillämpningsanvisning

Om anställningen har börjat efter 31.3, läggs inte ovan nämnda "söndagstillägg" till sjuklönen före början av april följande år.

- mom. 6 Om tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren har orsakat arbetsförmågan med avsikt eller genom grov vårdslöshet betalas ingen sjuklön.

- mom. 7 Om tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren har rätt att från något annat håll få ersättning för arbetsinkomstbortfall, betalas endast den del av sjuklönen som överstiger ersättningen. Som ersättning anses i detta fall inte vård, därmed jämförbara kostnader, menersättning, engångsersättning som betalas i stället för denna, och inte heller tillägg och ersättningar ~~som anges i 20 § i lagen om olycksfallsförsäkring enligt 51 § (vårdbidrag), 52 § (klädtillägg) och 53 § (ersättning för extra kostnader för hemvård) i lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar (459/2015)~~. Sjuklönen betalas ändå till fullt belopp, om ersättningen grundar sig på en förmån som den anställde frivilligt bekostat, eller om den anställde får ersättning på grund av ett sådant olycksfall i arbete som inte har förorsakat sjukledigheten i fråga.

Tillämpningsanvisning

Om tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren inte utnyttjar sin rätt till ersättning, t.ex. inte söker ersättning enligt skadeståndslagen av den som förorsakat arbetsförmågan, betalas inte sjuklön till den del som ersättningen skulle ha täckt lönen.

- mom. 8 Om en tjänsteinnehavare eller arbetstagare med stöd av ~~16 §:n 2 mom. eller 17 §:n 57 och 63 §~~ i lagen om smittsamma sjukdomar ~~(583/86) (1227/2016)~~ beordrats att utebli från sitt förvärvsarbete eller att hållas isolerad i syfte att förhindra spridning av en smittsam sjukdom, har den anställde rätt att för frånvarotiden få lön i enlighet med vad som föreskrivs om sjuklön i denna paragraf. Samma rätt till lön har en person med missbruksproblem som frivilligt sökt sig till institutionsvård efter att på förhand ha kommit överens om vården med arbetsgivaren. På lönen tillämpas bestämmelserna i § 5.

Tillämpningsanvisning

En avlönad frånvarotid enligt detta moment minskar de maximala tider för avlönad sjukledighet som anges i § 2 mom. 1.

- mom. 9 Om tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren har beviljats invalidpension eller rehabiliteringsstöd för viss tid som börjar innan den anställdes ovillkorliga rätt till avlö-

19.3.2018

nad sjukledighet enligt mom. 1 har upphört, upphör den ovillkorliga rätten till avlö-
nad sjukledighet, avvikande från mom. 1, när invalidpensionen eller rehabilite-
ringsstödet för viss tid börjar.

§ 3 Olycksfall i arbete och yrkessjukdom

- mom. 1 Om orsaken till arbetsförmågan är att tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren vid utförande av tjänste- eller arbetsuppgifter råkat ut för ett sådant olycksfall i arbete som avses i lagstiftningen om olycksfallsförsäkring eller om orsaken är en av olycksfallet förorsakad sjukdom, en yrkessjukdom eller våld som berott på tjänste- eller arbetsuppgifter, har den anställde rätt att få
- 1 sin ordinarie lön för högst 120 kalenderdagar,
 - 2 därefter två tredjedelar av sin ordinarie lön för högst 120 kalenderdagar och
 - 3 dessutom kan enligt prövning betalas två tredjedelar av den ordinarie lönen för högst 125 kalenderdagar.
- mom. 2 Den behöriga myndigheten i kommunen eller samkommunen kan besluta att lön enligt denna paragraf betalas i förskott innan frågan om ersättning för olycksfall i arbete har avgjorts genom ett beslut som vunnit laga kraft.
- mom. 3 Om det inte betalas någon ersättning för arbetsförmågan med stöd av lagstiftningen om olycksfallsförsäkring eller om ersättningen inte betalas till fullt belopp, bestäms rätten till sjuklön enligt § 2. Om den anställde då inte har rätt till sjuklön, eller om sjuklönen är mindre än den lön som betalats i förskott, är den anställde skyldig att återbetala förskottet eller den del som överstiger sjuklönen. För tjänsteinnehavarnas del kan återbetalningen verkställas genom innehållning på lönen och för arbetstagarnas del genom kvittning enligt arbetsavtalslagen.
- mom. 4 På sjuklön enligt denna paragraf tillämpas bestämmelserna i § 2 mom. 5 och 7. Sjukledighet som beviljas enligt denna paragraf inskränker inte rätten till de förmåner som anges i § 2.

Tillämpningsanvisning

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

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

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

19.3.2018

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

Exempel

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

~~§ 4 Sjukdom som leder till pensionsfall eller rehabiliteringsstöd~~

~~mom. 1 — En tjänsteinnehavare eller arbetstagare som på grundval av sitt anställningsförhållande har beviljats invalidpension tills vidare eller rehabiliteringsstöd för viss tid beviljas inte längre avlönad sjukledighet från den tidpunkt då den ovillkorliga rätten till lön för sjukledigheten har upphört. Den ovillkorliga rätten till avlönad sjukledighet upphör oberoende av kalenderårsskifte efter det att den anställde på grund av den sjukdom som lett till pensionsfallet eller rehabiliteringsstödet för viss tid har beviljats avlönad sjukledighet för sammanlagt 180 kalenderdagar. Ett kalenderårsskifte innebär inte att den anställde får rätt till full lön.~~

Tillämpningsanvisning

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

~~mom. 2 — Om tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren har beviljats invalidpension eller rehabiliteringsstöd för viss tid som börjar innan den anställdes ovillkorliga rätt till avlönad sjukledighet enligt mom. 1 har upphört, upphör den ovillkorliga rätten till avlönad sjukledighet, avvikande från mom. 1, när invalidpensionen eller rehabiliteringsstödet för viss tid börjar.~~

Tillämpningsanvisning

Rehabiliteringsstöd för viss tid

~~När en anställd får rehabiliteringsstöd för viss tid har han eller hon oavlönad tjänst eller 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. 4 om sammanhängande avlönad sjukledighet under högst 12 månader. Tiden med rehabiliteringsstöd betraktas som pågående anställning när~~

19.3.2018

~~man räknar ut den karenstid som anges i § 2 mom. 2. Tiden räknas också som tid som berättigar till arbetserfarenhetstillägg till den del som oavlönad tjänst- och 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 § 4, 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 arbetsoförmågan vara förorsakad av en annan sjukdom.~~

~~mom. 3 — Om beslutet om pension eller rehabiliteringsstöd dröjer och det för den sjukdom som ligger till grund för ansökan redan beviljats avlönad sjukledighet för 180 kalenderdagar, kan avlönad sjukledighet enligt prövning beviljas för högst 185 kalenderdagar under loppet av samma kalenderår, varvid lönen uppgår till högst två tredjedelar av den ordinarie lönen.~~

~~mom. 4 — Bestämmelserna i denna paragraf tillämpas inte på sjuklön som avses i § 3.~~

Tillämpningsanvisning

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

~~I denna tillämpningsanvisning avses med pension också rehabiliteringsstöd för viss tid.~~

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

~~Om pensionsansökan avslås genom ett lagakraftvunnet beslut, betalas sjuklönen i enlighet med bestämmelserna i § 2. Om lön har betalats enligt § 4, betalas i efterskott skillnaden mellan lönerna enligt § 2 och § 4.~~

~~Om pensionsansökan avslås och beslutet överklagas, betalas lönen fortfarande enligt bestämmelserna i § 4. Efter att besvären avgjorts genom ett beslut som vunnit laga kraft korrigeras sjuklönen vid behov i enlighet med resultatet av beslutet.~~

~~Om pensionsansökan avslås och den anställde omedelbart lämnar in en ny ansökan, betalas lönen fortfarande enligt bestämmelserna i § 4. Om också denna pensionsansökan avslås genom ett lagakraftvunnet beslut, och någon ny ansökan inte lämnas in, korrigeras lönen så att den för hela sjukledighetstiden blir förenlig med § 2, dvs. skillnaden mellan lönerna~~

19.3.2018

~~enligt § 2 och 4 betalas i efterskott. Om pension däremot beviljas, betalas lön enligt § 4 från och med början av den sjukdom som ledde till pensionsfallet.~~

~~Vid sjukdomsfall som leder till invalidpension kontrolleras i allmänhet läkarintygen för åtminstone innevarande och föregående år för att man ska få klarhet i om det är fråga om samma sjukdom eller inte. Har emellertid en sjukledighet som börjat till exempel redan i november 2014 utan avbrott pågått till år 2016, kontrolleras läkarintygen också för år 2014.~~

Exempel 1

~~B har i mars och april haft sjukledigt i 60 kalenderdagar och har fått full lön för denna tid. I september insjuknar D i en annan sjukdom, som leder till pensionsfall. För denna sjukledighet betalas 2/3 lön för 120 kalenderdagar och från början av följande år alltså 2/3 lön för 60 kalenderdagar. På basis av den sjukdom som leder till pensionsfall betalas alltså lön för totalt 180 kalenderdagar. Ett kalenderårsskifte innebär inte att B på nytt får rätt till full lön.~~

Exempel 2

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

Exempel 3

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

Exempel 4

~~E har fram till slutet av kalenderåret på basis av en annan sjukdom fått full lön för 15 kalenderdagar och på basis av en sjukdom som lett till pensionering full lön för 30 kalenderdagar. Efter årsskiftet får E på basis~~

19.3.2018

~~av den sjukdom som ledde till pensioneringen full lön för ytterligare 15 kalenderdagar och därefter 2/3 lön för 135 kalenderdagar.~~

§ 5 4 Arbetsgivarens rätt till dag-, moderskaps- och faderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen och vissa andra ersättningar

- mom. 1 En kommun eller samkommun som betalat lön för sjukledighet eller moderskaps- eller faderskapsledighet eller för sådan frånvaro enligt lagen om smittsamma sjukdomar ~~(583/1986)~~ (1277/2016) som avses i § 2 mom. 8 i detta kapitel har rätt att få motsvarande belopp av dagpenningen eller moderskaps- eller faderskapspenningen enligt sjukförsäkringslagen eller av ersättningarna enligt lagen om smittsamma sjukdomar ~~(583/1986)~~ (1277/2016). Kommunen eller samkommunen har på motsvarande sätt rätt att få rehabiliteringspenning enligt lagen om Folkpensionsanstaltens rehabiliteringsförmåner och rehabiliteringspenningförmåner (566/2005) till den del tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren har betalats lön för tid i institutionsvård som avses i § 2 mom. 8 i detta kapitel.
- mom. 2 För att få löneförmåner under sjukledighet eller moderskaps- eller faderskapsledighet ska den anställde iaktta gällande lagstiftning och övriga bestämmelser om vad som krävs för att man ska få dagpenning eller moderskaps- eller faderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen. Om kommunen eller samkommunen till följd av den anställdes försummelse eller åtgärder går miste om en förmån, minskas löneförmånerna enligt § 2, 3, 8 och 9 med ett belopp som motsvarar förlusten.

Tillämpningsanvisning

Om förmåner eller ersättningar som avses i denna paragraf av någon orsak har betalats till den anställde för en tid under vilken han eller hon fått löneförmåner, avdras förmånernas eller ersättningarnas belopp från lönen.

Om den anställde med stöd av någon annan stats sociala trygghetssystem har rätt till dagpenning som motsvarar dagpenning enligt sjukförsäkringslagen eller moderskaps- eller faderskapspenning avdras beloppet av denna förmån från sjuklönen eller lönen under moderskaps- eller faderskapsledigheten. Den anställde är skyldig att ge arbetsgivaren en utredning om socialskyddsförmåner som betalas av en annan stat och som kan påverka arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet.

Tillämpningsanvisning

~~I 124 och 128 § i lagen om kommunala pensioner (549/2003) 128 och 132 § i pensionslagen för den offentliga sektorn (81/2016) finns det bestämmelser om att retroaktivt beviljad invalidpension eller rehabiliteringspenning betalas till arbetsgivaren om arbetsgivaren för samma tid har betalat sjuklön till den anställde. Enligt ~~128~~ 132 § i lagen betalas pensionen till arbetsgivaren endast under förutsättning att pensionsanstalten har underrättats minst två veckor före den dag då pensionen ska utbetalas.~~

19.3.2018

mom. 3 Om en tjänsteinnehavares skötsel av tjänsteuppgifterna har avbrutits för en viss period, fastän tjänsteinnehavaren inte för denna tid har beviljats tjänstledighet och han eller hon för denna tid får dagpenning eller moderskaps- eller faderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen eller en ersättning enligt § 2 mom. 7, ersättning enligt lagen om smittsamma sjukdomar ~~(583/86)~~ (1277/2016) eller i mom. 1 avsedd rehabiliteringspenning, har tjänsteinnehavaren för denna tid rätt endast till lön som minskats med dagpenningens eller moderskaps- eller faderskapspenningens belopp eller med beloppet av den nämnda ersättningen.

§ 6 5 Rätt till familjeledighet

§ 7 6 Helhetsplan

§ 8 7 Lön under moderskapsledighet

FAMILJELEDIGHETER

§ 9 8 Lön under faderskapsledighet

mom. 1 Vid faderskapsledighet har den anställde rätt att få sin ordinarie lön för de 6 12 första vardagarna, förutsatt att

1. personen i fråga har varit anställd hos kommunen eller samkommunen i minst två månader omedelbart före faderskapsledighetens början och
2. faderskapsledigheten har sökts senast två månader före den planerade ledigheten. Om den anställde ansöker om faderskapsledighet för högst 12 vardagar, är förutsättningen för avlönad ledighet att ansökan görs minst en månad före den planerade ledigheten och
3. den anställde visar upp ett intyg över barnets födelse som utfärdats av en läkare eller hälsovårdare.

Tillämpningsanvisning

När anställningen upphör, upphör alltid också rätten till löneförmåner under faderskapsledighet.

Med faderskapsledighet avses faderskapspenningsperioden enligt 9 kap. 7 § i sjukförsäkringslagen. Faderskapspenning betalas för sammanlagt högst 54 vardagar. Rätten till faderskapspenning fortgår tills barnet fyller 2 år. 9 kap. 7 § i sjukförsäkringslagen (hänvisningsbestämmelse).

Lön betalas högst för de 6 12 första vardagarna under ledigheten.

19.3.2018

mom. 2 På lön under faderskapsledighet tillämpas § 2 mom. 5.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelser om arbetsgivarens rätt till dag- och faderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen finns i § 5.

Övergångsbestämmelse

~~Rätten till lön under faderskapsledighet gäller endast ledigheter som börjar efter 1.1.2012. Avlönad faderskapsledighet kan sökas tidigast 1.1.2012, och därför kan en sådan ledighet i praktiken komma i fråga tidigast 1.2.2012 om förutsättningarna enligt avtalet uppfylls i övrigt.~~

§ ~~10~~ 9 Tillfällig vårdledighet

mom. 1 Om en tjänsteinnehavares eller arbetstagares barn eller något annat i den anställdes hushåll varaktigt boende barn som inte har fyllt ~~10~~ 12 år eller den anställdes eget handikappade barn plötsligt insjuknar, har den anställda rätt till tillfällig vårdledighet under högst fyra arbetsdagar åt gången för att ordna vård för eller sköta barnet. Samma rätt har också en förälder som inte bor i samma hushåll som barnet. De som har rätt till tillfällig vårdledighet kan ha sådan ledighet under samma kalenderperiod, men inte samtidigt.

Tillämpningsanvisning

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

Med ett handikappat barn avses, oberoende av ålder, en person vars vårdbehov är jämförbart med ett barn under 12 år och som på grund av handikappet blir så hjälplös vid ett plötsligt insjuknande att han eller hon inte kan ta hand om sig själv. Som handikappade barn betraktas t.ex. utvecklingsstörda barn och, beroende på hur gravt handikappet är, rörelsehämmade samt hjärn-, syn- och hörselskadade barn. Med ett handikappat barn avses inte ett kroniskt sjukt barn (t.ex. med diabetes, allergi, astma e.d.). En kronisk sjukdom kan ändå leda till ett tillstånd där det sjuka barnet bör anses vara handikappat, t.ex. ett barn med svår hjärtsjukdom eller diabetes. Tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren är skyldig att vid behov med läkarintyg visa att hans eller hennes över ~~10~~ 12-åriga barn är handikappat på det sätt som sägs ovan.

Den maximala längden på den tillfälliga vårdledigheten är fyra arbetsdagar, oberoende av vilken av föräldrarna som utnyttjar ledigheten. Om sjukdomen pågår längre än fyra arbetsdagar kan arbetsgivaren på ansökan enligt prövning bevilja oavlönad tjänst- eller arbetsledighet eller

19.3.2018

semester, eller också kan den anställda ha rätt till frånvaro på grund av trängande familjeskäl enligt § 6 5.

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

Tillämpningsanvisning

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

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

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

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

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

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

Exempel 1

19.3.2018

A:s barn har plötsligt insjuknat natten mot fredagen och A stannar på fredagen hemma för att sköta barnet. Lördag och söndag är ordinarie lediga dagar för A. A har till sitt förfogande högst fyra på varandra följande arbetsdagar för att ordna vård för barnet, dvs. fredag, måndag, tisdag och onsdag. Lön betalas för tre på varandra följande kalenderdagar, dvs. fredag, lördag och söndag.

Exempel 2

B:s nattskift börjar kl. 23.00 och slutar kl. 7.00. Maken fullgör civiltjänst vid ett statligt ämbetsverk och bor hemma. Vid ämbetsverket börjar arbetstiden kl. 8.00 och slutar kl. 16.15. B har då inte rätt till tillfällig vårdledighet, eftersom maken kan ta hand om barnet under nattskiftet.

- mom. 3 Den behöriga myndigheten ska omedelbart underrättas om den tillfälliga vårdledigheten och om orsaken till den, samt den uppskattade längden på ledigheten. Tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren ska visa upp en tillförlitlig utredning över grunden för den tillfälliga vårdledigheten och vid behov redogöra för att den andra föräldern inte utnyttjar rätten till tillfällig vårdledighet samtidigt.

Tillämpningsanvisning

Som tillförlitlig utredning över ett barns insjuknande anses till exempel ett intyg av en hälsovårdare eller någon annan utredning som arbetsgivaren godkänner.

-- --

ÖVRIGA TJÄNST- OCH ARBETSLEDIGHETER

§ ~~41~~ 10 Studieledighet

-- --

§ ~~42~~ 11 Vissa tjänst- och arbetsledigheter

- mom. 1 Till den som kallas till repetitionsövningar i reserven eller till befolkningskyddsutbildning med stöd av lagen betalas för den tid som åtgår till repetitionsövningen eller befolkningskyddsutbildningen den ordinarie lönen minskad med beloppet av reservistlönen eller motsvarande ersättning.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelsen tillämpas inte på dem som deltar i frivilliga repetitionsövningar.

- mom. 2 Följande dagar är avlönade lediga dagar när de infaller på en arbetsdag: 50- och 60-årsdagar, egen vigseldag, dag för registrering av partnerskap, begravningsdag (jordfästningsdag) för maken/makan, partnern i ett registrerat partnerskap, en förälder, ett barn, en bror eller en syster och uppstånds dag i enlighet med värnpliktslagen.

19.3.2018

Tillämpningsanvisning

Om någon av dagarna ovan infaller på en ledig dag eller under den anställdes semester, berättigar detta inte till en ledig dag vid någon annan tidpunkt.

mom. 3

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

Tillämpningsanvisning

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

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

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

Kommunala arbetsmarknadsverket har utfärdat en rekommendation till kommunerna och samkommunerna om betalning av lön för eventuell tjänst- eller arbetsledighet som beviljas för deltagande i huvudavtalsorganisationernas högsta beslutande organs möten. För kommunerna och samkommunerna rekommenderas att de för mötesdagarna beviljar tjänst- eller arbetsledighet utan att minska inkomsten av ordinarie arbetstid för dem som deltar i möten som hålls av de högsta beslutande organen för de organisationer som är parter i de kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalen, då kollektivavtalsärenden behandlas vid dessa möten och då det med tanke på verkets eller inrättningens verksamhet är möjligt.

19.3.2018

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

FFC/kongressen, fullmäktige, styrelsen
Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade
FOSU/kongressen, styrelsen
Finlands Läkarförbund/ **delegationen**, styrelsen
Akava/förbundsmötet, styrelsen
FTFC/representantskapet, styrelsen
OAJ/fullmäktige, styrelsen
~~Kommunfackets union/mötet, styrelsen~~
Offentliga sektorns union JAU/ årsmötet, styrelsen
Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL/representantskapet, styrelsen
Offentliga och privata sektorns funktionärsförbund JYTY/ förbundsfullmäktige, förbundsstyrelsen
Kommunsektorns utbildade vårdpersonal KoHo/ förhandlingsorganisationens möte TFO/representantskapet, styrelsen
SuPer/förbundsmötet, förbundsstyrelsen, representantskapet
Tehy/fullmäktige, styrelsen
FKT/representantmötet, styrelsen
KTK/kongressen, representantmötet, styrelsen.

2019-03-18

Ändrade avtalsbestämmelser i AKTA

Ytterligare tekniska ändringar är möjliga.

KAPITEL VII

FÖRTROENDEMÄN

§ 1 Förtroendemannasystemets syfte

mom. 1

Förtroendemannasystemet är ett samarbetssystem som syftar till att främja iakttagandet av tjänste- och arbetskollektivavtalen, att på ett ändamålsenligt, rättvist och snabbt sätt klara upp meningsskiljaktigheter mellan arbetsgivare och anställda samt att bevara arbetsfreden.

mom. 2

Förtroendemannasystemet syftar också till att främja och utveckla lokala avtal, resultat och arbetslivskvaliteten.

Tillämpningsanvisning

Lokala avtal

Enligt det kommunala huvudavtalet kan ett lokalt tjänste- och arbetskollektivavtal ingås om det finns en grundad anledning som baserar sig på lokala särförhållanden. Förtroendemannasystemet ger möjlighet till att bedöma de lokala särförhållandena.

I bästa fall kan lokala avtal främja en flexibel samordning av arbete och fritid. De kan också främja arbetshälsan, till exempel stödja personalens arbetsförmåga. Lokala avtal kan förbättra resultaten och tillgången till service och trygga arbetstillfällen. Lyckade lokala avtal stärker förtroendet mellan parterna. (Se också KT:s cirkulär 7/2016).

Projekt om resultat och arbetslivskvalitet

Arbetsgivaren överväger och beslutar om projekt som gäller resultat och arbetslivskvalitet och avgör vilka aktörer som ska delta i projekten.

2019-03-18

§ 2 Förtroendemän

- mom. 1 Med huvudförtroendeman och förtroendeman avses en sådan tjänsteinnehavare eller arbetstagare i kommunen som en huvudavtalsorganisation eller dess registrerade underförening har utsett till sin representant för att sköta de uppgifter som avses i detta kapitel. Vad som i detta kapitel sägs om kommuner gäller också samkommuner.
- mom. 2 Om en tjänsteinnehavare eller arbetstagare är förtroendeman för både månadsavlönade och timavlönade anställda, tillämpas inom förtroendemannaverksamheten det tjänste- eller arbetskollektivavtal som tillämpas på förtroendemannen.
- mom. 3 Vad som i detta avtal sägs om förtroendemän gäller även huvudförtroendemän, om inte något annat uttryckligen anges, samt huvudförtroendemännens och förtroendemännens ersättare under den tid då dessa enligt ett meddelande till chefen sköter förtroendemannaupdraget.
- mom. 4 En förtroendeman bör vara förtrogen med lagstiftning, avtal och andra bestämmelser som gäller de tjänsteinnehavare och arbetstagare som förtroendemannen representerar och vara insatt i förhållandena i kommunen och inrättningen. Av en huvudförtroendeman förutsätts dessutom omfattande kännedom om förhållandena i kommunen.

§ 3 Tillsättande av förtroendemän

- mom. 1 En huvudavtalsorganisation kan tillsätta en huvudförtroendeman i en kommun, om inte något annat avtalas lokalt.

Tillämpningsanvisning

Tillsättandet av en förtroendeman eller huvudförtroendeman förutsätter att kommunen har minst en anställd som hör till huvudavtalsorganisationen i fråga och som förtroendemannen eller huvudförtroendemannen representerar.

- mom. 2 Vid behov ingås genom ett i § 13 i detta kapitel avsett lokalt avtal överenskommelse om antalet förtroendemän och om uppgiftsfördelningen mellan dem samt om vid vilka förvaltningar, inrättningar eller andra verksamhetsenheter de ska tillsättas. När överenskommelse ingås om antalet förtroendemän och deras verksamhetsområde beaktas kommunens eller enhetens storlek, arten och omfattningen av den verksamhet som bedrivs i kommunen eller enheten, antalet tjänste- och arbetskollektivavtal som tillämpas, vilka lönesystem och typer av anställningar som är i bruk, vilka förhandlingsbehov dessa ger upphov till samt antalet föreningar och antalet anställda som hör till föreningarna.
- mom. 3 Kommuner och samkommuner kan ha gemensamma huvudförtroendemän och förtroendemän vars verksamhetsfält omfattar två eller flera kommuner eller samkommuner. Förutsättningarna är att de berörda kommunerna och samkommu-

2019-03-18

nerna har avtalat om arrangemanget och att den berörda huvudavtalsorganisationen eller en underförening utser en gemensam huvudförtroendeman och/eller förtroendeman för kommunerna och samkommunerna enligt ovan nämnda avtal.

§ 4 Val av förtroendemän och förtroendemännens mandattid

- mom. 1 Förtroendemannaval kan förrättas under arbetstid och på arbetsplatsen på det sätt som avtalas lokalt. Respektive organisation sköter om att valet arrangeras.
- mom. 2 Förtroendemannens mandattid börjar och den gamla förtroendemannens mandattid slutar när kommunen har meddelats skriftligt vem som valts till ny förtroendeman.

Tillämpningsanvisning

En förtroendeman har rätt till förmånerna enligt detta avtal efter att kommunen har fått det meddelande som avses ovan.

§ 5 Förtroendemännens uppgifter

- mom. 1 En förtroendeman ska
- 1 representera respektive förening i frågor som gäller tillämpningen och iakttagandet av tjänste- och arbetskollektivavtal och övriga gemensamt godkända bestämmelser och avtal som gäller anställningsförhållandena
 - 2 mellan parterna förmedla information och meddelanden som anknyter till förtroendemannaverksamheten
 - 3 vid behov delta i arrangerandet av arbetarskyddsval och i utnämningen av personalrepresentanter i representativa samarbetsorgan
 - 4 övervaka att de anställda iakttar avtalen, bestämmelserna om anställningsförhållandena och arbetsfreden.

Tillämpningsanvisning

De organisationer som är delaktiga i avtalet svarar för förtroendemannens verksamhet. Förtroendemannen ska i mån av möjlighet ges tillfälle att fullgöra sin informationsskyldighet med hjälp av kommunens anslags- och andra medel för intern information.

Förtroendemannen kan arrangera interna informationsmöten utom arbetstid på arbetsplatsen eller i någon annan lokal som arbetsgivaren anvisat.

§ 6 Tillgång till uppgifter

2019-03-18

- mom. 1 Arbetsgivaren ska kostnadsfritt ge förtroendemannen behövliga riksomfattande kollektivavtal för den kommunala sektorn, avtalen om ändringar av dem samt rekommendationsavtal och rekommendationer med tillämpningsanvisningar.
- mom. 2 En förtroendeman har rätt att få statistiska uppgifter om antalet tjänsteinnehavare och arbetstagare, deras inkomstnivå och inkomstnivåutvecklingen, såvida utredningar om detta görs för kommunens bruk.
- mom. 3 Om det uppstår meningsskiljaktigheter eller oklarheter angående tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas löner eller andra omständigheter i samband med anställningsförhållandena, är förtroendemannen och respektive myndighet skyldiga att ge varandra de uppgifter som är av betydelse för att fallet ska kunna utredas.
- mom. 4 En förtroendeman har rätt att kontrollera de skriftliga arbetsavtalen, av vilka bland annat anställningens längd och grunden för visstidsanställning framgår, för de arbetstagare som hör till organisationen i fråga.

Tillämpningsanvisning

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

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

- 1) efternamn och förnamn
- 2) tidpunkten då nya tjänsteinnehavare och arbetstagare och uppsagda tjänsteinnehavare och arbetstagare har tillträtt sin anställning
- 3) tjänste-/uppgiftsbeteckning eller motsvarande
- 4) den verksamhetsenhet till vilken tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren hör
- 5) den uppgiftsrelaterade lönen eller motsvarande
- 6) antalet anställda som får individuella tillägg, fördelningen av dessa mellan olika personalgrupper och kostnaderna för tilläggen (personernas namn uppges inte).

För varje ny tjänsteinnehavare eller arbetstagare ska arbetsgivaren separat lämna de uppgifter som nämns i punkterna 1–5, antingen omedelbart efter det att anställningsförhållandet inletts eller periodvis, dock minst en gång i kvartalet. Utöver de nämnda uppgifterna ska arbetsgivaren på huvudförtroendemannens begäran minst kvartalsvis även ge uppgifter om anställningarnas art (tillsvidare- eller visstidsanställning) för nya tjänsteinnehavare och arbetstagare och grunden för varför en

2019-03-18

nyanställning är på viss tid om anställningen varar minst 30 kalenderdagar. Huvudförtroendemannen ska hålla de ovan nämnda uppgifter som han eller hon har fått ta del av för sitt uppdrag konfidentiella.

För att kunna sköta informationsförmedlingen ska förtroendemannen ha tillgång till uppgifter om kommunens och dess olika enheters verksamhet, verksamhetsbetingelser och ekonomiska situation samt om kommunens personalplan, de allmänna personalpolitiska principerna och de praktiska åtgärderna inom personaladministrationen.

Förtroendemannen ska ges uppgifter om rehabiliteringsplaner och planering av verksamhet som upprätthåller arbetsförmågan.

I 6 § i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (13.4.2007/449) bestäms om personalrepresentanternas rätt att få information. På basis av bestämmelsen ska personalens representanter på begäran ges bland annat kvartalsrapporter över antalet visstidsanställda och deltidsanställda. I lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitan av utomstående arbetskraft (22.12.2006/1233) finns bestämmelser om förtroendemannens rätt att på begäran få uppgifter om hyrd arbetskraft och underleverans (hänvisningsbestämmelse).

§ 7 Förtroendemännens ställning

- mom. 1 En förtroendeman ska iaktta den lagstiftning, de andra bestämmelser och de avtalsenliga skyldigheter som gäller förtroendemannens anställningsförhållande.

Tillämpningsanvisning

En förtroendeman bör följa sina överordnades order angående annat än förtroendemannaverksamheten också när förtroendemannen sköter sitt förtroendemannauppdrag.

- mom. 2 En förtroendeman får inte på grund av förtroendemannauppdraget utan eget samtycke förflyttas till en tjänst eller uppgift med sämre lön och inte heller sägas upp med anledning av förtroendemannauppdraget. En förtroendeman får inte på grund av förtroendemannauppdraget förflyttas till ett annat arbete utan giltigt skäl. Om en huvudförtroendemans ordinarie arbete försvårar skötseln av huvudförtroendemannauppdraget och om något annat arbete därför ordnas för personen i fråga, får inte ett sådant arrangemang medföra att inkomsterna sjunker.

Tillämpningsanvisning

En förtroendemans lön får inte sjunka till följd av förflyttning så att den blir lägre än vad den var innan förtroendemannen valdes.

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

2019-03-18

Arbetstagare

- mom. 4 Om en förtroendemens arbetsavtal hävs och förtroendemannen bestrider hävningen, ska arbetsgivaren till förtroendemannen betala ett belopp som motsvarar en månads lön, ifall talan i ärendet väcks inom fyra veckor från att arbetsavtalet hävdes.
- mom. 5 Bestämmelserna om uppsägning i denna paragraf tillämpas också på en huvudförtroendemannakandidat som en i § 2 mom. 1 i detta kapitel avsedd förening har ställt upp vid sitt möte eller på något annat sätt, och beträffande vilken föreningen skriftligt har meddelat kommunen att personen i fråga ställts upp som kandidat. Det skydd som gäller kandidater vidtar ändå tidigast 3 månader före ingången av mandattiden för den huvudförtroendeman som ska väljas, och det upphör, i fråga om andra kandidater än den som blivit vald, efter att föreningen konstaterat valresultatet.

Tillämpningsanvisning

För att uppsägningskyddet för huvudförtroendemannakandidater ska gälla ska föreningen skriftligt meddela kommunen när mandattiden börjar.

- mom. 6 I 6 månader efter att huvudförtroendemannauppdraget avslutats tillämpas de bestämmelser om uppsägning som ingår i denna paragraf också på den som varit huvudförtroendeman.

Arbetstagare

- mom. 7 Om en förtroendemens arbetsavtalsförhållande har avslutats i strid med detta avtal, ska arbetsgivaren i ersättning betala förtroendemannen minst 10 och högst 30 månaders lön. Ersättningen ska bestämmas enligt de grunder som anges i arbetsavtalslagen.
- mom. 8 En förtroendeman får inte på grund av förtroendemannauppdraget försättas i en sämre ställning än andra tjänsteinnehavare och arbetstagare när rekommendationsavtalet om kommunal personalutbildning tillämpas. Särskilt när förtroendemannauppdraget avslutas ska uppmärksamhet ägnas åt huvudförtroendemannens behov av personalutbildning med beaktande av befrielsen från arbetet, förtroendemannaperiodens längd och eventuella förändringar som skett i arbetet.

Tillämpningsanvisning

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

§ 8 Förtroendemännens tidsanvändning

2019-03-18

mom. 1 Överenskommelse om förtroendemannens tidsanvändning under ordinarie arbetstid ingås vid behov genom ett lokalt avtal som är förenligt med § 13 i detta kapitel.

mom. 2 Användning av ordinarie arbetstid för förtroendemannauppgifter

1 Om den tid som behövs för att sköta förtroendemannauppgiften konstateras vara kortare än två timmar per vecka, sköts förtroendemannauppgiften i samband med de ordinarie arbetsuppgifterna.

2 Om den tid som behövs för att sköta förtroendemannauppgiften konstateras vara kortare än två timmar per vecka, men förtroendemannen arbetar i en uppgift från vilken han eller hon inte kan lösgöra sig tillräckligt för att sköta förtroendemannauppgiften, avtalas om en 1–2 timmar lång mottagningstid per vecka eller något annat arrangemang som ger förtroendemannen tillfälle att sköta sitt uppdrag på arbetstid.

Om den tid som behövs för att sköta förtroendemannauppgiften konstateras vara minst två timmar och förtroendemannen inte kan sköta sitt uppdrag i samband med de ordinarie arbetsuppgifterna, reserveras för förtroendemannen en minst två timmar lång tillfällig eller regelbunden befrielse från skötseln av arbetsuppgifter.

4 För kortvarig skötsel av brådskande förtroendemannauppgifter kan chefen även på något annat sätt ge förtroendemannen ledigt under en tid som är lämplig med tanke på arbetsuppgifterna.

mom. 3 Tidsanvändningen för en lärare som är förtroendeman

1 Till en lärare som är förtroendeman betalas mot specificerad faktura ett timarvode för förtroendemannaarbete som utförts utom lektionerna. Timarvodets storlek bestäms så att den ordinarie lönen per månad divideras med 150. Arvode betalas för högst sju timmar i veckan.

2 Man kan avtala om att en lärare som är förtroendeman ska hålla i medeltal 1–2 mottagningstimmar per vecka utom lektionerna. Mottagningstimmar räknas in i den ovan nämnda maximitiden sju timmar. För mottagningstimmar behöver ingen specificerad faktura visas upp.

3 Undervisningsskyldigheten för en lärare som är huvudförtroendeman kan enligt överenskommelse minskas, om den tid läraren behöver för förtroendemannauppgiften är tre timmar eller mer. En del av denna minskning av undervisningsskyldigheten kan enligt överenskommelse fördelas också på andra förtroendemän. Därutöver kan man avtala om att använda fakturering vid sidan av minskad undervisningsskyldighet, i de fall då tidsanvändningsbehovet förutsätter det.

4 Om den person inom undervisningspersonalen som är huvudförtroendeman har helhetsarbetstid, minskar den tid som enligt överenskommelse ska reserveras för förtroendemannauppgiften både anta-

2019-03-18

let undervisningstimmar per vecka och den tid per vecka som ska användas för annat arbete. Minskningarna ska motsvara förhållandet mellan undervisningstimmar och byråarbetstiden.

~~mom. 4 Arvode för en husläkare som är förtroendemän~~

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

Tillämpningsanvisning

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

mom. 4 Förtroendemännens arbetsbefrielse ska framgå av arbetsskiftförteckningen.

mom. 5 Huvudförtroendemännens tidsanvändning och ersättning för förtroendemannaarbetet avtalas lokalt med beaktande av bestämmelserna i § 8 och rekommendationen i tillämpningsanvisningen nedan.

Tillämpningsanvisning

Rekommendation

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

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

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

När undervisningsskyldigheten för en lärare som är huvudförtroendemän minskas är minskningen cirka 2/3 av den ovan nämnda befrielsen (till exempel motsvarar en regelbunden befrielse på cirka 15 timmar en minskning av undervisningsskyldigheten med cirka 10 timmar).

2019-03-18

Vid behov kan huvudförtroendemannen dessutom beviljas tillfällig arbetsbefrielse av sådana särskilda skäl som kräver mycket tid av huvudförtroendemannen och som inte redan har beaktats i den regelbundna arbetsbefrielsen. **Det kan till exempel vara fråga om en betydande omorganisering av serviceproduktionen, såsom beredningsgrupper inför vård- och landskapsreformen eller inför en kommunsammanslagning, förhandlingar om exempelvis lönesystemet och införande av ett nytt lönesystem. Det kan till exempel vara fråga om att ett nytt lönesystem ska införas eller att en betydande omorganisering av serviceproduktionen genomförs (till exempel på grund av kommun- och servicestrukturreformen eller av någon annan orsak).** Lärare som är förtroendemän fakturerar för sådant arbete om inget annat avtalas.

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

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

En del av den arbetsbefrielse som hör till totaltiden kan enligt lokal överenskommelse ges andra representanter för en tjänsteinnehavar- eller arbetstagarförening (**t.ex. ordföranden för en lokalförening**).

mom. 6 Om inget annat avtalas lokalt, är den regelbundna befrielsen för huvudförtroendemannen (eller om sådan saknas, den förtroendeman som har motsvarande ställning) i genomsnitt minst en arbetsdag i veckan per 120 anställda som förtroendemannen representerar.

Protokollsanteckning

Om inget annat avtalas lokalt, är den regelbundna befrielsen för huvudförtroendemannen (eller om sådan saknas, den förtroendeman som har motsvarande ställning) i genomsnitt minst en arbetsdag i veckan per 105 anställda som förtroendemannen representerar.

Denna protokollsanteckning gäller 1.5.2018–31.3.2020.

Rekommendation

I allmänhet är det lokal praxis att klarlägga hur arbetsgivarens representant och huvudavtalsorganisationens lokala representant tillsammans utreder och säkerställer antalet anställda som representeras.

2019-03-18

Huvudavtalsorganisationen eller dess registrerade underförening meddelar arbetsgivaren om antalet anställda som representeras så att en överenskommelse om tidsanvändningen kan ingås.

I oklara fall ger organisationen ett intyg över hur många medlemmar som är anställda hos arbetsgivaren.

§ 9 Lönen för förtroendemän

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

Lönen för den tid som använts till att sköta förtroendemannauppdraget räknas ut så att den motsvarar den lön som förtroendemannen, om han eller hon hade utfört sitt ordinarie arbete, under samma tid sannolikt skulle ha tjänat under ordinarie arbetstid. Om denna inkomst inte kan uppskattas, räknas lönen ut så att den motsvarar den genomsnittliga timinkomsten för andra tjänsteinnehavare och arbetstagare som under motsvarande tid har utfört samma eller i det närmaste samma arbete. För en huvudförtroendeman som helt befriats från arbetet avtalas ersättningen för inkomstbortfall lokalt enligt ovan nämnda principer. Den uppgiftsrelaterade lönen för en förtroendeman som helt befriats från sina uppgifter är från ~~1.2.2016~~ 1.2.2018 ändå minst 1 923 € och från 1.5.2018 minst 2 000 € i månaden plus ett eventuellt individuellt tillägg och eventuellt årstillägg.

Tillämpningsanvisning

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

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

- mom. 2 Om en förtroendeman utför förtroendemannauppgifter på anmodan av chefen, eller om förtroendemannen på sin fritid deltar i officiella lokala förhandlingar om tolkningen och tillämpningen av ett tjänste- eller arbetskollektivavtal, räknas denna tid som arbetstid.
- mom. 3 Om en förtroendeman på beordran av arbetsgivaren företar en tjänsteresa som är nödvändig för förhandlingar som hör till förtroendemannaverksamheten och uppgifter som hänför sig till dem, betalas resekostnadsersättningar i enlighet med bestämmelserna om ersättning för tjänsteresor.

§ 10 Förtroendemannaersättning

- mom. 1 Till en huvudförtroendeman (eller om ingen sådan har utsetts, till en förtroendeman i motsvarande ställning) betalas, utöver den lön som anges i § 9 eller den ersättning som anges

2019-03-18

i § 8 mom. 3 och 4, en i den ordinarie lönen ingående ersättning för förtroendemannaarbetet enligt följande:

Antal representerade personer	Ersättning €/mån. 1.2.2018	Ersättning €/mån. 1.5.2018
5-79	70	75
80-159	88	94
160-249	105	112
250-339	138	148
340-449	181	194
450-699	212	227
700-	212	260

Protokollsanteckning

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

- mom. 2 Ersättning betalas också till en huvudförtroendemens ersättare, om ersättaren enligt ett meddelande till chefen sköter förtroendemannauppdraget i minst två veckor utan avbrott.
- mom. 3 Förtroendemannaersättning kan med stöd av ett lokalt avtal betalas till någon annan förtroendeman i stället för till huvudförtroendemannen.
- mom. 4 Förtroendemannaersättningen kan temporärt höjas med hälften under den tid som förhandlingar om ett lokalt tjänste- och arbetskollektivavtal pågår, om arbetstgivaren bedömer att en höjning behövs.

Tillämpningsanvisning

Den förhöjda förtroendemannaersättningen betalas för hela månader och högst till utgången av avtalsperioden för den AKTA som gäller vid respektive tidpunkt. Förhöjd ersättning kan också betalas retroaktivt.

2019-03-18

§ 11 Utbildning för förtroendemän

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

Tillämpningsanvisning

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

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

Avtalsparterna rekommenderar att arbetsgivaren och huvudförtroendemannen en gång per år diskuterar huvudförtroendemannens utbildningsbehov.

- mom. 2 Överenskommen facklig utbildning som pågår sammanlagt högst trettio (30) kalenderdagar under ett kvalifikationsår minskar inte semestern för året i fråga.

§ 12 Utrymme för förtroendemannen

Förtroendemannen har rätt att använda ordinarie kontorsutrustning och ordinarie kontorsmöbler i kommunen/på arbetsplatsen. Förtroendemannen ska anvisas ett låsbart förvaringsutrymme och för diskussioner ska varje gång anvisas en för ändamålet lämplig plats.

Huvudförtroendemannen har dessutom rätt att använda den datautrustning som allmänt används i kommunen/på arbetsplatsen, inklusive program och internetförbindelse (e-post).

Tillämpningsanvisning

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.

§ 13 Lokala avtal

- mom. 1 Sådana avtal om antalet förtroendemän och deras tidsanvändning som avses i § 3 mom. 2 och § 8 i detta kapitel ingås mellan kommunen och de kommunala huvudavtalsorganisationerna eller deras registrerade underföreningar.

2019-03-18

- mom. 2 Nås inte enighet om antalet förtroendemän eller om deras tidsanvändning, kan ärendet föras till Kommunala arbetsmarknadsverket och huvudavtalsorganisationen i fråga för avgörande.

2019-03-18

Ändrade avtalsbestämmelser i AKTA

Ytterligare tekniska ändringar är möjliga.

Lönebilaga 5 i AKTA 2017 tillämpas under perioden 1.2.2018–30.4.2018.

Lönebilaga 5 i AKTA 2018–2019 tillämpas från 1.5.2018.

Se KT:s cirkulär 1/2018.

BILAGA 5

PERSONAL INOM SMÅBARNSPEDAGOGIKEN SAMT VISSA YRKESUPPGIFTER OCH GRUNDLÄGGANDE SERVICEUPPGIFTER I SKOLOR

§ 1 Tillämpningsområde

Denna bilaga tillämpas på personal inom småbarnspedagogiken samt vissa yrkesuppgifter och grundläggande serviceuppgifter i skolor. På familjedagvårdare som arbetar i sitt eget hem tillämpas bilaga 12.

Gemensam tillämpningsanvisning för lönesättningen

Lednings- och planeringsuppgifter utanför lönesättningen

Den högsta administrativa ledningen inom småbarnspedagogiken, t.ex. direktörer och chefer för småbarnspedagogiken, står utanför lönesättningen.

Tjänsteinnehavare och arbetstagare vars huvudsakliga uppgift är planering, utveckling och andra sakkunniguppgifter inom småbarnspedagogiken och/eller familjedagvården (t.ex. planerare inom småbarnspedagogiken) står utanför lönesättningen.

I fråga om bestämningen av lönen för anställda utanför lönesättningen, se § 8 med tillämpningsanvisningar och § 17 med tillämpningsanvisningar i lönekapitlet i AKTA.

§ 2 Lönesättningen inom småbarnspedagogisk service

Lednings- och chefsuppgifter vid småbarnspedagogisk enhet (05VKA020)

Den huvudsakliga uppgiften för dem som hör till denna lönepunkt är att leda en småbarnspedagogisk enhet och/eller vara direkt chef för personalen. Till uppgifterna kan också höra deltagande i undervisning och fostran.

Uppgifterna förutsätter lämplig högskoleexamen eller motsvarande tidigare examen på institutnivå.

05VKA020	Grundlön	1.5.2018	1.4.2019
		2 637,25 €	2 663,62 €

2019-03-18

Till denna lönepunkt kan höra t.ex. föreståndare för en småbarnspedagogisk enhet, daghemsföreståndare och ansvariga barnträdgårdslärare som kontinuerligt verkar som direkta chefer.

Till denna lönepunkt hör också servicehandledare inom småbarnspedagogik och familjedagvårdsledare.

Sakkunniguppgifter inom småbarnspedagogik (05VKA042)

De som hör till denna lönepunkt arbetar huvudsakligen med sakkunniguppgifter inom specialsmåbarnspedagogik, såsom specialundervisning och fostran av barn samt handledning av och stöd för den övriga personalen.

Uppgifterna förutsätter lämplig högskoleexamen eller motsvarande tidigare examen på institutnivå. Uppgifterna förutsätter dessutom alltid också lämplig specialiseringsutbildning.

05VKA042	Grundlön	1.5.2018	1.4.2019
		2 548,81 €	2 574,30 €

Till denna lönepunkt kan höra t.ex. speciallärare inom småbarnspedagogik, ambulerrande/konsulterande specialbarnträdgårdslärare och specialbarnträdgårdslärare.

Undervisning och fostran inom småbarnspedagogik (05VKA044)

De som hör till denna lönepunkt arbetar huvudsakligen med undervisning och fostran av barn.

Uppgifterna förutsätter lämplig högskoleexamen eller motsvarande tidigare examen på institutnivå.

05VKA044	Grundlön	1.5.2018	1.4.2019
		2 343,69 €	2 367,13 €

Till denna lönepunkt kan höra t.ex. lärare inom småbarnspedagogik och barnträdgårdslärare.

Vård- och omsorgsuppgifter inom småbarnspedagogik (05VKA054)

De som hör till denna lönepunkt arbetar huvudsakligen med vård och omsorg.

Uppgifterna förutsätter lämplig yrkesinriktad grundexamen eller tidigare yrkesinriktad examen på skolnivå inom området.

05VKA054	Grundlön	1.5.2018	1.4.2019
		2 036,00 €	2 056,36 €

Till denna lönepunkt kan höra t.ex. närvårdare, barnskötare, barnledare och dagvårdare.

2019-03-18

Familjedagvårdare vid småbarnspedagogisk enhet (05VKA064)

De som hör till denna lönepunkt arbetar huvudsakligen med vård och omsorg.

Uppgifterna förutsätter i allmänhet lämplig yrkesinriktad examen.

05VKA064	Grundlön	1.5.2018	1.4.2019
		1 806,00 €	1 824,06 €

Till denna lönepunkt hör t.ex. familjedagvårdare som arbetar vid en småbarnspedagogisk enhet och gruppfamiljedagvårdare.

Familjedagvårdare som arbetar i sitt eget hem omfattas av bilaga 12.

Grundläggande serviceuppgifter inom småbarnspedagogik (05VKA070)

De som hör till denna lönepunkt arbetar med grundläggande serviceuppgifter inom småbarnspedagogik.

05VKA070	Grundlön	1.5.2018	1.4.2019
		1 763,27 €	1 780,90 €

Till denna lönepunkt hör t.ex. daghemsassistent, dagvårdsassistent, lokalvårdare och gruppassistenter.

§ 3 Lönesättningen för yrkes- och grundläggande serviceuppgifter i skola**Yrkesuppgifter inom vård och handledning i skola (05KOU060)**

De som hör till denna lönepunkt arbetar huvudsakligen med stöd och handledning för eleverna i deras uppväxt och utveckling.

Uppgifterna förutsätter lämplig yrkesinriktad grundexamen eller tidigare yrkesinriktad examen på skolnivå inom området eller yrkesexamen eller specialyrkesexamen.

05KOU060	Grundlön	1.5.2018	1.4.2019
		1 897,67 €	1 916,65 €

Till denna lönepunkt kan höra t.ex. elevassistenter, skolgångsbiträden och ledare för morgon- och eftermiddagsverksamhet.

Tillämpningsanvisning

Enligt lagen om service och stöd på grund av handikapp (380/1987, hänvisningsbestämmelse) ersätter kommunen en gravt handikappad person kostnaderna för anställning av en personlig assistent. Kommunen är då inte arbetsgivare och anställningsvillkoren följer inte AKTA.

Anställningsvillkoren för undervisningspersonalen i skolor och läroanstalter bestäms enligt UKTA.

2019-03-18

Grundläggande serviceuppgifter i skola (05KOU070)

De som hör till denna lönepunkt arbetar med grundläggande serviceuppgifter i skolor.

05KOU070	Grundlön	1.5.2018	1.4.2019
		1 763,27 €	1 780,90 €

Till denna lönepunkt hör t.ex. skolbiträde, assistent, gruppssistent och omvårdnadsassistent.

Gemensam tillämpningsanvisning för lönebilagan

I fråga om tillämpningen av lönesättningen och bestämningen av den uppgiftsrelaterade lönen se § 7, 8 och 9 med tillämpningsanvisningar i lönekapitlet i AKTA.

Lönepunkten bestäms utgående från den anställdes arbetsuppgifter och de förutsättningar som anges i lönepunkten. Enbart uppgiftsbeteckningen är inte avgörande.

Utbildning

Om det för en befattning som hör till lönepunkten förutsätts högre utbildningsnivå än vad som anges i lönepunkten eller specialiseringsutbildning på området, är det i allmänhet ett tecken på att också arbetets svårighetsgrad förutsätter en uppgiftsrelaterad lön som är klart högre än grundlönen. Till exempel kan arbetsgivaren i lönepunkterna 05VKA020, 05VKA042 och 05VKA044 förutsätta lämplig högre högskoleexamen i stället för de examenskrav som nämns i lönepunkten. Se punkt 3.1 Utbildning i tillämpningsanvisningen för § 9 mom. 1 i lönekapitlet i AKTA.

Chefsställning

I arbetsuppgifterna för dem som omfattas av lönebilagan kan ingå chefsuppgifter eller arbetsledning. Detta bör också beaktas i arbetsvärderingen. I fråga om bestämningen av lönen för personer i chefsställning, se punkt 3.3 Chefsställning i tillämpningsanvisningen för § 9 mom. 1 i lönekapitlet i AKTA.

Arbetsvärdering

Förändringar i verksamhetsbetingelserna (t.ex. sätten att producera tjänster förändras, tekniken, arbetsredskapen och arbetsmetoderna utvecklas och kraven på kundservicen ökar) kan påverka arbetsuppgifternas innehåll. När arbetsuppgifterna ändras bör de anställdas uppgiftsbeskrivningar ses över och uppgifternas svårighetsgrad omvärderas. Se punkt 1 Uppgiftsbeskrivning för arbetsvärderingen i tillämpningsanvisningen för § 9 mom. 1 i lönekapitlet i AKTA.

Exempel på extra uppgifter och extra ansvar är ansvar för en krävande uppgiftshelhet som andra som hör till samma lönepunkt inte har. Inom småbarnspedagogiken är ansvar för förskoleundervisningen ett exempel på en sådan uppgift i arbetet med undervisning och fostran. Andra exempel inom bl.a. vård- och omsorgsuppgifter är ledning och uppföljning av vården för långtidssjuka barn samt genomförande av läkemedelsbehandling.

I arbetsvärderingen värderas uppgifterna i samma lönepunkt hos samma arbetsgivare samtidigt och dessa uppgifter jämförs också sinsemellan.

2019-03-18

§ 4 Vissa arbetstidsbestämmelser

mom. 1 Särskilda bestämmelser om arbetstiden för daghemsföreståndare, barnträdgårdslärare och specialbarnträdgårdslärare

Personer som arbetar som daghemsföreståndare, barnträdgårdslärare eller specialbarnträdgårdslärare och som uppfyller behörighetsvillkoren ges för varje två i AKTA kap. IV § 3 avsedda fulla kvalifikationsmånader en extra ledig dag, dock högst fem dagar per år. Vid uträkningen av dessa fulla kvalifikationsmånader likställs semesterdagar med tjänsteutövningsdagar och arbetade dagar.

Tillämpningsanvisning

1 Planering av arbetstiden i daghem

Vid planering av arbetstiden för anställda som avses i mom. 1 ska en tillräcklig del av den ordinarie arbetstiden (38 timmar 45 minuter) reserveras i arbetsskiftförteckningen för verksamhet utanför barngruppen, dvs. för planering av undervisning och fostran inom småbarnspedagogiken och förskoleundervisningen, för utvärderings- och utvecklingsarbete samt för utarbetande av planer för förskoleundervisningen och småbarnspedagogiken.

Allmänt taget har man räknat med att cirka 13 % av arbetstiden går åt till uppgifter utanför barngruppen. En del av arbetstiden kan användas utanför arbetsplatsen enligt närmare anvisningar av chefen.

Dessutom ska tillräckligt med tid reserveras för möten med föräldrarna samt mångprofessionellt samarbete och samarbete med sakkunniga.

I fråga om daghemsföreståndare som deltar i undervisningen och fostran för barngrupper bör den tid som behövs för ledning av daghemmet och chefsarbete beaktas i arbetstidsplaneringen.

Arbete som räknas som övertidsarbete ska i regel utföras på arbetsplatsen. Den tid som åtgått eller mängden utfört arbete ska utredas på ett tillförlitligt sätt och arbetsgivaren ska ha gett en skriftlig beordran om övertidsarbetet.

2 Extra lediga dagar

Arbetsgivaren bestämmer när ettårsperioden för intjänande av extra lediga dagar börjar. Som intjäningsperiod kan användas antingen verksamhetsåret 1.8–31.7, kvalifikationsåret 1.4–31.3 eller ett kalenderår. Det är viktigt att samma intjäningsperiod tillämpas på alla anställda. En tjänsteinnehavare eller arbetstagare som innan intjäningsperioden går ut har varit anställd i tjänsten eller arbetet i fråga i minst ett år ges fem extra lediga dagar.

Annan frånvaro från tjänsteutövningen eller arbetet än semester utgör inte dagar som likställs med tjänsteutövningsdagar eller arbetade dagar när rätten till dessa extra lediga dagar räknas ut. Deltidsanställda tjänar in extra lediga dagar i samma proportion som deras arbetstid är kortare än full ordinarie arbetstid.

2019-03-18

Exempel: Om en anställd däremot har börjat sköta tjänsten eller arbetet till exempel 1.12 föregående kalenderår, har tre extra lediga dagar enligt avtalet tjänats in 30.6. Ledigheterna kan beviljas genast efter att de tjänats in.

Arbetsgivaren beslutar om tidpunkten för de extra lediga dagarna enligt förslag av den anställde. Arbetsgivaren ska ändå se till att ledigheterna tas ut. I anställningar som gäller tills vidare ges ledigheten i allmänhet efter in-tjäningsperioden.

Om lediga dagar ges före periodens utgång kan man bevilja högst så många lediga dagar som har intjänats vid tidpunkten i fråga. De lediga dagarna kan enligt arbetsgivarens prövning tas ut i en eller flera omgångar. Ersättning i pengar betalas inte för lediga dagar som inte tagits ut. Om lediga dagar blir outtagna till exempel för att anställningen upphör, har den anställde inte rätt till ersättning i pengar.

mom. 2 Särskild bestämmelse om arbetstiden för trefamiljdagvårdare och övriga familjedagvårdare som arbetar hemma hos ett barn

På familjedagvårdare som i huvudsak arbetar i barnets/barnens hem tillämpas bestämmelserna om arbetstid och arbetstidsersättningar i § 7–10 i bilaga 12.

Tillämpningsanvisning

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

2019-03-18

Ändrade avtalsbestämmelser i AKTA

Ytterligare tekniska ändringar är möjliga.

BILAGA 9

FÖRHANDLINGSPARTERNAS REKOMMENDATION OM FRÄMJANDE AV LÖ- NESTATISTIKEN INOM AKTA

Statistikkoder för anställda utanför lönesättningen i AKTA

Det är önskvärt att det för varje tjänsteinnehavare och arbetstagare som står utanför lönesättningen uppges en statistikkod som utgår från arbetsuppgifterna. Syftet med statistikkoden är att underlätta grupperingen av dessa anställda.

Statistikkoden betyder inte att de anställda i fråga bildar en egen lönepunkt, utan det är fortfarande fråga om anställda som står utanför lönesättningen. Användningen av en statistikkod betyder inte heller att dessa yrkesgrupper räknas med när man avgör om en bilaga har så många anställda att justeringspotten för individuella tillägg ska räknas ut för denna bilaga (AKTA kap. II § 11 mom. 6, protokollsanteckningen).

Statistikkoden införs i löneräkningssystemet på samma ställe som lönesättningskoderna. Statistikcentralen samlar årligen in lönestatistik för kommunsektorn (s.k. oktoberstatistik). I fortsättningen ska arbetsgivarna utöver lönesättningskoderna också uppges statsitikkoderna för anställda utanför lönesättningen.

I lönebilagorna 1–8 finns det tillämpningsanvisningar som anger vilka uppgifter som står utanför lönesättningen i respektive bilaga. Denna definition används när statistikkoden bildas.

Statistikkoder för anställda utanför lönesättningen i lönebilaga 1–8 i AKTA

01999999	Befattning som står utanför bilaga 1
02999999	Befattning som står utanför bilaga 2
03999999	Befattning som står utanför bilaga 3
04999999	Befattning som står utanför bilaga 4
05999999	Befattning som står utanför bilaga 5
06999999	Befattning som står utanför bilaga 6
07999999	Befattning som står utanför bilaga 7
08999999	Befattning som står utanför bilaga 8

Om befattningen inte kan placeras i någon av lönebilagorna 1–8 i AKTA används statistikkoden

99999999 Annan befattning utanför lönesättningen

Uppgifter enligt § 17 i lönekapitlet i AKTA ges följande statistikkoder

2019-03-18

- 99TAE010 Arbetsgivarrepresentant enligt AKTA kap. II § 17, lönestruktur som följer kap. II § 9–16
99TAE020 Arbetsgivarrepresentant enligt AKTA kap. II § 17, helhetslön

14.3.2018

Ändrade avtalsbestämmelser i AKTA**Ytterligare tekniska ändringar är möjliga.****BILAGA 12****ANSTÄLLNINGSVILLKOR FÖR FAMILJEDAGVÅRDARE SOM ARBETAR I SITT EGET HEM****ALLMÄNNA BESTÄMMELSER****§ 1 Tillämpningsområde och tillämpliga bestämmelser****mom. 1 Familjedagvårdare som arbetar i sitt eget hem**

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

mom. 2 Hur bestämmelserna i AKTA tillämpas

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

§ 2 Tillämpliga bestämmelser i allmänna delen i AKTA

AKTA paragraf	AKTA ärende	Undantag från tillämpningen av AKTA
§ 1	Tillämpningsområde	
§ 4	Lokala avtal	
§ 5	Arbetsgivarens allmänna rättigheter	
§ 6	Tidpunkten då ett arbetsavtalsförhållande och medföljande rättigheter börjar	Se § 4 mom. 1
§ 8	Anställningen fortsätter utan avbrott	
§ 9	Uppvisande av läkarintyg	

14.3.2018

§ 10	Arbetstagarens uppgifter	Se tillämpningsanvisningen nedan.
------	--------------------------	-----------------------------------

Tillämpningsanvisning

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

Om en familjedagvårdare samtidigt sköter både arbetet som familjedagvårdare i sitt eget hem och ett annat arbete för vilken lönen bestäms enligt bilagorna 1–8 i AKTA, kan den lön som betalas för dessa arbeten inte slås ihop eftersom lönesystemen är olika. Trots att det är fråga om ett enda anställningsförhållande bestäms lönerna för de olika uppgifterna var för sig.

Vilket arbetstidssystem och vilken övertidsgräns som ska iakttas beror på vilketdera arbetet familjedagvårdaren huvudsakligen utför, dvs. under mer än 50 % av den sammanlagda arbetstiden. Övertids- och andra arbetstidsersättningar bestäms alltid utgående från lönen i den uppgift där det arbete som berättigar till ersättningen utförts.

2. Tillfällig omplacering i andra uppgifter

Om arbetsgivaren tillfälligt omplacerar familjedagvårdaren i ett annat arbete som omfattas av AKTA betalas lön under omplaceringen i enlighet med § 10 mom. 1 i lönekapitlet i AKTA. Om familjedagvårdaren inte hade någon lönebetalningsgrund när omplaceringen inleddes bestäms lönen och anställningsvillkoren från början av omplaceringen enligt AKTA. Motsvarande förfarande tillämpas när det är fråga om ett annat kommunalt kollektivavtal.

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

14.3.2018

LÖNER

§ 3 Tillämpliga bestämmelser i lönekapitlet i AKTA

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

AKTA paragraf	AKTA sakfråga	Undantag från tillämpningen av AKTA
§ 1	De anställdas rätt till lön	Se § 4 mom. 1
§ 3	Minimilön	Familjedagvårdarens minimigrundlön bestäms enligt § 4 mom. 3
§ 4	Deltidslön	Se också tillämpningsanvisningen för § 4 mom. 3 om deltidslön som beräknas på minimigrundlönen.
§ 5	Ordinarie lön	Se § 4. Se dessutom § 12 i fråga om betalning av semesterlön i olika situationer.
§ 6	Lönesystemet	Grundlönen bestäms enligt det antal vårdplatser som reserverats hos familjedagvårdaren. Se § 4.
§ 9	Uppgiftsrelaterad lön	Se § 4 mom. 1–2 och § 5.
§ 11	Individuellt tillägg	På familjedagvårdarna tillämpas bestämmelsen i protokollsanteckningen i AKTA kap. II § 11 mom. 6 om minimibeloppet för individuella tillägg, med den avvikelser att minimibeloppet är minst 1,3 % av de sammanräknade uppgiftsrelaterade lönerna för dem som omfattas av bilaga 12. I fråga om årstillägg iaktas bestämmelsen i bilaga 13 § 4 i AKTA 2003–2004 per 15.2.2005.
§ 12	Arbetserfarenhetstillägg	
§ 13	Resultatbonus Tillämpningsanvisning för resultatbonus	
§ 14–16	Engångsarvode, rekryterings- tillägg, språktillägg	
§ 18	Lönebetalning	
§ 19 mom. 1	Uträkning av lön för kortare tid än en kalendermånad	
§ 20	Kvittningsrätt och återkrav av lön	

14.3.2018

Tillämpningsanvisning

Om minst 30 anställda omfattas av bilaga 12 ska arbetsgivaren använda minst 1,3 % av deras sammanräknade uppgiftsrelaterade löner för betalning av individuella tillägg till dessa anställda. Justeringen görs årligen.

§ 4 Grundlön

mom. 1 Lönegrunden och rätten till lön

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

För en vårdplats betalas minst följande ersättning:

	Vårdplatsen har reserverats för i genomsnitt mer än 5 timmar per dag		Vårdplatsen har reserverats för i genomsnitt högst 5 timmar per dag	
1. Familjedagvårdaren har lämplig examen som är minst yrkesexamen 12PPH001	1.2.2017	404,67 €	1.2.2017	202,35 €
	1.5.2018	411,17 €	1.5.2018	205,60 €
	1.4.2019	415,28 €	1.4.2019	207,66 €
2. Familjedagvårdaren saknar examen enligt punkt 1 12PPH002	1.2.2017	385,83 €	1.2.2017	192,92 €
	1.5.2018	392,33 €	1.5.2018	196,17 €
	1.4.2019	396,25 €	1.4.2019	198,13 €

Tillämpningsanvisning

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

Arbetsgivaren avgör hurdan examen som lämpar sig för familjedagvårdarens arbete. Exempel på lämpliga examina är yrkesexamina, grundexamina och högskoleexamina inom social- och hälsovårdsbranschen eller

14.3.2018

det humanistiska eller pedagogiska området, vilka lämpar sig för familjedagvårdarens arbete (t.ex. yrkesexamen för familjedagvårdare, barnledare).

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

2. Vårdplats

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

3. Granskning av vårdplatsbehovet samt reservering och uppföljning av vårdplatserna

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

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

Med varje familjedagvårdare gör kommunen upp en vårdplan för varje barn som placeras på en vårdplats och för barnets vårdtider (behovet av vårddagar och antalet timmar). Utgående från vårdplanerna bedömer kommunen barnens vårdtider i praktiken och reserverar ett tillräckligt antal vårdplatser hos familjedagvårdaren. I vårdplanen kan man på förhand se om det kommer att uppstå ett underskott i beläggningen av en vårdplats. Underskott kan uppstå om en eller flera vårddagar blir outnyttjade eller om vårdtimmarna inte används fullt ut.

Vid reserveringen av vårdplatser och placeringen av barn ska beaktas bland annat dagvårdslagens och dagvårdsförordningens bestämmelser om att högst 4 ½ barn får skötas samtidigt. Det halva barnet avser en förskole- eller grundskoleelev. Man bör om möjligt också beakta bland annat AKTA:s huvudregel om 5 dagars arbetsvecka. Om vårddagarna varierar bedöms behovet av vårdplats (mer än eller högst 5 tim./dag) utgående från 5 dagars arbetsvecka. Vid bedömningen används en tillräckligt lång granskningsperiod som gör det möjligt att beräkna hurdan vårdplats barnet behöver.

Utnyttjandet av de vårdplatser som reserverats hos en familjedagvårdare (timantal och faktiska vårddagar) ska följas upp i tillräcklig grad, så att

14.3.2018

antalet vårdplatsreserveringar kan justeras enligt det faktiska behovet eller vid förändringar i barnens vårdtider/vårdbehov.

Exempel på reservering av vårdplats

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

Arbetsgivaren kan efter prövning också reservera en vårdplats på över 5 timmar, varvid det uppstår mer underskott som kan utnyttjas.

4. Användning av underskott på en vårdplats

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

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

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

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

5. Barn med sporadiskt vårdbehov

Barn med sporadiskt vårdbehov placeras i första hand på tillgängliga vårdplatser med underskott. Om en vårdplats som reserverats hos en

14.3.2018

familjedagvårdare inte används alls eller tillfälligt är ledig eller underutnyttjad, kan ett barn med sporadiskt vårdbehov alltid placeras på vårdplatsen utan att det påverkar familjedagvårdarens lön.

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

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

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

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

mom. 2 Hur arbetets svårighetsgrad inverkar på den uppgiftsrelaterade lönen

När en familjedagvårdares uppgiftsrelaterade lön bestäms enligt mom. 1 iaktas dessutom vad som i § 9 mom. 1 i lönekapitlet i AKTA anges om beaktande av arbetets svårighetsgrad vid bestämning av lönen.

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

- 1) vid samma tidpunkt som den uppgiftsrelaterade lönen ändras enligt § 5 i denna bilaga, när antalet vårdplatser ändras
- 2) vid den tidpunkt som anges i § 10 mom. 1 i lönekapitlet i AKTA, om antalet vårdplatser är oförändrat, men uppgifternas svårighetsgrad förändras väsentligt.

Tillämpningsanvisning

14.3.2018

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

Den uppgiftsrelaterade lönen bestäms i första hand utgående från arbetsuppgifternas svårighetsgrad. De allmänna värderingsfaktorer som används vid bestämningen av den uppgiftsrelaterade lönen framgår av § 9 i AKTA. Bland värderingsfaktorerna kan till exempel det kunnande som behövs i arbetet påverkas av barnens eller barngruppens vårdberoende.

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

mom. 3 Minimigrundlön per månad

Grundlönen per månad för en familjedagvårdare med full arbetstid är minst ett belopp som motsvarar två vårdplatser på mer än 5 timmar enligt § 4 mom. 1 punkt 2, om minst en vårdplats har reserverats hos familjedagvårdaren och i praktiken börjat användas. Om familjedagvårdarens ordinarie arbetstid är kortare än full arbetstid är minimigrundlönen per månad lägre i samma proportion som arbetstiden är kortare än full arbetstid.

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

Tillämpningsanvisning

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

§ 5 Ändring av månadslönen vid ändring av vårdplatsbeslutet

mom. 1 Reservering av vårdplats

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

mom. 2 Ökning av antalet vårdplatser

14.3.2018

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

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

mom. 3 Minskning av antalet vårdplatser

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

Tillämpningsanvisning

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

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

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

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

Exempel på uppsägning av vårdplats

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

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

14.3.2018

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

§ 6 Lön när anställningen upphör

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

Tillämpningsanvisning

Även om de förmåner som hör till anställningen (t.ex. lönen) i allmänhet gäller tills anställningen upphör, blir lönebestämmelsen i § 5 mom. 3 tillämplig när vården av barnen slutgiltigt har upphört och vårdplatserna har sagts upp.

14.3.2018

ARBETSTID OCH ARBETSTIDSERSÄTTNINGAR

Arbetstidsarrangemang

§ 7 Tillämpliga bestämmelser i arbetstidskapitlet i AKTA

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

AKTA paragraf	AKTA sakfråga	Undantag från tillämpningen av AKTA
§ 1	Principen om effektiv användning av arbetstiden	
§ 3	Avvikelse från arbetstidsbestämmelserna	
§ 4 mom. 2	Tid som räknas in i arbetstiden i vissa fall	
§ 5 mom. 1, 3 och 6.	Beredskapstid	En familjedagvårdare kan åläggas beredskap endast fram till kl. 10 (morgonberedskap).
§ 6 mom. 2 punkt 5 6	Arbetstidsformer	Se § 8, 9 och 10
§ 13 12	Dygnet, arbetsveckans och arbetsperiodens början	
§ 14 13 mom. 1 och 3	Mertidsarbete	
§ 15 14 mom. 4–6	Flyttning av övertidsledighet vid sjukdomsfall	
§ 19 18	Söndags-, lördags- och helg-aftonsersättning	
§ 20 19 mom. 1–2	Kvälls- och nattersättning	För nattarbete betalas en penningersättning på 15 % av den oförhöjda timlönen eller ges motsvarande ledighet.
§ 21 20	Allmänna förutsättningar för arbetstidsersättning	
§ 25 23 mom. 1 och 5	Uträkning av timlön samt tidpunkten för ersättning i pengar eller i form av ledighet	Divisorn för timlönen är 174. Vid betalning av arbetstidsersättningar används den ordinarie lönen vid betalningstidpunkten som grund.
§ 29 27	Utjämningschema för arbetstiden	
§ 30 28	Arbetsskiftförteckning	
§ 32 30	Arbetstidsbank	

14.3.2018

§ 8 Full ordinarie arbetstid

mom. 1 Definition

Den fulla ordinarie arbetstiden för en familjedagvårdare är i genomsnitt 40 timmar per vecka under en arbetsperiod där den ordinarie arbetstiden enligt en på förhand uppgjord arbetsskiftsförteckning utjämnas till detta timantal per vecka. Utjämningsperioden ska vara minst två veckor och högst sex månader. Utjämningsperioder på längre än 6 månader kan avtalas i enlighet med AKTA kap. III § 3 (avvikande arbetstidsarrangemang).

Tillämpningsanvisning

En familjedagvårdares arbetstid bestäms enligt barnens vårdtider. Arbetstiden kan variera olika dagar och veckor beroende på verksamheten och barnens behov av vård.

Det är motiverat att använda längre arbetsperioder när det behövs på grund av verksamheten eller barnens vårdbehov.

mom. 2 Tid som räknas in i arbetstiden

Familjedagvårdarens arbetstid börjar när det första barnet avlämnas för vård och slutar när det sista barnet avhämtats, bortsett från den tid då inget barn vårdas hos familjedagvårdaren. Som arbetstid räknas också tid som använts för andra arbetsuppgifter som arbetsgivaren anvisat.

Tillämpningsanvisning

1. Arbetstid

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

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

Arbetstidsersättningar betalas endast för tid som räknas in i arbetstiden, dvs. faktisk arbetad tid.

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

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

14.3.2018

förhand och i mån av möjlighet redan före arbetsperiodens början, och ledigheten bör om möjligt ges i enlighet med planerna. En arbetsperiod som efter periodens slut visar sig ha blivit ofullständig fylls ut med arbetstidsersättningar som uppkommit under tidigare arbetsperioder.

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

§ 9 Arbetstiden under söckenhelgsperioder

Under fulla arbetsperioder i vilka ingår en arbetstidsförkortande söckenhelg eller helgdagsafton enligt AKTA kap. III § 7 mom. 2 3 är den ordinarie arbetstiden för varje arbetstidsförkortande söckenhelg eller helgdagsafton 5 timmar 20 minuter kortare än vad som anges i § 8.

För deltidssamarbetande familjedagvårdare förkortas deltidssamarbetstiden under en full arbetsperiod proportionellt så att den för varje arbetstidsförkortande söckenhelg eller helgdagsafton minskas med den andel av 5 timmar 20 minuter som familjedagvårdarens deltidssamarbetstid utgör av full ordinarie arbetstid enligt § 8.

Under avbrutna arbetsperioder i vilka ingår en söckenhelg eller helgdagsafton enligt AKTA kap. III § 7 mom. 2 3 är den ordinarie arbetstiden för varje söckenhelg eller helgdagsafton 2 timmar 40 minuter längre än vad som anges i § 10 mom. 2.

För deltidssamarbetande familjedagvårdare förlängs deltidssamarbetstiden under en avbruten period proportionellt så att den för varje söckenhelg eller helgdagsafton utökas med den andel av 2 timmar 40 minuter som familjedagvårdarens deltidssamarbetstid utgör av full ordinarie arbetstid enligt § 8.

Tillämpningsanvisning

Söckenhelger sänker inte övertidsgränsen vid en full arbetsperiod, utan gränsen följer också under söckenhelgsperioder § 10.

Exempel 1 Full arbetsperiod

En familjedagvårdare har en arbetsperiod på sex veckor där en söckenhelg infaller. Den faktiska arbetstiden under perioden är 243 timmar. Arbetsperioden har inga avbrott. Gränsen för övertidsarbete är 240 timmar (40 timmar x 6). Mertidsgränsen är 234 timmar 40 minuter (240 timmar – 5 timmar 20 minuter). Familjedagvårdaren får ersättning för 5 timmar 20 minuter mertidsarbete och 3 timmar övertidsarbete.

14.3.2018

Exempel 2 Avbruten arbetsperiod

En familjedagvårdare har en arbetsperiod på sex veckor där en söckenhelg infaller. Den faktiska arbetstiden under perioden är 179 timmar. Familjedagvårdaren har 5 dagar semester och en dag sjukledigt (avbrottsdagarna sammanlagt 6 dagar). Arbetsdagarna är 19 och utjämningsdagarna 4. Gränsen för övertidsarbete är 186 timmar 40 minuter (8 timmar x 23) + (2 timmar 40 minuter). Gränsen för mertidsarbete är densamma som i exempel 1, dvs. 234 timmar 40 minuter (240 timmar – 5 timmar 20 minuter). Gränsen för mertidsarbete mister sin betydelse eftersom övertidsgränsen är lägre än mertidsgränsen. De timmar som överskrider 186 timmar 40 minuter ersätts som övertidsarbete. Den ordinarie arbetstiden för familjedagvårdaren har i detta fall ett underskott på 7 timmar 40 minuter.

§ 10 Övertidsarbete och övertidsersättning

mom. 1 Definition/full period

Övertidsarbete är arbete som utförs på arbetsgivarens initiativ och som överskrider 40 timmar multiplicerat med antalet veckor i den arbetsperiod som tillämpas på arbetstagaren.

mom. 2 Avbruten period

Om arbetsperioden avbryts på grund av att arbetstagarens arbetsavtalsförhållande har upphört eller arbetstagaren inte har kunnat arbeta på grund av semester eller sjukdom eller av något annat godtagbart skäl, beräknas med hur många timmar den genomsnittliga arbetstiden överskrider åtta timmar under de dygn som arbetstagaren arbetat under den avbrutna perioden. Under en avbruten period höjs dessutom övertidsgränsen med 2 timmar 40 minuter för varje sådan söckenhelg eller helgdagsafton enligt AKTA kap. III § 7 mom. 2 3 som infaller under perioden. För dessa timmar betalas övertidsersättning enligt mom. 3. Som arbetsdagar betraktas då också hela lediga dagar som följer av arbetstidsutjämning eller av ersättning i form av ledighet.

Tillämpningsanvisning (mom. 1 och 2)

Om det i arbetsskiftförteckningen planeras arbetstidsersättningar i form av ledighet, planeras också den ordinarie arbetstiden så att den blir i motsvarande mån kortare. Mertids- eller övertidsgränsen sänks inte med anledning av detta. Om den anställde måste arbeta mer än vad som planerats ska arbetsgivaren ersätta den outtagna ledigheten i pengar eller i form av ledighet inom den tid som anges i kap. III § 23 mom. 5. Den arbetstid som motsvarar den flyttade ersättningen i form av ledighet utgör då ordinarie arbetstid.

Övertidsgränsen under en avbruten arbetsperiod: övertidsarbete är arbete som utförs på arbetsgivarens initiativ och som överskrider 8 timmar x anta-

14.3.2018

let arbetsdagar (= antalet faktiska arbetsdagar* och antalet hela lediga dagar som följer av arbetstidsutjämning** eller av ersättning i form av ledighet***) + 2 timmar 40 minuter för varje söckenhelg.

Exempel 1 Avbruten arbetsperiod

En familjedagvårdare har en arbetsperiod på sex veckor. Perioden avbryts på grund av en 3 dagar lång sjukledighet. I perioden ingår 27 faktiska arbetsdagar. Den faktiska arbetstiden under perioden är 230 timmar. Eftersom övertidsgränsen är 8 timmar x 27 = 216 timmar, har det under perioden uppstått 230 timmar - 216 timmar = 14 timmar övertidsarbete.

Exempel 2 Avbruten arbetsperiod med ersättning i form av ledighet

En familjedagvårdare har en arbetsperiod på sex veckor. Perioden avbryts på grund av en 3 dagar lång sjukledighet. Under perioden är antalet faktiska arbetsdagar 24 och dessutom ingår det i perioden 2 lediga dagar som följer av arbetstidsutjämning och en ledig dag som utgör arbetstidsersättning. Den faktiska arbetstiden under perioden är 230 timmar. Övertidsgränsen är 8 timmar x (24* + 2** + 1***) = 8 timmar x 27 dagar = 216 timmar. Eftersom övertidsgränsen är 216 timmar, har det Under perioden har det uppstått 230 timmar - 216 timmar = 14 timmar övertidsarbete. Arbetsgivaren ska ersätta den outtagna ledigheten i pengar eller i form av ledighet inom den tid som anges i AKTA kap. III § 23 mom. 5.

Exempel 3 Avbruten arbetsperiod med söckenhelg

Se § 9 exempel 2.

mom. 3 Övertidsersättning

Som övertidsersättning betalas per övertidstimme en med 40 % förhöjd timlön eller ges motsvarande ledighet.

Arbetsgivaren bestämmer ersättningsformen (pengar eller ledighet).

Tillämpningsanvisning

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

mom. 4 Granskningsperiod för det maximala antalet övertidstimmar

Granskningsperioden för det maximala antalet övertidstimmar enligt i 19 § 1 mom. i arbetstidslagen är ett år. Till övriga delar tillämpas bestämmelsen i 19 § i arbetstidslagen.

Tillämpningsanvisning

14.3.2018

Till det maximala antalet övertidstimmar enligt 19 § i arbetstidslagen räknas arbete som utförts på arbetsgivarens initiativ och som överskrider följande antal timmar:

40 timmar x antalet veckor i den arbetsperiod som tillämpas på familjedagvårdaren. När man beräknar den tid som räknas till det maximala antalet övertidstimmar beaktas den tid som räknas som arbetstid. Till exempel arbetstidsersättningar i form av ledighet (t.ex. för övertidsarbete) eller lediga dagar som ges för att jämna ut arbetstiden räknas inte som här avsedd arbetstid.

§ 11 Övriga tillämpliga bestämmelser i AKTA

Dessutom tillämpas följande kapitel och bilagor i AKTA:

AKTA kapitel	AKTA ärende	Undantag från tillämpningen av AKTA
kap. IV	Semester	Se bestämmelsen om semesterlön i vissa fall i § 12 i bilaga 12.
kap. V	Tjänst-, arbets- och familjeledighet	Se tillämpningsanvisningen för § 10 mom. 2 i fråga om lön under tillfällig vårdledighet.
kap. VII	Förtroendemän	
kap. VIII	Permittering, ombildning till deltidsanställning och anställningens upphörande	Tillämpas endast i fråga om permittering och anställningens upphörande. I fråga om permittering se tillämpningsanvisningen nedan.
Bilaga 15	Temporär avtalsbestämelse om utbyte av semesterpenningen mot ledighet	
Bilaga 16	Ersättningar för resekostnader	

Tillämpningsanvisning

1. Lön för sjuk- och moderskapsledighet i särskilda situationer

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

14.3.2018

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

2. Tillfällig vårdledighet

Under tillfällig vårdledighet har en familjedagvårdare rätt att få sin ordinarie lön för högst tre på varandra följande kalenderdagar räknat från barnets insjuknande. Vid tillämpningen av AKTA kap. V § 10 mom. 2, som gäller lön under tillfällig vårdledighet, betraktas familjedagvårdare som arbetstagare som arbetar utanför hemmet.

3. Särskilda grunder för permittering

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

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

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

§ 12 Semesterlön i särskilda situationer

Om antalet vårdplatser som reserverats hos en familjedagvårdare ändras innan den semester som fastställts för semesterperioden börjar och semesterlönen därför skulle avvika väsentligt från den normala ordinarie månadslönen, beräknas semesterlönen för semestertiden, avvikande från bestämmelsen i § 13 i semesterkapitlet i AKTA, på lönen för maj månad i den aktuella semesterperioden. Också semesterpenningen beräknas på den ordinarie lönen för maj om den ordinarie lönen för juli, som enligt § 18 i semesterkapitlet i AKTA används som beräkningsgrund för semesterpenningen, väsentligt avviker från den normala ordinarie månadslönen på grund av en ändring i antalet vårdplatser.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelsen blir tillämplig främst i de fall då vårdplatser sägs upp på sommaren. I sådana fall har familjedagvårdarens lön kunnat minska eller

14.3.2018

helt upphöra enligt § 5 mom. 3 ovan eller också har familjedagvårdaren kunnat permitteras enligt kap. VIII i AKTA.

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

§ 13 Kostnadsersättningar inom familjedagvården

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

Tillämpningsanvisning

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

§ 14 Arbetsgrupp

Följande arbetsgrupper tillsätts:

1. En arbetsgrupp som ska utreda behovet att revidera bestämmelserna om arbetstid i AKTA bilaga 12.
2. En arbetsgrupp som har i uppgift att
 - senast 31.5.2019 utreda om det finns förutsättningar för att ändra och utveckla lönesystemet i AKTA bilaga 12 samt
 - utgående från utredningen ge förslag till ändringar i lönebestämmelserna.

2019-03-18

Ändrade avtalsbestämmelser i AKTA**Ytterligare tekniska ändringar är möjliga.****BILAGA 13****SÄRSKILDA BESTÄMMELSER FÖR LANTBRUKSAVBYTARE**

§ 1 Tillämpningsområde och tillämpliga bestämmelser

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

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

Kap. I Allmän del § 1–6, § 8–10

Kap. II Löner § 1–15, § 18–20

~~Kap. III Arbetstid § 1–4, § 5 mom. 1–2 och mom. 6–7, § 6, § 12 mom. 1, § 13, § 15 mom. 4, § 18, § 21, § 24, § 25 mom. 3 och 5, § 26 mom. 1 och mom. 3–5, § 29, § 30, § 32~~

Kap. III Arbetstid

§ 1 Principen om effektiv användning av arbetstiden

§ 2 Anställda som omfattas av arbetstidslagen

§ 3 Avvikelser från arbetstidsbestämmelserna

§ 4 Arbetstid

§ 5 Beredskapstid mom. 1–2 och 6–7

§ 6 Arbetstidsformer

§ 7 mom. 2 Hur på förhand planerad frånvaro inverkar på den ordinarie arbetstiden och arbetsskiftsplaneringen

§ 11 Sammanhängande arbetsskift och arbetsskiftets längd, mom 1

§ 12 Dygnets, arbetsveckans och arbetsperiodens början

§ 14 mom. 1 Hur övertidsgränsen per vecka påverkas av frånvaro, övertidsgränsen per vecka under söckenhelgsvecka vid full arbetstid och deltidsarbetstid, mom. 4

§ 17 Nödarbete

§ 20 Allmänna förutsättningar för arbetstidsersättning

2019-03-18

§ 22 Utryckningspenning

§ 23 Uträkning av timlön samt tidpunkten för ersättning i pengar eller i form av ledighet, mom. 3 och 5

§ 24 Ledighet per vecka, mom. 1, 3–5

§ 27 Utjämningschema för arbetstiden

§ 28 Arbetsskiftsförteckning

§ 30 Arbetstidsbank

Kap. IV Semester § 1–19, § 21

KAPITEL V TJÄNST-, ARBETS- OCH FAMILJELEDIGHET Tjänst-, arbets- och familjeledighet

Kap. VII Förtroendemän

Kap. VIII Permittering, ombildning till deltidsanställning och anställningens upphörande

Bilaga 16 Ersättning för resekostnader, i tillämpliga delar

Protokollsanteckning

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

2 § Ordinarie arbetstid

mom. 1 Den ordinarie arbetstiden för avbytare är högst 12 timmar per dygn, 38 timmar 45 minuter per vecka, 77 timmar 30 minuter under en tvåveckorsperiod eller 155 timmar under en fyraveckorsperiod.

Tillämpningsanvisning

Hur på förhand planerad frånvaro påverkar den ordinarie arbetstiden och arbetsskiftsplaneringen, se kap. III § 7 mom. 2 (hänvisningen till kap. III § 13 tillämpas inte).

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

Ändringar i arbetsskiftsförteckningen ska delges arbetstagaren i enlighet med kap. III § 30 mom. 2.

Protokollsanteckning

Enligt AKTA kap. I § 4 får man genom ett lokalt avtal inte avvika från AKTA:s bestämmelser om den ordinarie arbetstidens genomsnittliga

2019-03-18

längd. Däremot kan man genom ett lokalt avtal avvika från bestämmelserna om övertidsgränsen per dygn. Om verksamheten inte kräver en ordinarie arbetstid på 12 timmar per dygn kan man överväga ett lokalt avtal där övertidsgränsen per dygn är till exempel 10 timmar. Det lokala avtalet ska gagna båda avtalsparterna. Se cirkulär 7/2016.

mom. 2 ~~När det i en utjämningsperiod som avses i mom. 1,~~ Under en vecka eller utjämningsperiod där det ingår en arbetstidsförkortande söckenhelg eller helgdagsafton som avses i § 7 mom. 2 3 i arbetstidskapitlet är den ordinarie arbetstiden per vecka (mertidsgränsen) för varje ~~arbetstidsförkortande söckenhelg~~ sådan dag 7 timmar 45 minuter kortare än vad som bestäms i mom. 1.

I deltidarbete minskas arbetstiden under ~~sådana veckor~~ en sådan vecka eller utjämningsperiod proportionellt så att den för varje ovan nämnd arbetstidsförkortande söckenhelg nedsätts med den andel av 7 timmar 45 minuter som avbytarens deltidarbetsdag utgör av full arbetstid enligt mom. 1.

Tillämpningsanvisning

Söckenhelgsförkortningen ges som hela lediga dagar under samma vecka eller utjämningsperiod.

§ 3 Beviljande av ledighet per vecka samt dygnsvila

mom. 1 Arbetsgivaren och avbytaren kan komma överens om att veckoledighet ges senast under den kalendermånad som följer efter periodens slut.

mom. 2 Under en vecka då veckoledigheten enligt överenskommelse flyttats till en senare tidpunkt, är den ordinarie arbetstiden högst 56 timmar.

mom. 3 Under de 24 timmar som följer efter inledandet av varje arbetsskift ska en avbytare ges en oavbruten vilotid på minst 11 timmar. Enligt överenskommelse med arbetstagaren kan man dock avvika från denna vilotid, om det är nödvändigt för att arbetstiden ska kunna arrangeras på ett ändamålsenligt sätt. Om arrangemanget gäller minst fem arbetstagare, förutsätts ett avtal med respektive förtroendeman eller lokalt med respektive avtalsorganisation. Vilotiden ska dock vara minst 7 timmar.

§ 4 Tillfälligt inkallande under ledig dag

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

§ 5 Definition av och ersättning för mertidsarbete

2019-03-18

- mom. 1 Mertidsarbete är arbete som på arbetsgivarens initiativ utförs utöver avbytarens ordinarie arbetstid, men som inte är övertidsarbete.

Tillämpningsanvisning

~~För den som har full arbetstid kan mertidsarbete uppkomma endast under söckenhelgsveckor och söckenhelgsperioder.~~

För anställda med full arbetstid kan mertidsarbete uppstå endast under en vecka med söckenhelgsförkortning.

I deltidarbete är arbetstid utöver den ordinarie arbetstiden mertidsarbete upp till övertidsgränsen enligt kap. III § 14 mom. 1. I deltidarbete avses med ordinarie arbetstid också arbetstid som antecknats i arbetsskiftsförteckningen utanför semester, arbets-/tjänsteledighet eller någon annan godtagbar frånvaro.

I deltidarbete förkortas den ordinarie arbetstiden/sänks mertidsgränsen vid oplanerad frånvaro med det antal arbetstimmar som planerats i arbetsskiftsförteckningen för frånvarotiden.

- mom. 2 Mertidsarbete ersätts enligt arbetsgivarens prövning antingen i pengar som en öförlhöjd timlön för varje timme mertidsarbete eller i form av motsvarande ledighet.

§ 6 Definition av och ersättning för övertidsarbete

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

Övertidsgränsen per dygn är 12 timmar. ~~och~~

Övertidsgränsen per vecka är 38 timmar 45 minuter. Om utjämningsperioden är längre än en vecka, utgör övertidsgränsen per vecka den ordinarie arbetstid per vecka som på förhand antecknats i arbetsskiftsförteckningen för respektive vecka utökad med det antal timmar av ersättning i form av ledighet som eventuellt antecknats för veckan i fråga.

~~Om det i utjämningsperioden ingår en arbetstidsförkortande söckenhelg enligt § 4 mom. 2 ovan, utgör övertidsgränsen den i förteckningen antecknade arbetstiden utökad med 7 timmar 45 minuter för varje arbetstidsförkortande söckenhelg. Vid deltidarbete där utjämningsperioden överstiger en vecka är övertidsgränsen per vecka 38 timmar 45 minuter multiplicerat med antalet veckor i utjämningsperioden.~~

Tillämpningsanvisning

Hur frånvaro påverkar övertidsgränsen per vecka vid full arbetstid och deltidarbetsstid, se kap. III § 14 mom. 1.

2019-03-18

Övertidsgränsen per vecka under en söckenhelgsvecka, se kap. III § 14 mom. 1.

Övertidsarbete utförs enligt överenskommelse mellan arbetsgivaren och avbytare.

Exempel 1

En avbytare med full arbetstid har en ordinarie arbetstid på 155 timmar under en fyra veckors utjämningsperiod. Den ordinarie arbetstiden under den första veckan är 33 timmar, under den andra och tredje veckan 38,75 timmar och under den fjärde veckan 44,5 timmar. Enligt den fullgjorda arbetsskiftsförteckningen är antalet timmar 35 under den första veckan. Under den första veckan har det uppstått övertid per vecka, eftersom den ordinarie arbetstiden per vecka i den fastställda arbetsskiftsförteckningen har överskridits med två timmar.

Exempel 2

En deltid arbetande avbytare har en ordinarie arbetstid på i genomsnitt 30 timmar per vecka: I en utjämningsperiod på fyra veckor är den ordinarie arbetstiden 120 timmar. Övertidsgränsen är 155 timmar, medan 155 timmar – 120 timmar är mertid.

- mom. 2 För arbete som överskrider den ordinarie arbetstiden per dygn betalas lönen för de två första timmarna förhöjd med 50 % och för de följande timmarna förhöjd med 100 %, eller alternativt ges motsvarande ersättning i ledig tid.
- mom. 3 För övertid som utförts under en vecka utöver den ordinarie arbetstiden betalas lönen för de 12 första timmarna förhöjd med 50 % och för de följande timmarna förhöjd med 100 %, eller alternativt ges motsvarande ledighet. Vid deltidarbete med en utjämningsperiod som är längre än en vecka betalas vid tvåveckorsperioder för de 24 första övertidstimmar och vid fyraveckorsperioder för de 48 första övertidstimmar lönen förhöjd med 50 % och för följande övertidstimmar förhöjd med 100 %, eller alternativt ges motsvarande ledighet.

§ 7 Söndagsersättning

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

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

- mom. 1 Till avbytare betalas mellan kl. 18.00 och 22.00 en ersättning på 15 % för kvällsarbete och mellan kl. 22.00 och 7.00 en ersättning på 30 % för nattarbete eller ges motsvarande ersättning i ledig tid.

2019-03-18

- mom. 2 För arbetstimmar som utförts under ordinarie arbetstid klockan 6.00–18.00 på helgfri lördag, förutom påskafton eller julafton som infaller på en lördag, betalas till avbytare en separat penningersättning på 20 % eller ges motsvarande ersättning i ledig tid.
- mom. 3 För arbetstimmar som utförts kl. 00.00–18.00 på påskafton, midsommarafton eller julafton som infaller någon annan dag än söndag betalas i helgaftonsersättning utöver den ordinarie lönen en oförhöjd timlön eller ges motsvarande ledighet.

§ 9 Beredskap

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

Tillämpningsanvisning

Beredskapen bör basera sig på överenskommelse mellan avbytare och arbetsgivaren. På beredskap för avbytare tillämpas också kap. III § 5 mom. 1–2 och mom. 6–7.

§ 10 Förläggning av arbetstiden

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

Tillämpningsanvisning

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

Bestämmelser om nattarbete finns i 26 § i arbetstidslagen (605/1996) (hänvisningsbestämmelse). Oberoende av 26 § 1 mom. i arbetstidslagen kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om nattarbete, om det finns en grundad anledning ur verksamhetssynpunkt. Nattarbete enligt arbetstidslagen är arbete som utförs mellan kl. 23.00 och 6.00, vilket kan behövas till exempel på robotgårdar där anordningar och andra funktioner behöver upprätthållas.

§ 11 Ersättning för resekostnader

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

Protokollsanteckning

2019-03-18

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

§ 12 Divisor för månadslönen

Den timlön som behövs för att räkna ut ersättningarna i § 5–9 får man genom att dividera avbytarens ordinarie lön för kalendermånaden med 163.

§ 13 Fortlöpande förhandlingar

Under avtalsperioden utreds hur arbetstidssystemet kunde utvecklas och vilka möjlighet det finns att främja arbetstidsplaneringen så att produktiviteten, arbetshälsan, arbetarskyddet och förlängningen av arbetskarriärerna beaktas. I utredningen beaktas serviceproduktionens, arbetsgivarnas och arbetstagarnas behov.

2019-03-18

Ändrade avtalsbestämmelser i AKTA**Ytterligare tekniska ändringar är möjliga.****BILAGA 15****Temporär avtalsbestämmelse om utbyte av semesterpenningen mot ledighet**

§ 1 Tillämpning av bilaga 15

För att bestämmelserna i denna bilaga ska kunna börja tillämpas måste arbetsgivaren och huvudavtalsorganisationerna eller deras registrerade underföreningar/förtroendemän lokalt avtala om tillämpning av bilaga 15.

Tillämpningsanvisning

Det lokala avtalet kan sägas upp med tre månaders uppsägningstid. Om avtalet sägs upp tillämpas bestämmelserna i denna bilaga ändå på semesterpenningar som bytts ut före uppsägningen.

§ 2 Utbyte av semesterpenningen och användning av utbytesledighet

mom. 1 Arbetsgivaren och den anställde kan komma överens om att semesterpenningen för kvalifikationsåren 2017–2018 och 2018–2019 eller en del av den tas ut som motsvarande ledighet.

Tillämpningsanvisning

Ett skriftligt avtal eller skriftligt samtycke krävs.

mom. 2 Antalet utbytesledighetsdagar utgör 35 % av antalet intjänade semesterdagar enligt § 5 mom. 2 i semesterkapitlet i AKTA. Om bara en del av semesterpenningen tas ut i form av ledighet, avdras från den semesterpenning som räknats ut enligt § 18 i semesterkapitlet andelen dagar som byts ut mot ledighet.

mom. 3 Utbytesledighet likställs med arbetad tid enligt § 4 i semesterkapitlet.

mom. 4 Utbytesledighet förläggs till en tid som arbetsgivaren och den anställde kommer överens om. Utbytesledigheten ska tas ut innan den semesterperiod som följer på kvalifikationsåret börjar.

§ 3 Hur utbytesledighet åtgår, lön för utbytesledighet, flyttning av utbytesledighet

2019-03-18

- mom. 1 Utbytesledighet åtgår såsom semester enligt § 6 i semesterkapitlet. För utbytesledighet betalas den ordinarie lönen för den tid då ledigheten tas ut.

Tillämpningsanvisning

På lönen för utbytesledighet tillämpas inte § 13 mom. 2 och 3 i semesterkapitlet.

- mom. 2 Den anställdes rätt att flytta utbytesledighet på grund av arbetsförmåga bestäms enligt § 11 i semesterkapitlet.

§ 4 Ersättning för uttagen utbytesledighet

När anställningen upphör har den anställde rätt att få ersättning för utbytesledighet som inte tagits ut. Ersättning betalas också när utbytesledighet inte tagits ut inom den tid som anges i § 2 mom. 4. Ersättningen betalas i enlighet med § 2 mom. 2.