

Bilaga 12

Anställningsvillkor för familjedagvårdare som arbetar i sitt eget hem Till och med 30.9.2022

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 arbetskolektivavtal (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 sakfråga | 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 | |
| § 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 1–2 och 5–8 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. **Motsvarande förfarande tillämpas när det är fråga om ett annat kommunalt kollektivavtal.**

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.

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 avvikelsen att minimibeloppet är minst 1,3 % av de sammanräknade uppgiftsrelaterade lönerna för dem som omfattas av bilaga 12. I fråga om årstillägg iakttas bestämmelsen i bilaga 13 § 4 i AKTA 2003–2004 per 15.2.2005. |
| § 12 | Arbetserfarenhetstillägg | |
| § 13 | Resultatbonus | |
| § 14–16 | Engångsarvode, rekryteringstillägg, språktillägg | |
| § 18 | Lönebetalning | |
| § 19 mom. 1 | Uträkning av lön för kortare tid än en kalendermånad | |
| § 20 | Kvittningsrätt och återkrav av lön | |

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. Lönen och andra ersättningar som baserar sig på ett vårdförhållande betalas från och med den dag då vården av barnet inletts i praktiken.

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 | 1.4.2019 | 415,28 € | 1.4.2019 | 207,66 € |
| | 1.8.2020 | 421,78 € | 1.8.2020 | 210,91 € |
| | 1.4.2021 | 426,00 € | 1.4.2021 | 213,02 € |
| 2. Familjedagvårdaren saknar examen enligt punkt 1 12PPH002 | 1.4.2019 | 396,25 € | 1.4.2019 | 198,13 € |
| | 1.8.2020 | 402,75 € | 1.8.2020 | 201,38 € |
| | 1.4.2021 | 406,78 € | 1.4.2021 | 203,39 € |

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

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

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 en plats som reserverats för vård av barn. 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

Arbetsgivaren 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. Arbetsgivaren 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 arbetsgivaren upp en vårdplan för varje barn som placeras på en vårdplats och för barnets vårdtider (behovet av vård dagar och antalet timmar). Utgående från vårdplanerna bedömer arbetsgivaren 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 vård dagar blir outnyttjade eller om vårdtimmar inte används fullt ut.

Vid reserveringen av vårdplatser och placeringen av barn ska beaktas bland annat bestämmelserna i lagen och förordningen om småbarnspedagogik, enligt vilka högst 4 ½ barn får skötas samtidigt. Det halva barnet enligt förordningen avser en förskole- eller grundskoleelev. Man bör om möjligt också beakta bland annat AKTA:s huvudregel om 5 dagars arbetsvecka. Om vård dagarna 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 vård dagar) ska följas upp i tillräcklig grad, så att antalet vårdplatsreserveringar kan justeras enligt det faktiska behovet eller vid förändringar i barnens vårdtider/vårdbehov.

Exempel på reservering av vårdplats

Barn A behöver vård 9 timmar per dag i 10 dagar under fyra veckor. För uppskattningen av vårdbehovet har införts en granskningsperiod på fyra veckor. Under fyra veckor är vårdbehovet $10 \times 9 = 90$ timmar, per vecka i genomsnitt $90 : 4 = 22,5$ timmar och per dag i genomsnitt $22,5 : 5 = 4,5$ timmar. Utgående från detta kan en vårdplats på högst 5 timmar reserveras för barnet.

Lönen betalas för alla kalenderdagar i månaden. Under fyra veckor uppstår ett 10 timmars underskott på vårdplatsen.

Underskottet kan fyllas ut till exempel genom att ett barn med sporadiskt vårdbehov placeras på vårdplatsen, men endast under sådana dagar eller klockslag som vårdplatsen inte utnyttjas av barn A. Arbetsgivaren kan efter prövning också reservera en vårdplats på över 5 timmar, varvid det uppstår mer underskott som kan utnyttjas.

4. Användning av underskott på en vårdplats

Målet är att reserverade vårdplatser används fullt ut. Arbetsgivaren beslutar om placering av barn på underskottstimmar. Arbetsgivaren 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 bestämmelsen i lagen och förordningen om småbarnspedagogik inte överskrids.

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

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

5. Barn med sporadiskt vårdbehov

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

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

Om en familjedagvårdare får ta emot flera barn med sporadiskt vårdbehov kan man också reservera en gemensam vårdplats för dem. En gemensam vårdplats som reserverats för barn med sporadiskt vårdbehov kan i avvikelse från huvudregeln användas av flera barn med sporadiskt vårdbehov samtidigt. Utnyttjandegraden för vårdplatsen kan följas upp under en längre period som arbetsgivaren 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 lagen och förordningen om småbarnspedagogik 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 undernyttjade 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 iakttas 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

Det kan vara ändamålsenligt att utföra arbetsvärderingen för familjedagvårdarna i samband med arbetsvärderingen för personalen inom småbarnspedagogiken 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 lagen och förordningen om småbarnspedagogik** 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 lönen 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.

mom. 2 Ökning av antalet vårdplatser

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

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

mom. 3 Minskning av antalet vårdplatser

Arbetsgivaren kan minska antalet reserverade 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 skriftligt av den behöriga tjänsteinnehavaren i kommunen (i allmänhet en familjedagvårdsledare). Tjänsteinnehavaren ska utan dröjsmål meddela familjedagvårdaren om beslutet.

Om det efter att en vårdplats sagts upp oväntat placeras ett nytt barn 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 Sjukfrånvaro** 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

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

§ 6 Lön när anställningen upphör

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

Tillämpningsanvisning

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

Arbetstid och arbetstidsersättningar

Arbetstidsarrangemang

§ 7 Tillämpliga bestämmelser i arbetstidskapitlet i AKTA

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

| AKTA paragraf | AKTA sakfråga | Undantag från tillämpningen av AKTA |
|----------------------|---|---|
| § 1 | Principen om effektiv användning av arbetstiden | |
| § 3 | Avvikelser från arbetstidsbestämmelserna | |
| § 4 mom. 2 | Tid som räknas in i arbetstiden i vissa fall | |
| § 5 mom. 1, 3 och 5. | Beredskapstid | |
| § 6 mom. 2 punkt 6 | Arbetstidsformer | Se § 8, 9 och 10 |
| § 12 | Dygnet, arbetsveckans och arbetsperiodens början | |
| § 13 mom. 1 och 3 | Mertidsarbete | |
| § 14 mom. 6 | Flyttning av övertidsledighet vid sjukdomsfall | |
| § 18 | Söndags-, lördags- och helgaftonsersättning | |
| § 19 mom. 1–2 | Kvälls- och nattersättning | För nattarbete betalas en penningersättning på 15 % av den oförhöjda timlönen eller ges motsvarande ledighet. |
| § 20 | Allmänna förutsättningar för arbetstidsersättning | |

| | | |
|-------------------|--|---|
| § 23 mom. 1 och 5 | Uträkning av timlön samt tidpunkten för ersättning i pengar eller i form av ledighet | Timlönedivisorn är 174. Vid betalning av arbetstidsersättningar används den ordinarie lönen vid betalningstidpunkten som grund. |
| § 27 | Utjämningschema för arbetstiden | |
| § 28 | Arbetsskiftsförteckning | |
| § 30 | Arbetstidsbank | |

§ 7 a Tillämpliga bestämmelser i arbetstidslagen (872/2019)

Förutom bestämmelserna i denna bilaga tillämpas följande bestämmelser i arbetstidslagen, om inte något annat har avtalats angående dem i detta avtal eller genom något annat tjänste- och arbetskollektivavtal (hänvisningsbestämmelse):

4 § 3 mom. (skyldighet för tjänsteinnehavare att vara i beredskap)

8 § (nattarbete)

10 § (på kollektivavtal grundad ordinarie arbetstid)

15 § (förkortad arbetstid)

17 § (arbetstagarens

samtycke) 19 § (nödarbete)

25 § (dygnsvila)

27 § (veckovila)

28 § (avvikelse från
veckovila)

32 § (arbetstidsbokföring)

8 och 9 kap. (bestämmelsernas tvingande natur och särskilda bestämmelser)

§ 8 Full ordinarie arbetstid

mom. 1 Definition

Familjedagvårdarnas ordinarie arbetstid är i genomsnitt 40 timmar per vecka. Under arbetsperioden ska arbetstiden utjämnas till detta antal veckotimmar enligt den på förhand uppgjorda arbetsskiftsförteckningen. Utjämningsperioden är minst två veckor och högst 26 veckor. Utjämningsperioder på mer än 26 veckor kan avtalas i enlighet med AKTA kap. III § 3 (avvikande arbetstidsarrangemang).

Tillämpningsanvisning

En familjedagvårdares arbetstid planeras 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

Som arbetstid räknas den tid som används till arbete och den tid under vilken familjedagvårdaren är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsplatsen.

Tillämpningsanvisning

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

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 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 mertids- och övertidsgränsen 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 (gäller till 30.8.2020)

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

För deltidsarbetande familjedagvårdare förkortas deltidsarbetstiden 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 deltidsarbetstid utgör av full ordinarie arbetstid enligt § 8.

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

För deltidsarbetande familjedagvårdare förlängs deltidsarbetstiden under en avbruten period proportionellt så att den för varje söckenhelg eller helgdagsafton utökas med den andel av 2 timmar 40 minuter som familjedagvårdarens deltidsarbetstid 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. Övertidsgränsen 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.

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 (sammanlagt 6 avbrottsdagar). Arbetsdagarna är 19 och utjämningsdagarna 4. Övertidsgränsen är 186 timmar 40 minuter (8 timmar x 23) + (2 timmar 40 minuter). Mertidsgränsen är densamma som i exempel 1, dvs. 234 timmar 40 minuter (240 timmar – 5 timmar 20 minuter). Mertidsgränsen 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.

§ 9 Arbetstiden under söckenhelgsperioder (gäller från 31.8.2020)

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

För deltidsarbetande familjedagvårdare förkortas deltidsarbetstiden under en full arbetsperiod proportionellt så att den för varje arbetstidsförkortande söckenhelg eller helgdagsafton minskas med den andel av 8 timmar som familjedagvårdarens deltidsarbetstid 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.

Övertidsgränsen är 240 timmar (40 timmar x 6). Mertidsgränsen är 232 timmar (240 timmar – 8 timmar). Familjedagvårdaren får ersättning för 8 timmar mertidsarbete och 3 timmar övertidsarbete.

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 sjukfrånvaro (sammanlagt 6 avbrottsdagar). Arbetsdagarna är 19 och utjämningsdagarna 4. Övertidsgränsen är 184 timmar (8 timmar x 23). Mertidsgränsen är densamma som i exempel 1, dvs. 232 timmar. Mertidsgränsen mister sin betydelse eftersom övertidsgränsen är lägre än mertidsgränsen. De timmar som överskrider 184 timmar ersätts som övertidsarbete. Den ordinarie arbetstiden för familjedagvårdaren har i detta fall ett underskott på 5 timmar.

§ 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 (gäller till 30.8.2020)

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. 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 arbetsskiftsförteckningen 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 uttagna 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 antalet 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. 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. 2 Avbruten period (gäller från 31.8.2020)

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. 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 arbetsskiftsförteckningen 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 anställda 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 antalet arbetsdagar (= antalet faktiska arbetsdagar* och antalet hela lediga dagar som följer av arbetstidsutjämning** eller av ersättning i form av ledighet***).

Exempel 1 Avbruten arbetsperiod

En familjedagvårdare har en arbetsperiod på sex veckor. Perioden avbryts på grund av en 3 dagar lång sjukledighet sjukfrånvaro. 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 sjukfrånvaro. 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. 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 sockenhelg

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 (gäller till 30.8.2020)

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

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.

mom. 4 Uppföljningsperiod för den maximala arbetstiden (gäller från 31.8.2020)

Som uppföljningsperiod för den maximala arbetstiden enligt 18 § 1 mom. i arbetstidslagen används tolv månader. Till övriga delar tillämpas bestämmelsen i 18 § i arbetstidslagen.

Tillämpningsanvisning

När man beräknar den tid som räknas till maximala arbetstiden 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 sakfråga | 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 § 9 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 16 | Ersättningar för resekostnader | |

Tillämpningsanvisning

1. Lön för sjuk- sjukfrånvaro och moderskapsledighet i särskilda situationer

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

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

Protokollsanteckning (punkt 1 i tillämpningsanvisningen)

*) Se bilagan till underteckningsprotokollet om familjeledighetsreformens inverkan på avtalsbestämmelserna.

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

Arbetsgivaren 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 minst 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 för avtalsperioden:

1 En arbetsgrupp som ska utreda särskilda frågor som gäller AKTA bilaga 12.

~~2 En arbetsgrupp som har i uppgift att
— utreda om det finns förutsättningar för att ändra och utveckla
lönssystemet i AKTA bilaga 12 samt
— utgående från utredningen ge förslag till ändringar i
lönebestämmelserna.~~

Bilaga 12

Anställningsvillkor för familjedagvårdare som arbetar i sitt eget hem från 1.10.2022

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 sakfråga | 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 | |
| § 10 | Arbetstagarens uppgifter | Se tillämpningsanvisningen nedan. |

Tillämpningsanvisning

3. 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 1–2 och 5–8 1–8 i AKTA, kan slås 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. **Motsvarande förfarande tillämpas när det är fråga om ett annat kommunalt kollektivavtal.**

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.

4. 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.

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 |
| § 2 | Grundläggande lönebegrepp | |
| § 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. Se § 12. |
| § 6 | Lönesystemet | Grundlönen bestäms enligt det antal vårdplatser som reserverats hos familjedagvårdaren. Se § 4. |
| § 9 | Uppgiftsrelaterad lön | Se § 4 mom. 1–2 och § 5. Se § 4 och 5. |
| § 10 | Väsentliga ändringar i uppgifterna | Se också § 5 |
| § 11 | Individuellt tillägg | På familjedagvårdarna tillämpas bestämmelsen i protokollsanteckningen i AKTA kap. II § 11 mom. 6 om minimibeloppet för individuella tillägg, med den avvikelsen 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 | |
| § 14–16 | Engångsarvode, rekryteringstillägg, språktillägg | |
| § 18 | Lönebetalning | |
| § 19 mom. 4 | Uträkning av lön för kortare tid än en kalendermånad | |
| § 20 | Kvittningsrätt och återkrav av lön | |

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 från 1.10.2022

mom. 1 Lönegrunden och rätten till lön Lönepunkt

Grundlönen bestäms enligt det antal vårdplatser som reserverats hos familjedagvårdaren. Lönen och andra ersättningar som baseras på ett vårdförhållande betalas från och med den dag då vården av barnet inlemts i praktiken.

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 | 1.4.2019 | 415,28 € | 1.4.2019 | 207,66 € |
| | 1.8.2020 | 421,78 € | 1.8.2020 | 210,91 € |
| | 1.4.2021 | 426,00 € | 1.4.2021 | 213,02 € |
| 2. Familjedagvårdaren saknar examen enligt punkt 1 12PPH002 | 1.4.2019 | 396,25 € | 1.4.2019 | 198,13 € |
| | 1.8.2020 | 402,75 € | 1.8.2020 | 201,38 € |
| | 1.4.2021 | 406,78 € | 1.4.2021 | 203,39 € |

En familjedagvårdares grundlön är alltid minst lönen enligt lönepunkt 12PPH100. Grundlönen ska justeras i enlighet med lönepunkt 12PPH200 för en familjedagvårdare som utöver fyra samtidigt närvarande barn har en förskole- eller grundskoleelev i sin vård.

| | Grundlön |
|----------|-----------------|
| 12PPH100 | 1868,56 € |
| 12PPH200 | 1917,02 € |

Tillämpningsanvisning

Vid placeringen av barn ska beaktas bland annat bestämmelserna i lagen och förordningen om småbarnspedagogik, enligt vilka högst 4 ½ barn får skötas samtidigt. Det halva barnet enligt förordningen avser en förskole- eller grundskoleelev.

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

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

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.

7. Vårdplats

Med vårdplats avses en plats som reserverats för vård av barn. En vårdplats kan under en dag eller en vecka utnyttjas av flera olika barn, men bara av ett barn åt gången.

8. Granskning av vårdplatsbehovet samt reservering och uppföljning av vårdplatserna

Arbetsgivaren 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. Arbetsgivaren 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 arbetsgivaren 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 arbetsgivaren 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 bestämmelserna i lagen och förordningen om småbarnspedagogik, enligt vilka högst 4 ½ barn får skötas samtidigt. Det halva barnet enligt förordningen avser en förskole- eller grundskoleelev. Man bör om möjligt också beakta bland annat AKTA:s huvudregel om 5 dagars arbetsvecka. Om vårddagarna varierar bedöms behovet av vårdplats (mer än eller högst 5 tim./dag) utgående från 5 dagars arbetsvecka. Vid bedömningen används en tillräckligt lång granskningsperiod som gör det möjligt att beräkna hurdan vårdplats barnet behöver.

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

Exempel på reservering av vårdplats

Barn A behöver vård 9 timmar per dag i 10 dagar under fyra veckor. För uppskattningen av vårdbehovet har införts en granskningsperiod på fyra veckor. Under fyra veckor är vårdbehovet $10 \times 9 = 90$ timmar,

per vecka i genomsnitt $90 : 4 = 22,5$ timmar och per dag i genomsnitt $22,5 : 5 = 4,5$ timmar. Utgående från detta kan en vårdplats på högst 5 timmar reserveras för barnet.

Lönen betalas för alla kalenderdagar i månaden. Under fyra veckor uppstår ett 10 timmars underskott på vårdplatsen. Underskottet kan fyllas ut till exempel genom att ett barn med sporadiskt vårdbehov placeras på vårdplatsen, men endast under sådana dagar eller klockslag som vårdplatsen inte utnyttjas av barn A. Arbetsgivaren kan efter prövning också reservera en vårdplats på över 5 timmar, varvid det uppstår mer underskott som kan utnyttjas.

9. Användning av underskott på en vårdplats

Målet är att reserverade vårdplatser används full ut. Arbetsgivaren beslutar om placering av barn på underskottstimmar. Arbetsgivaren bör på förhand skapa en ändamålsenlig och rättvis praxis för hur underskottstimmar används.

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

10. Barn med sporadiskt vårdbehov

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

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

Om en familjedagvårdare får ta emot flera barn med sporadiskt vårdbehov kan man också reservera en gemensam vårdplats för dem. En gemensam vårdplats som reserverats för barn med sporadiskt vårdbehov kan i avvikelse från huvudregeln användas av

flera barn med sporadiskt vårdbehov samtidigt. Utnyttjandegraden för vårdplatsen kan följas upp under en längre period som arbetsgivaren 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 lagen och förordningen om småbarnspedagogik 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 iakttas 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

3) vid samma tidpunkt som den uppgiftsrelaterade lönen ändras enligt § 5 i denna bilaga, när antalet vårdplatser ändras

4) vid den tidpunkt som anges i § 10 mom. 1 i lönekapitlet i AKTA, om antalet vårdplatser är oförändrat, men uppgifternas svårighetsgrad förändras väsentligt.

Tillämpningsanvisning

Det kan vara ändamålsenligt att utföra arbetsvärderingen för familjedagvårdarna i samband med arbetsvärderingen för personalen inom småbarnspedagogiken 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 lönen vid ändring av lönepunkt vårdplatsbeslutet

För den tid som en familjedagvårdare utöver fyra samtidigt närvarande barn har en förskole- eller grundskoleelev i sin vård bestäms lönen enligt lönepunkt 12PPH200.

Ändringen av lönepunkt från 12PPH100 till 12PPH200 träder i kraft från den tidpunkt då vården av förskole- eller grundskoleeleven inleds.

När vården av förskole- eller grundskoleeleven har upphört, betalas lön enligt lönepunkt 12PPH200 fram till utgången av kalendermånaden.

Exempel 1: Familjedagvårdaren har två barn i vård. Utöver dem placeras en förskoleelev hos familjedagvårdaren. Familjedagvårdarens lön bestäms fortfarande enligt lönepunkt 12PPH100, eftersom han eller hon utöver förskoleeleven inte har fyra barn i vård. Inte heller då vården av förskoleeleven upphör påverkas familjedagvårdarens lön.

Exempel 2: Familjedagvårdaren har fyra barn i vård. Utöver dem placeras en förskoleelev hos familjedagvårdaren från 13.12.2022. Familjedagvårdarens lön bestäms från 13.12.2022 enligt lönepunkt 12PPH200. Vården av förskoleeleven upphör 2.6.2023. Familjedagvårdarens lön bestäms från 1.7.2023 enligt lönepunkt 12PPH100.

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.

mom. 2 — Ökning av antalet vårdplatser

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

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

mom. 3 — Minskning av antalet vårdplatser

Arbetsgivaren kan minska antalet reserverade 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 skriftligt av den behöriga tjänsteinnehavaren i kommunen (i allmänhet en familjedagvårdsledare). Tjänsteinnehavaren ska utan dröjsmål meddela familjedagvårdaren om beslutet.

Om det efter att en vårdplats sagts upp oväntat placeras ett nytt barn 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

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

§ 6 Lön när anställningen upphör slopad

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.

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 | Avvikelser från arbetstidsbestämmelserna | |
| § 4 mom. 2 | Tid som räknas in i arbetstiden i vissa fall | |
| § 5 mom. 1, 3 och 5. | Beredskapstid | |
| § 6 mom. 2 punkt 6 | Arbetstidsformer | Se § 8, 9 och 10 |
| § 12 | Dygnet, arbetsveckans och arbetsperiodens början | |
| § 13 mom. 1 och 3 | Mertidsarbete | |
| § 14 mom. 6 | Flyttning av övertidsledighet vid sjukdomsfall | |
| § 18 | Söndags-, lördags- och helgaftonsersättning | |

| | | |
|---------------|---|--|
| § 19 mom. 1–2 | Kvälls- och nattersättning | För nattarbete betalas en penningersättning på 15 % av den förhöjda timlönen eller ges motsvarande ledighet. |
| § 20 | Allmänna förutsättningar för arbetstidsersättning | |

| | | |
|-------------------|--|---|
| § 23 mom. 1 och 5 | Uträkning av timlön samt tidpunkten för ersättning i pengar eller i form av ledighet | Timlönedivisorn är 174. Vid betalning av arbetstidsersättningar används den ordinarie lönen vid betalningstidpunkten som grund. |
| § 27 | Utjämningschema för arbetstiden | |
| § 28 | Arbetsskiftsförteckning | |
| § 30 | Arbetstidsbank | |

§ 7 a Tillämpliga bestämmelser i arbetstidslagen (872/2019)

Förutom bestämmelserna i denna bilaga tillämpas följande bestämmelser i arbetstidslagen, om inte något annat har avtalats angående dem i detta avtal eller genom något annat tjänste- och arbetskollektivavtal (hänvisningsbestämmelse):

- 4 § 3 mom. (skyldighet för tjänsteinnehavare att vara i beredskap)
- 8 § (nattarbete)
- 10 § (på kollektivavtal grundad ordinarie arbetstid)
- 14 § (arbetstidsbank)
- 15 § (förkortad arbetstid)
- 17 § (arbetstagarens samtycke)
- 19 § (nödarbete)
- 25 § (dygnsvila)
- 27 § (veckovila)
- 28 § (avvikelse från veckovila)
- 32 § (arbetstidsbokföring)
- 8 och 9 kap. (bestämmelsernas tvingande natur och särskilda bestämmelser)

§ 8 Full ordinarie arbetstid

mom. 1 Definition

Familjedagvårdarnas ordinarie arbetstid är i genomsnitt 40 timmar per vecka. Under arbetsperioden ska arbetstiden utjämnas till detta antal veckotimmar enligt den på förhand uppgjorda arbetsskiftsförteckningen. Utjämningsperioden är minst två veckor och högst 26 veckor. Utjämningsperioder på mer än 26 veckor kan avtalas i enlighet med AKTA kap. III § 3 (avvikande arbetstidsarrangemang).

Tillämpningsanvisning

En familjedagvårdares arbetstid planeras 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

Som arbetstid räknas den tid som används till arbete och den tid under vilken familjedagvårdaren är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsplatsen.

Tillämpningsanvisning

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

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 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 mertids- och övertidsgränsen 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 (gäller till 30.8.2020)

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

För deltidsarbetande familjedagvårdare förkortas deltidsarbetstiden 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 deltidsarbetstid utgör av full ordinarie arbetstid enligt § 8.

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

För deltid arbetande familjedagvårdare förlängs deltid arbetstiden under en avbruten period proportionellt så att den för varje söckenhelg eller helgdagsafton utökas med den andel av 2 timmar 40 minuter som familjedagvårdarens deltid arbetstid 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. Övertidsgränsen 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.

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 (sammanlagt 6 avbrottsdagar). Arbetsdagarna är 19 och utjämningsdagarna 4. Övertidsgränsen är 186 timmar 40 minuter (8 timmar x 23) + (2 timmar 40 minuter). Mertidsgränsen är densamma som i exempel 1, dvs. 234 timmar 40 minuter (240 timmar – 5 timmar 20 minuter). Mertidsgränsen 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.

§ 9 Arbetstiden under söckenhelgsperioder (gäller från 31.8.2020)

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

För deltid arbetande familjedagvårdare förkortas deltid arbetstiden under en full arbetsperiod proportionellt så att den för varje arbetstidsförkortande söckenhelg eller helgdagsafton minskas med den andel av 8 timmar som familjedagvårdarens deltid arbetstid 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.

Övertidsgränsen är 240 timmar (40 timmar x 6). Mertidsgränsen är 232 timmar (240 timmar – 8 timmar). Familjedagvårdaren får ersättning för 8 timmar mertidsarbete och 3 timmar övertidsarbete.

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 sjukfrånvaro (sammanlagt 6 avbrottsdagar). Arbetsdagarna är 19 och utjämningsdagarna 4. Övertidsgränsen är 184 timmar (8 timmar x 23). Mertidsgränsen är densamma som i exempel 1, dvs. 232 timmar. Mertidsgränsen mister sin betydelse eftersom övertidsgränsen är lägre än mertidsgränsen. De timmar som överskrider 184 timmar ersätts som övertidsarbete. Den ordinarie arbetstiden för familjedagvårdaren har i detta fall ett underskott på 5 timmar.

§ 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 (gäller till 30.8.2020)

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. 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 arbetsskiftsförteckningen 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 antalet 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 $\times 27 = 216$ 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 $\times (24^{*} + 2^{**} + 1^{***}) = 8$ timmar $\times 27$ dagar = 216 timmar. 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 sockenhöjd

Se § 9 exempel 2.

mom. 2 Avbruten period (gäller från 31.8.2020)

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. 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 arbetsskiftsförteckningen 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 anställda 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 \times antalet arbetsdagar (= antalet faktiska arbetsdagar* och antalet hela lediga dagar som följer av arbetstidsutjämning** eller av ersättning i form av ledighet***).

Exempel 1 Avbruten arbetsperiod

En familjedagvårdare har en arbetsperiod på sex veckor. Perioden avbryts på grund av en 3 dagar lång sjukledighet sjukfrånvaro. 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 sjukfrånvaro. 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. 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 (gäller till 30.8.2020)

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

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.

mom. 4 Uppföljningsperiod för den maximala arbetstiden (gäller från 31.8.2020)

Som uppföljningsperiod för den maximala arbetstiden enligt 18 § 1 mom. i arbetstidslagen används tolv månader. Till övriga delar tillämpas bestämmelsen i 18 § i arbetstidslagen.

Tillämpningsanvisning

När man beräknar den tid som räknas till maximala arbetstiden 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 sakfråga | 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 § 9 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 16 | Ersättningar för resekostnader | |

Tillämpningsanvisning

1. ~~Lön för sjuk- och moderskapsledighet i särskilda situationer~~ slopad

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

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

2. Tillfällig vårdledighet

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 § 9 mom. 2, som gäller lön under tillfällig vårdledighet, betraktas familjedagvårdare som arbetstagare som arbetar utanför hemmet.

5. 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 småbarnspedagogik 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 slopad

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

Arbetsgivaren 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 minst 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 för avtalsperioden:

- 3 En arbetsgrupp som ska utreda särskilda frågor som gäller AKTA bilaga 12.
- 4 En arbetsgrupp som har i uppgift att
 - 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.
 - bereda övergången till AKTA bilaga 5 för familjedagvårdare som arbetar i sitt eget hem inför följande avtalsperiod