

AKTA 2025–2028

Ändrade kapitel i AKTA: I, II, III, IV, V, VII, VIII och XI samt bilaga 5, bilaga 12, bilaga 13 och bilaga 16

Kapitel I Allmän del

§ 4 Lokala avtal

mom. 1

Detta avtal tillämpas inte till de delar man har avvikit från dess bestämmelser genom sådana lokala avtal som avses i § 12 i huvudavtalet för kommun- och välfärdssektorn. 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 sjukfrånvaro-, graviditetsledighets- eller föräldraledighetsförmåner 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 § 12 mom. 1 i huvudavtalet iakttas inte huvudavtalets bestämmelser om avvikande avtal, om 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 kollektivavtalet. En sådan särskild bestämmelse finns bl.a. i arbetstidskapitlet i detta avtal, § 3 (arbetstidsarrangemang). Också i dessa fall tillämpas bestämmelserna i § 12 mom. 2–4 i huvudavtalet, om inte något annat bestäms särskilt i till exempel § 3 i arbetstidskapitlet.

I avvikelse från det som sägs ovan är det dock möjligt att ingå ett lokalt kollektivavtal om att måltider under arbetstid och deltagande i utbildning enligt arbetstidskapitlet räknas som arbetstid. Det är också möjligt att ingå ett lokalt kollektivavtal som avviker från § 4 mom. 2 punkt 5 (av läkare föreskrivna undersökningar) till den anställdas fördel.

~~Se tjänste- och arbetskollektivavtalet om en förlängning av det kommunala huvudavtalet och vissa andra bestämmelser (27.5.2020).~~

Se huvudavtalet för kommun- och välfärdssektorn samt tjänste- och arbetskollektivavtalet om vissa frågor med anknytning till huvudavtalet (8.6.2022).

mom. 2

Lokalt kan man ingå avtal om ett lönesystem som bygger på arbetsvärdering och som avviker från mom. 1, under förutsättning att Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT och respektive huvudavtalsorganisationer ger parterna fullmakt att ingå avtal.

Paragraf 4 nedan tillämpas ~~tidigast från 1.2.2025 och~~ senast från 1.10.2025, beroende på när nivålönesystemet införs i kommunen/samkommunen. Se KT:s cirkulär 3/2025 och 5/2025.

Före det tillämpas § 4 ovan.

§ 4 Lokala avtal

mom. 1

Detta avtal tillämpas inte till de delar man har avvikit från dess bestämmelser genom sådana lokala avtal som avses i § 12 i huvudavtalet för kommun- och välfärdssektorn. Genom ett lokalt avtal får man dock inte avtala om en ~~lägre grundlön~~ **lägre nivålön än den nationella nivålön** som minst ska betalas enligt detta avtal eller avvika från detta avtals bestämmelser om den ordinarie arbetstidens genomsnittliga längd, semesterns längd eller sjukfrånvaro-, graviditetsledighets- eller föräldraledighetsförmåner. 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.

Protokollsanteckning 1.2.2025–

Nivålönesystemet är förpliktande. Lokalt kan man ändå avtala om fler nivåer ovanför nivå C (t.ex. D, E), om det finns en grundad anledning att fastställa kunskande och ansvar på fler nivåer.

Tillämpningsanvisning

Enligt § 12 mom. 1 i huvudavtalet iakttas inte huvudavtalets bestämmelser om avvikande avtal, om 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 kollektivavtalet. En sådan särskild bestämmelse finns bl.a. i arbetstidskapitlet i detta avtal, § 3 (arbetstidsarrangemang). Också i dessa fall tillämpas bestämmelserna i § 12 mom. 2–4 i huvudavtalet, om inte något annat bestäms särskilt i till exempel § 3 i arbetstidskapitlet.

I avvikelse från det som sägs ovan är det dock möjligt att ingå ett lokalt kollektivavtal om att måltider under arbetstid och deltagande i utbildning enligt arbetstidskapitlet räknas som arbetstid. Det är också möjligt att ingå ett lokalt kollektivavtal med bestämmelser som avviker från § 4 mom. 2 punkt 5 (av läkare föreskrivna undersökningar) till den anställdas fördel.

~~Se tjänste- och arbetskollektivavtalet om en förlängning av det kommunala huvudavtalet och vissa andra bestämmelser (27.5.2020).~~

Se huvudavtalet för kommun- och välfärdssektorn samt tjänste- och arbetskollektivavtalet om vissa frågor med anknytning till huvudavtalet (8.6.2022).

mom. 2

Har slopats.

- - -

Kapitel II Löner

Lönekapitlet, lönebilagorna 1–7 och rekommendationsbilagorna 9–10 i AKTA 2025–2028 ska tillämpas senast 1.10.2025, beroende på när nivålönesystemet införs i kommunen/samkommunen. Se KT:s cirkulär 3/2025 och 5/2025.

Före det tillämpas lönekapitlet, bilagorna 1–2 och 5–8 samt rekommendationsbilaga 9 i AKTA 2022–2025, vilka trädde i kraft 1.5.2022.

- - -

§ 3 Minimilön

Lön för praktikant eller anställd i jämförbar ställning

mom. 1

För en heltidsarbetande och fullt arbetsför person som fyllt 17 år är minimilönen per månad för ordinarie arbetstid inklusive naturaförmåner 1 785,63 euro från 1.6.2024, **1 838,63 euro från 1.10.2025 och 1 880,37 euro från 1.8.2026.**

Bestämmelsen tillämpas på praktikanter och andra anställda i jämförbar ställning först när anställningen hos kommunen eller samkommunen varat i tre månader.

- - -

Kapitel III Arbetstid

- - -

§ 4 Arbetstid

- - -

mom. 2 Vissa specialsituationer

1 Vilotider

De dagliga vilotiderna räknas inte in i arbetstiden, om den anställda under dessa tider obehindrat får avlägsna sig från arbetsplatsen.

2 Restid

Den tid som används för resa räknas inte in i arbetstiden, om den inte samtidigt ska anses vara en arbetsprestation. Färden eller transporten från en avfärdsplats som den behöriga myndigheten eller chefen har anvisat till den plats där tjänste- eller arbetsuppgiften ska utföras och återresan därifrån till avfärdsplatsen räknas dock in i arbetstiden.

På arbetsgivarens skyldighet att förebygga alltför stor belastning som hänför sig till resande utanför arbetstiden tillämpas bestämmelserna i 10, 13 och 25 § i arbetarskyddslagen (738/2002) (hänvisningsbestämmelse).

Tillämpningsanvisning

Av den tid som använts för en tjänsteresa räknas endast den tid som åtgått för skötseln av tjänste- eller arbetsuppgifter in i arbetstiden. Om den anställda använt arbetstid till resor, förlängs arbetstiden inte med anledning av detta.

Arbetsresor från bostaden till arbetsplatsen och tillbaka räknas inte in i arbetstiden.

Vid tjänsteförrättningsresor räknas resor under arbetsdagen från ett arbetsställe till ett annat in i arbetstiden, förutsatt att resorna sker på billigaste sätt och längs den rakaste och snabbaste vägen. Begreppen tjänsteresa och tjänsteförrättningsresa definieras i § bilaga 16 § 1.

Till exempel räknas beledsagande av en patient in i arbetstiden, men inte den anställdas återresa utan patienten.

När det är fråga om rekreationsresor för patienter eller vårdbehövande bör arbetsskiftsförteckningen göras upp så att den omfattar även den tid som tjänsteresan pågår. Restid som inte antecknats som arbetstid i arbetsskiftsförteckningen räknas inte in i arbetstiden, fränsett tid som har använts till vårduppgifter och liknande.

Genom ett lokalt kollektivavtal enligt § 12 i huvudavtalet kan man avtala om ersättning för restid utanför arbetstiden.

- - -

§ 10 Exceptionell ordinarie arbetstid

Om en tjänsteinnehavares eller arbetstagares ordinarie arbetstid med stöd av 39 § i arbetstidslagen har ordnats med avvikelse från lagens 5 §, iakttas bestämmelserna i tillståndet

till undantag eller i ifrågavarande kollektivavtal i stället för bestämmelserna i detta kapitel, till den del bestämmelser uttryckligen anges i tillståndet till undantag eller i kollektivavtalet i fråga. Överskridande av den kollektivavtalsenliga genomsnittliga ordinarie arbetstiden per vecka i syfte att verkställa ett tillstånd till undantag som beviljats av arbetarskyddsmyndigheten förutsätter ett lokalt kollektivavtal enligt huvudavtalet. Till övriga delar iakttas bestämmelserna i detta kapitel.

Tillämpningsanvisning

Tillståndet till undantag eller kollektivavtalet kan gälla avvikelser från den ordinarie arbetstiden per dygn och per vecka. I tillstånden till undantag och avtalen ingår också bestämmelser om övertidsersättning och i allmänhet också om söndagsersättning. Man kan inte få tillstånd till undantag från till exempel bestämmelserna om vilopauser i detta avtal.

- - -

Kapitel IV Semester

- - -

§ 8 Överenskommelse om uppdelning av semestern och om semesterns tidpunkt under anställningen

- - -

mom. 5

När förutsättningarna i § 23 i detta kapitel uppfylls, kan arbetsgivaren och den anställda avtala om att byta semester som tjänats in under kvalifikationsåret mot pengar, till den del semestern överskrider 30 semesterdagar.

- - -

§ 23 Utbyte av semester mot pengar

mom. 1

För att denna bestämmelse ska kunna börja tillämpas ska arbetsgivaren och huvudavtalsorganisationerna eller deras registrerade underföreningar/fackombud ingå ett lokalt avtal enligt § 12 i huvudavtalet om tillämpning av denna bestämmelse.

mom. 2

Arbetsgivaren och den anställda kan avtala om att byta semester som tjänats in under kvalifikationsåret mot pengar, till den del semestern överstiger 30 semesterdagar. Avtalet ska ingås skriftligt tidigast när kvalifikationsåret är slut och senast inom ett år efter att semesterperioden gått ut.

mom. 3

Ersättningen för de utbytta semesterdagarna betalas i enlighet med § 16. Som grund för beräkningen av ersättningen används den månad då avtalet om utbyte av semester mot pengar har ingåtts.

Tillämpningsanvisning

I avtalet med den anställda om utbyte av semester mot pengar ska antecknas vilket kvalifikationsårs semester det är fråga om.

mom. 4

Ersättningen ska betalas senast under följande kalendermånad efter undertecknandet.

Protokollsanteckning

Denna bestämmelse gäller under avtalsperioden 1.5.2025–29.2.2028.

- - -

Kapitel V Tjänst-, arbets- och familjeledighet

Sjukfrånvaro

§ 1 Rätt till sjukfrånvaro

- - -

mom. 2

Arbetsoförmåga ska påvisas genom ett godtagbart läkarintyg. Arbetsoförmågan kan påvisas också på något annat tillförlitligt sätt i fråga om arbetsoförmåga som varar högst fem dagar eller, enligt beslut av den behöriga myndigheten, också i fråga om arbetsoförmåga som varar längre än fem dagar, såvida inte den som beviljar sjukfrånvaron av särskilda skäl anser att det i dessa fall behövs ett läkarintyg.

Tillämpningsanvisning

Ett annat tillförlitligt sätt kan till exempel vara ett intyg av en hälsovårdare **eller**, sjukskötare **eller fysioterapeut**. Den behöriga myndigheten kan också besluta att det vid mycket kort sjukfrånvaro inte behövs något intyg, utan enbart tillstånd av chefen. För att få dagpenning enligt sjukförsäkringslagen ska den försäkrade i allmänhet visa FPA ett godtagbart läkarintyg över sin sjukdom, förutom för den så kallade självrisktiden.

Arbetsoförmåga som enligt läkarintyg beror på fertilitetsbehandling berättigar till sjukfrånvaro med lön.

- - -

§ 5 Rätt till familjeledighet

- - -

mom. 3

För föräldraledighet betalas inte lön, om inget annat bestäms nedan.

Tillämpningsanvisning för mom. 2 och 3

Anställningsvillkoren, till exempel lön och arbetstid, för den som har partiell föräldra- eller vårdledighet fastställs enligt bestämmelserna för deltidsanställda. Angående semesterlönen se kap. IV § 13.

Med stöd av sin arbetsledningsrätt beslutar arbetsgivaren vilka uppgifter den anställda ska utföra under den förkortade arbetstiden och vilka uppgifter som eventuellt slopas. Det kliniska arbetet för hälsocentralstandläkare kan till exempel reduceras i samma proportion som detta arbete utgör av den totala arbetstiden per vecka.

Om en läkare som ansökt om partiell vårdledighet inte kan befrias från jourarbete eller om läkaren endast delvis kan befrias från jourarbete utan att det medför betydande olägenheter för enhetens verksamhet, ska denna begränsning särskilt anges i beslutet om beviljande av partiell vårdledighet (till exempel skyldighet att ha jour ett dygn i veckan). En begränsning av motsvarande slag kan vara nödvändig till exempel i fråga om beredskap för en sjukskötare vid en kirurgisk avdelning på ett sjukhus. Om inga sådana begränsningar ingår i beslutet är den anställda inte skyldig att sköta sina uppgifter under mer än 30 timmar i veckan, med undantag av sporadiska nödvändiga mertids- och övertidsarbeten. Särskilt i periodarbete och i annat arbete där arbetsperioden är längre än en vecka, finns det skäl för den anställda att före sin ansökan om partiell vårdledighet diskutera med chefen hur ledigheten ska ordnas.

Från 1.8.2022 har de anställda i enlighet med 4 kap. 7 b § i arbetsavtalslagen rätt till ledighet för vård av anhörig (hänvisningsbestämmelse).

- - -

§ 7 Lön under graviditetsledighet

- - -

mom. 2

Förutsättningen i mom. 1 punkt 2 i denna bestämmelse gäller inte i situationer där graviditeten upphör i förtid efter 154 graviditetsdagar, men innan ansökan om graviditetsledighet senast ska lämnas in enligt mom. 1 punkt 2 och den anställda ännu inte har ansökt om graviditetsledighet när graviditeten upphör. Också i detta fall är förutsättningen för att lön ska

betalas att punkterna 1 och 3–4 i mom. 1 uppfylls och att den anställda ansöker om graviditetsledigheten utan obefogat dröjsmål efter att graviditeten upphört.

mom. ~~2~~3

På lön under graviditetsledighet tillämpas § 2 mom. 5.

- - -

§ 7 a Amningspaus

En anställd som ammar sitt barn som är yngre än 1 år ska ges en avlönad amningspaus på sammanlagt högst 15 minuter under arbetsdagen. Pausen kan hållas om det är möjligt med hänsyn till arbetets natur.

Amningspausen räknas som arbetstid. Pausen börjar när arbetet avbryts och slutar när arbetet återupptas. Den anställda får inte lämna arbetsplatsen under pausen. För att rätten till amningspaus ska gälla, ska den anställdas arbetsskift vara minst 6 timmar.

Utgångspunkten är att arbetsgivaren och den anställda kommer överens om de praktiska arrangemangen kring pausen. Pausen ska ordnas så att arbetets gång, verksamheten eller de tjänster som ska tillhandahållas inte störs av pausen. Arrangemanget får inte äventyra kundernas eller patienternas säkerhet och inte orsaka störningar på arbetsplatsen. Chefen har med beaktande av de ovan nämnda omständigheterna rätt att bestämma när amningspausen hålls.

Tillämpningsanvisning

Den anställda har rätt till amningspaus för att amma sitt barn och/eller pumpa mjölk. Till amningspausen anses höra hela den tid som går åt till amningen eller mjölkpumpningen, inklusive den tid som eventuellt åtgår till att förflytta sig, byta kläder, tvätta sig och motsvarande åtgärder.

Det är inte nödvändigt att bestämma att amningspausen ska hållas ett visst klockslag, utan man kan till exempel bestämma att pausen hålls mellan vissa klockslag när det är mest ändamålsenligt med tanke på tjänste- eller arbetsuppgifterna. När chefen bestämmer tidpunkten för amningspausen bör moderns och barnets behov beaktas i första hand.

Pausen kan hållas i en eller flera delar under arbetsdagen. Pausen ska i mån av möjlighet förläggas i anslutning till någon annan paus.

Amningspausen kan inte bestämmas till början eller slutet av arbetsdagen.

§ 8 Lön under föräldraledighet

mom. 2

Förutsättningen i mom. 1 punkt 2 i denna bestämmelse gäller inte i situationer där graviditeten upphör i förtid efter 154 graviditetsdagar, men innan ansökan om föräldraledighet senast ska lämnas in enligt mom. 1 punkt 2 och den anställda ännu inte har ansökt om föräldraledighet när graviditeten upphör.

Också i detta fall är förutsättningen för att lön ska betalas att punkterna 1 och 3–4 i mom. 1 uppfylls och att den anställda ansöker om föräldraledighet utan obefogat dröjsmål efter att graviditeten upphört.

mom. 2 3

På lön under föräldraledighet tillämpas bestämmelserna i § 2 mom. 5.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelser om arbetsgivarens rätt till föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen finns i § 4.

mom. 3-4.

Lön betalas för föräldraledigheten bara till den del som den anställda tar ut avlönad föräldraledighet i en följd.

En anställd som tar ut avlönad graviditetsledighet enligt § 7 har rätt till avlönad föräldraledighet enligt § 8 endast om personen tar ut ledigheten i en följd genast efter graviditetsledigheten.

En förälder som inte föder barnet har trots kontinuitetskravet möjlighet att ta ut avlönad föräldraledighet i en följd i samband med barnets födelse och resten senare i en följd.

Adoptivföräldrar har trots kontinuitetskravet möjlighet att ta ut avlönad föräldraledighet i en följd i samband med adoptionen och resten senare i en följd.

Tillämpningsanvisning för mom. 1–~~3~~ 4

Om ett enda barn föds eller adopteras till familjen, kan föräldrarna ha föräldraledighet samtidigt i sammanlagt 18 vardagar. Om flera barn föds eller adopteras till familjen på samma gång, kan föräldrarna ha föräldraledighet samtidigt under en tid som bestäms i 9 kap. 8 § 3 mom. i sjukförsäkringslagen (hänvisningsbestämmelse). Andelen föräldraledighet med lön bestäms enligt § 8 mom. 1 i detta kapitel.

För en anställd med partiell föräldraledighet (4 kap. 2 a § i arbetsavtalslagen, hänvisningsbestämmelse) bestäms anställningsvillkoren och arbetstiden på samma sätt som för en deltidsanställd.

Deltidsarbete som utförts under partiell föräldraledighet avbryter kontinuiteten i en avlönad föräldraledighet enligt § 8.

Exempel

En arbetstagare vill ha föräldraledighet mån 3.10.2022 – ons 23.11.2022 (44 vardagar). Under denna ledighet önskar arbetstagaren arbeta deltid under en period av 6 vardagar. Föräldraledighet kan sökas och en överenskommelse om deltidsarbete kan ingås till exempel enligt följande:

a: Arbetstagaren kan ansöka om föräldraledighet med lön för perioden mån 3.10.2022 – ons 9.11.2022 (period som omfattar de 32 första vardagarna av föräldraledigheten) och komma överens med arbetsgivaren om deltidsarbete under perioden tor 10.11.2022 – ons 16.11.2022 (6 vardagar), som blir partiell föräldraledighet. För perioden tor 17.11.2022 – ons 23.11.2022 (6 vardagar), kan arbetstagaren anhålla om föräldraledighet utan lön.

b: Arbetstagaren kan ansöka om föräldraledighet med lön för perioden mån 3.10.2022 – tis 25.10.2022 (period som omfattar de 20 första vardagarna av föräldraledigheten) och komma överens med arbetsgivaren om deltidsarbete under perioden ons 26.10.2022 – tis 1.11.2022 (6 vardagar), som blir partiell föräldraledighet. För perioden ons 2.11.2022 – ons 23.11.2022 (18 vardagar) kan arbetstagaren anhålla om föräldraledighet utan lön. Deltidsarbete som utförts under partiell föräldraledighet avbryter kontinuiteten i en avlönad föräldraledighet enligt § 8. Därför har arbetstagaren inte rätt till lön för den period som börjar ons 2.11.2022

§ 9 Tillfällig vårdledighet

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 till exempel 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 anställdas 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 en tjänsteinnehavare eller arbetstagare i anställning hos kommunen eller samkommunen ansöker om tillfällig vårdledighet, likställs distansarbete som den anställda utför med arbete utanför 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.

- - -

§ 10 Studieledighet

mom. 1

Vid tillämpning av lagen om studieledighet **betraktas anställningen som huvudsyssla om den ordinarie arbetstiden i genomsnitt är minst 19 timmar i veckan.**

1. **anses en anställning vara huvudsyssla om den ordinarie arbetstiden i genomsnitt är minst 19 timmar i veckan,**

-

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

Tillämpningsanvisning

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

Om en arbetstagare under sin studieledighet blir arbetsoförmögen på grund av sjukdom, förlossning eller olycksfall, och arbetsoförmågan fortgår längre än sju dagar utan avbrott, ska den del av tiden av arbetsoförmåga som överstiger denna tid inte räknas som studieledighetstid, om arbetstagaren anholder om det utan obefogat dröjsmål. (10 § 3 mom. i lagen om studieledighet, hänvisningsbestämmelse)

Om arbetstagaren av skäl som nämns i 10 § 3 mom. i lagen om studieledighet anholder om att avbryta studieledigheten, ska arbetstagaren på arbetsgivarens begäran lämna en utredning om sin arbetsoförmåga. (8 § 2 mom. i förordningen om studieledighet, hänvisningsbestämmelse)

Nedkomstdagen betraktas som den första dagen av arbetsoförmåga, och arbetsoförmågan anses fortgå i sex veckor efter nedkomsten, om inte arbetsoförmågan enligt läkarintyg pågår längre. Tiden i fråga (fem veckor eller en längre tid enligt läkarintyget) är graviditets- eller föräldraledighet under vilken rätten till lön bestäms enligt kap. V § 7 och 8, om den anställda har anhållit om sådan ledighet.

Den tjänst- eller arbetsledighet som beviljats på grund av studieledighet fortsätter omedelbart efter tiden av arbetsoförmåga på grund av sjukdom, förlossning eller olycksfall.

Det som sägs ovan om arbetstagare gäller också tjänsteinnehavare.

mom. 2

Bestämmelserna i lagen om studieledighet tillämpas inte på utbildning som avses i huvudavtalsorganisationernas tjänste- och arbetskollektivavtal om facklig utbildning.

mom. 3

En anställd som är gravid eller som genomgått en förlossning har rätt att avbryta en beviljad studieledighet för högst 105 vardagar på grund av graviditetsledighet och/eller föräldraledighet. Huruvida lön betalas under ledigheterna bestäms enligt kap. V § 7–8. Den arbets-/tjänstledighet som beviljats för studieledigheten fortsätter omedelbart efter graviditets- och/eller föräldraledigheten, om något av studieledigheten kvarstår. Den anställda har rätt att på ansökan i ett senare skede ta ut den del av studieledigheten som infallit under avbrottet (högst 105 vardagar).

§ 11 Vissa tjänst- och arbetsledigheter

mom. 2

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

Tillämpningsanvisning

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

Med sambor avses sådana partner i ett parförhållande som bor i gemensamt hushåll.

Kapitel VII ~~Förtroendemen~~Fackombud

§ 2 ~~Förtroendemen~~Fackombud

mom. 1

Med ~~huvudförtroendeman~~ ~~huvudfackombud~~ och ~~förtroendeman~~ ~~fackombud~~ 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.

Tillämpningsanvisning

Benämningen förtroendeman har ersatts av fackombud. Fackombud avser förtroendeman enligt arbetslagstiftningen.

§ 3 Tillsättande av ~~förtroendemen~~ fackombud

mom. 2

Vid behov ingås genom ett i § 13 i detta kapitel avsett lokalt avtal överenskommelse om antalet förtroendemän. Överenskommelse om antalet fackombud, om deras verksamhetsområde och om uppgiftsfördelningen mellan dem ingås genom ett lokalt avtal enligt § 13 i detta kapitel. När överenskommelse ingås om antalet förtroendemän fackombud 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 huvudfackombud och förtroendemän fackombud vars verksamhetsfält omfattar två eller flera kommuner eller samkommuner. Förutsättningarna är att de berörda kommunerna och samkommunerna har avtalat om arrangemanget och att den berörda huvudavtalsorganisationen eller en dess underförening utser en gemensam huvudförtroendeman ett gemensamt huvudfackombud och/eller förtroendeman fackombud för kommunerna och samkommunerna enligt ovan nämnda avtal.

Kommunen/samkommunen och dess bolag kan ha gemensamma huvudfackombud och fackombud. Förutsättningen är att kommunen/samkommunen och bolaget har avtalat om arrangemanget och att den berörda huvudavtalsorganisationen eller dess underförening utser det gemensamma huvudfackombudet och/eller fackombudet för kommunen/samkommunen och bolaget enligt ovan nämnda avtal.

- - -

§ 6 Tillgång till uppgifter

mom. 1

Arbetsgivaren ska kostnadsfritt ge förtroendemannen fackombudet behövliga riksomfattande kollektivavtal för den kommunala sektorn, avtalen om ändringar av dem samt rekommendationsavtal och rekommendationer med tillämpningsanvisningar.

mom. 2

En förtroendeman Ett fackombud 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** **fackombudet** och arbetsgivaren skyldiga att ge varandra de uppgifter som är av betydelse för att fallet ska kunna utredas.

mom. 4

En förtroendeman **Ett fackombud** 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 **Ett huvudfackombud** har rätt att en gång per kalenderår få följande uppgifter om de tjänsteinnehavare och arbetstagare som **huvudförtroendemannen** **huvudfackombudet** 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** **huvudfackombudets** begäran minst kvartalsvis även ge uppgifter om anställningarnas art (tillsvidare- eller visstidsanställning) för nya

tjänsteinnehavare och arbetstagare och grunden för varför en nyanställning är på viss tid om anställningen varar minst 30 kalenderdagar. **Huvudförtroendemannen** **Huvudfackombudet** 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** **fackombudet** 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 **Fackombudet** ska ges uppgifter om rehabiliteringsplaner och planering av verksamhet som upprätthåller arbetsförmågan.

I 6 § i lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden (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 anlitande av utomstående arbetskraft (22.12.2006/1233) finns bestämmelser om **förtroendemannens** **fackombudets** rätt att på begäran få uppgifter om hyrd arbetskraft och underleverans (hänvisningsbestämmelse).

Paragraf 6 nedan tillämpas ~~tidigast från 1.2.2025 och~~ senast från 1.10.2025, beroende på när nivålönesystemet införs i kommunen/samkommunen. Se KT:s cirkulär 3/2025 och 5/2025.

Före det tillämpas § 6 ovan.

§ 6 Tillgång till uppgifter

mom. 1

Arbetsgivaren ska kostnadsfritt ge **förtroendemannen** **fackombudet** behövliga riksomfattande kollektivavtal för den kommunala sektorn, avtalen om ändringar av dem samt rekommendationsavtal och rekommendationer med tillämpningsanvisningar.

mom. 2

En förtroendeman Ett fackombud 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 fackombudet och arbetsgivaren skyldiga att ge varandra de uppgifter som är av betydelse för att fallet ska kunna utredas.

mom. 4

En förtroendeman Ett fackombud 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 Ett huvudfackombud har rätt att en gång per kalenderår få följande uppgifter om de tjänsteinnehavare och arbetstagare som huvudförtroendemannen huvudfackombudet 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) nivålön och nivåtillägg eller uppgiftsrelaterad lön 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 **huvudförtroendemännens huvudfackombudets** begäran minst kvartalsvis även ge uppgifter om anställningarnas art (tillsvidare- eller visstidsanställning) för nya tjänsteinnehavare och arbetstagare och grunden för varför en nyanställning är på viss tid om anställningen varar minst 30 kalenderdagar. **Huvudförtroendemannen Huvudfackombudet** 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 fackombudet** 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 Fackombudet ska ges uppgifter om rehabiliteringsplaner och planering av verksamhet som upprätthåller arbetsförmågan.

I 6 § i lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden (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 anlitande av utomstående arbetskraft (22.12.2006/1233) finns bestämmelser om **förtroendemännens fackombudets** rätt att på begäran få uppgifter om hyrd arbetskraft och underleverans (hänvisningsbestämmelse).

- - -

§ 8 **Förtroendemännens Fackombudens** tidsanvändning

mom. 1

Överenskommelse om **förtroendemännens fackombudets** tidsanvändning under ordinarie arbetstid ingås **vid behov** genom ett lokalt avtal enligt § 13 i detta kapitel.

- - -

mom. 4

Förtroendemannens **Fackombudets** arbetsbefrielse ska framgå av arbetsskiftsförteckningen.

Personalens representant ska ges arbetsbefrielse enligt 20 § i samarbetslagen för skötseln av de uppgifter som avses i lagen (hänvisningsbestämmelse).

- - -

mom. 6

Om inget annat avtalas lokalt, är den regelbundna befrielsen för **huvudförtroendemannen** **huvudfackombudet** (eller om **sådan saknas, den förtroendeman** **inget huvudfackombud utsetts, det fackombud** som har motsvarande ställning) i genomsnitt minst en arbetsdag i veckan per 120 anställda som **förtroendemannen** **fackombudet** representerar.

Protokollsanteckning

Om inget annat avtalas lokalt, är den regelbundna befrielsen för huvudfackombudet (eller om inget huvudfackombud utsetts, det fackombud som har motsvarande ställning) i genomsnitt minst en arbetsdag i veckan per 105 anställda som fackombudet representerar.

Denna protokollsanteckning gäller till slutet av avtalsperioden.

Rekommendation

I allmänhet finns det en vedertagen lokal praxis för hur arbetsgivarens representant och huvudavtalsorganisationens lokala representant tillsammans utreder och säkerställer antalet anställda som representeras.

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 fackombud**

mom. 1

Kommunen eller samkommunen ersätter de inkomster som **en förtroendeman ett fackombud** går miste om när han eller hon på arbetstid deltar i lokala förhandlingar eller i övrigt sköter uppgifter som överenskommits med arbetsgivaren eller deltar i en inspektion som en arbetarskyddsinspektör förrättar på arbetsplatsen.

Lönen för den tid som använts till att sköta **förtroendemannauppdraget uppdraget som fackombud** räknas ut så att den motsvarar den lön som **förtroendemannen fackombudet**, 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 ett huvudfackombud** som helt befriats från arbetet avtalas ersättningen för inkomstbortfall lokalt enligt ovan nämnda principer. Den uppgiftsrelaterade lönen för **en huvudförtroendemann ett huvudfackombud** som helt befriats från sina uppgifter är dock **från 1.4.2021 minst 2 046,26 euro, från 1.6.2022 minst 2 092,26 euro och från 1.10.2022 minst 2 102,72 euro från 1.6.2024 minst 2 197,76 euro och från 1.5.2025 minst 2 350 euro** i månaden plus ett eventuellt individuellt tillägg, eventuellt arbetserfarenhetstillägg och eventuellt årstillägg.

Tillämpningsanvisning

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

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

§ 9 mom. 1 nedan tillämpas ~~tidigast från 1.2.2025 och~~ senast från 1.10.2025, beroende på när nivålönesystemet införs i kommunen/samkommunen. Se KT:s cirkulär 3/2025 och 5/2025.

Före det tillämpas § 9 mom. 1 ovan.

§ 9 Lönen för **förtroendemän fackombud**

mom. 1

Kommunen eller samkommunen ersätter de inkomster som **en förtroendeman ett fackombud** går miste om när han eller hon på arbetstid deltar i lokala förhandlingar eller i övrigt sköter uppgifter som överenskommits med arbetsgivaren eller deltar i en inspektion som en arbetarskyddsinspektör förrättar på arbetsplatsen.

Lönen för den tid som använts till att sköta **förtroendemannauppdraget uppdraget som fackombud** räknas ut så att den motsvarar den lön som **förtroendemannen fackombudet**, 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 ett huvudfackombud** som helt befriats från arbetet avtalas ersättningen för inkomstbortfall lokalt enligt ovan nämnda principer. Nivålönen på basis av kunnande och ansvar eller den uppgiftsrelaterade lönen för **en förtroendeman ett fackombud** som helt befriats från sina uppgifter är dock ~~från 1.10.2022 minst 2 102,72 euro~~ **från 1.6.2024 minst 2 197,76 euro, från 1.5.2025 minst 2 350,00 euro, från 1.10.2025 minst 2 408,75 euro, från 1.8.2026 minst 2 463,43 euro och från 1.4.2027 minst 2 512,70 euro** i månaden plus eventuellt nivåtillägg, eventuellt individuellt tillägg, eventuellt arbetserfarenhetstillägg och eventuellt årstillägg.

Tillämpningsanvisning

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

För en läkare som är **förtroendemann** **fackombud** ingår inte arvoden för intyg i ersättningen för inkomstbortfall.

- - -

§ 10

Förtroendemannaersättning Fackombudsersättning

mom. 1

Till **en huvudförtroendemann** ett **huvudfackombud** (eller om **ingen sådan** inget **huvudfackombud** har utsetts, till **en förtroendemann** ett **fackombud** i motsvarande ställning) betalas, utöver den lön som anges i § 9 eller den ersättning som anges i § 8 mom. 3 och 4, en i den ordinarie lönen ingående ersättning för **förtroendemannaarbetet** **arbetet som fackombud** enligt följande:

Antal representerade anställda	Ersättning €/mån. 1.4.2021	Ersättning €/mån. 1.6.2022	Ersättning €/mån. 1.10.2025
5–79	77	79	83
80–159	96	99	104
160–249	114	117	123
250–339	152	156	163
340–449	198	203	213
450–699	232	238	249
700–	266	273	286

Bestämmelserna om lön i deltidsarbete enligt § 4 mom. 1 i lönekapitlet tillämpas inte på fackombudsersättning. Ett huvudfackombud med deltidsanställning betalas fackombudsersättning till fullt belopp enligt antalet anställda som huvudfackombudet representerar.

- - -

Kap. VIII Permittering, ombildning till deltidsanställning och anställningens upphörande

- - -

§ 2 Meddelande om permittering

mom. 1

Vid permittering ska arbetsgivaren ge ett meddelande om permittering minst ~~en månad~~ **tre veckor** på förhand.

- - -

§ 3 Ombildning till deltidsanställning och anställningens upphörande

Tjänsteinnehavare mom. 1

Tillämpningsanvisning

I lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden finns det bestämmelser om tjänsteinnehavares rätt till sysselsättningsledighet och arbetsgivarens skyldighet att meddela arbetskrafts**byrå**~~myndigheten~~ (hänvisningsbestämmelse).

- - -

Arbetstagare mom. 2

Tillämpningsanvisning

I arbetsavtalslagen finns det bestämmelser om arbetstagares rätt till sysselsättningsledighet och arbetsgivarens skyldighet att meddela Arbetskraftsbyrån myndigheten (hänvisningsbestämmelse).

Kapitel IX Uppsägningsskydd för och ersättning för till en arbetarskyddsfullmäktig

§ 2 Ersättning till en arbetarskyddsfullmäktig

mom. 1

Till en månadsavlönad ordinarie arbetarskyddsfullmäktig betalas i ersättning 96 euro från 1.4.2021 och, 99 euro från 1.6.2022 och 104 euro från 1.10.2025.

Protokollsanteckning

Om arbetarskyddsfullmäktigen representerar 700 eller fler anställda, är ersättningen dock 266 euro från 1.4.2021 och, 273 euro från 1.6.2022 och 286 euro från 1.10.2025. Denna protokollsanteckning gäller till slutet av avtalsperioden.

Bestämmelserna om lön i deltidarbete enligt § 4 mom. 1 i lönekapitlet tillämpas inte på ersättningen till en arbetarskyddsfullmäktig. En arbetarskyddsfullmäktig med deltidsanställning betalas ersättning till fullt belopp enligt antalet anställda som arbetarskyddsfullmäktigen representerar.

- - -

Bilaga 5 Personal inom småbarnspedagogiken samt vissa yrkesuppgifter och grundläggande serviceuppgifter i skolor

- - -

5 § Särskild bestämmelse om arbetstiden för trefamiljedadgårdare och andra familjedaggårdare som arbetar hemma hos ett barn

På familjedaggårdare som i huvudsak arbetar i barnets/barnens hem tillämpas bestämmelserna om arbetstid och arbetstidsersättningar i § ~~7-10~~ 3-7 i bilaga 12.

- - -

Bilaga 8

Bilaga 8 innehåller nivålönerna för lönegrupperna i AKTA, se bilaga 7 till cirkulär 15/2025.

Rekommendationen om befattningar utanför lönegrupperna har flyttats från bilaga 8 till bilaga 10.

- - -

Bilaga 10

Bilaga 10 innehåller en rekommendation om befattningar utanför lönegrupperna.

De särskilda bestämmelserna om sysselsättningsverksamhet för handikappade har flyttats från bilaga 10 till bilaga 17.

Bilaga 12 **Anställningsvillkor** **Arbetstidsbestämmelser och andra särskilda bestämmelser** 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 tjänste- och arbetskollektivavtal för kommunsektorn (AKTA) och AKTA bilaga 5, så som närmare föreskrivs nedan.

mom. 2 Tillämpning av arbetstidskapitlet i AKTA

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 Tillämpning av bestämmelserna i AKTA

För familjedagvårdare som arbetar i sitt eget hem tillämpas följande kapitel och bilagor i AKTA med beaktande av de undantag som anges i tabellen:

AKTA kapitel	AKTA sakfråga	Undantag från tillämpningen av AKTA
kapitel I	Allmän del	Se tillämpningsanvisningen i fråga om § 10 nedan.
kapitel II	Löner	
kapitel IV	Semester	
kapitel V	Tjänst-, arbets- och familjeledighet	
kapitel VII	Fackombud	
kapitel VIII	Permittering, ombildning till deltidsanställning och anställningens upphörande	Tillämpas endast i fråga om permittering och anställningens upphörande. I fråga om permittering, se tillämpningsanvisningen nedan.
kapitel IX	Uppsägningsskydd och ersättning för en arbetarskyddsfullmäktig	
bilaga 5	Personal inom småbarnspedagogiken samt vissa yrkesuppgifter och grundläggande serviceuppgifter i skolor	
bilaga 8	Rekommendation om befattningar utanför lönegrupperna	
bilaga 9	Rekommendation om lönestatistik	
bilaga 16	Ersättningar för resekostnader	

§ 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	-
§ 8	Anställningen fortsätter utan avbrott	-
§ 9	Uppvisande av läkarintyg	-
§ 10	Arbetstagarens uppgifter	Se tillämpningsanvisningen nedan.

Tillämpningsanvisning i fråga om kap. I § 10

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 i AKTA, slås den lön som betalas för dessa arbeten inte ihop. 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 kollektivavtal inom kommunsektorn.

Om familjedagvårdaren parallellt (fortlöpande) sköter både arbetet som familjedagvårdare i sitt eget hem och ett annat arbete, vilket arbetstidssystem och vilken övertidsgräns som ska iaktas beror på avgörs arbetstidssystemet och övertidsgränsen av 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.

Motsvarande förfarande tillämpas när det är fråga om ett annat kollektivavtal inom kommunsektorn.

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.

Tillämpningsanvisning i fråga om kap. VIII

1. Särskilda grunder för permittering

Bestämmelserna i permitteringskapitlet i AKTA tillämpas till den del de gäller arbetstagare.

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.

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	-
§ 2	Grundläggande lönebegrepp	-
§ 3	Minimilön	-
§ 4	Deltidslön	-
§ 5	Ordinarie lön	-
§ 6	Lönesystemet	-
§ 9	Uppgiftsrelaterad lön	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 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	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

Lönepunkt

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.

	1.10.2022
12PPH100 Grundlön	1 868,56 €
12PPH200 Grundlön	1 917,02 €

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.

§ 5 Ändring av lönen vid ändring av lönepunkt

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.

§ 6 slopad

Arbetstidsbestämmelser och arbetstidsersättningar

Arbetstidsarrangemang

§ 7 3 Tillämpliga bestämmelser i lönekapitlet 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 5	Arbetstidsformer	Se § 8, 9 och 10 5, 6 och 7
§ 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	

§ 4 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- eller 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)

§ 5 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- eller 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 6 Arbetstiden under söckenhelgsperioder

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 5.

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 5.

Tillämpningsanvisning

Söckenhelger sänker inte övertidsgränsen för en arbetsperiod, utan gränsen följer också under söckenhelgsperioder § 10 7.

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 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 7 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. 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 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 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 § 9-6 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 Uppföljningsperiod för den maximala arbetstiden

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	-
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.
kap. IX	Uppsägningsskydd och ersättning för en arbetarskyddsfullmäktig	-
bilaga 16	Ersättningar för resekostnader	-

Tillämpningsanvisning

1. Slopad

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.

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 slopad

Övriga bestämmelser

§ 13 8 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 9 Arbetsgrupper

Följande arbetsgrupper tillsätts för avtalsperioden:

1. En arbetsgrupp som ska **utreda** **behandla** särskilda frågor som gäller AKTA bilaga 12 **och utreda om det finns förutsättningar att ändra, utveckla och förenhetliga arbetstidsbestämmelserna i AKTA bilaga 12. Utifrån utredningen ska arbetsgruppen ge förslag till ändringar i arbetstidsbestämmelserna.**
- ~~2. En arbetsgrupp som inför följande avtalsperiod ska bereda övergången till AKTA bilaga 5 för familjedagvårdare som arbetar i sitt eget hem.~~

- - -

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 tjänste- och arbetskollektivavtalet för kommunsektorn:

Kap. I Allmän del § 1–6, § 8–10

Kap. II Löner **§ 1–15, § 18–20** § 1–17, § 20–22

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 deltidstid, mom. 6
§ 17 Nödarbete
§ 20 Allmänna förutsättningar för arbetstidsersättning
§ 22 Utryckningspenning
§ 23 Uträkning av timlön samt tidpunkten för ersättning i pengar eller i form av ledighet, mom. 3 och 5
§ 24 Veckovila, mom. 1, 3–5
§ 27 Utjämningschema för arbetstiden
§ 28 Arbetsskiftsförteckning
§ 30 Arbetstidsbank
§ 36 Uppföljningsperiod för den maximala arbetstiden

Kap. IV Semester § 1–20, § 22–23

Kap. V Tjänst-, arbets- och familjeledighet

Kap. VII ~~Förtroendemän~~ Fackombud

Kap. VIII Permittering, ombildning till deltidsanställning och anställningens upphörande

Kap. IX Uppsägningsskydd och ersättning för en arbetarskyddsfullmäktig

Bilaga 16 Ersättning för resekostnader, i tillämpliga delar

- - -

§ 14 Arbetsgrupp som bedömer arbetstidsbestämmelserna

För avtalsperioden tillsätts en arbetsgrupp som ska bedöma om arbetstidsbestämmelserna i AKTA bilaga 13 behöver ses över och ge förslag till eventuella avtalsändringar. Bedömningen syftar till att utveckla arbetstidsbestämmelserna i AKTA bilaga 13 så att de stöder en resultatrik verksamhet och service samt personalens hälsa och välbefinnande inom bilagans tillämpningsområde. Gruppen följer och beaktar arbetet i den arbetstidsgrupp som nämns i underteckningsprotokollet.

- - -

Bilaga 15 Veterinärer

Ny bilaga i AKTA, se cirkulär 15/2025 bilaga 5, där bilagans text finns i sin helhet.

Bilaga 16 Ersättningar för resekostnader

- - -

mom. 2

En tjänsteförrättningsresa är en resa i anslutning till tjänsteinnehavarens eller arbetstagarens sedvanliga tjänsteutövning/sedvanliga arbetsuppgifter.

Tillämpningsanvisning

Med begreppen "tjänsteresa" och "tjänsteförrättningsresa" avses också motsvarande resor som arbetstagare företar.

En tjänsteresa baserar sig på ett reseförordnande av en sådan tjänsteinnehavare i chefsställning eller ett sådant organ som har rätt att beordra en tjänsteresa enligt ett bemyndigande i **en instruktion förvaltningsstadgan** eller enligt en bestämmelse av bestående natur. Tjänsteresor har inte karaktär av sedvanlig tjänsteutövning, och de förutsätter resande utom tjänstestället.

Tjänsteförrättningsresor är resor som förekommer allmänt i samband med tjänste- eller arbetsuppgifterna, dvs. varje dag, varje vecka eller på något annat sätt regelbundet. Resan sker vanligtvis från ett arbetsställe till ett annat eller från en fastställd avfärdsplats till en annan och tillbaka på tjänsteförrättningsorten eller i övrigt inom ett område som hör till tjänstedistriktet. Som exempel kan nämnas byggnadsinspektörernas, och hälsoinspektörernas, hemsjukskötarnas och socialkontrollörernas inspektions-, vård- och omsorgsresor.

- - -

§ 5 Kilometerersättning vid tjänsteresor och tjänsteförrättningsresor

För en resa som företas med ett fordon som tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren äger eller har i sin besittning betalas ersättning enligt följande:

Fordon	Ersättning	
	Oförhöjd	Förhöjd
bil för varje ettårsperiod som börjar 1.1	59 cent/km för de 8 000 *) första kilometrarna 52 cent/km för därpå följande kilometer *) Protokollsanteckning: Under avtalsperioden 1.5.2022–30.4.2025 höjs kilometergränsen till 7000 kilometer. - -	Kilometerersättningen betalas förhöjd – med 10 cent om tjänsteuppgifterna förutsätter transport av en till bilen kopplad släpvagn – med 15 cent om tjänsteuppgifterna förutsätter transport av en till bilen kopplad husvagn – med 4 cent, om den anställda blir tvungen att i sin bil transportera en hund eller sådana maskiner eller anordningar som är skrymmande eller väger över 80 kg – med 13 cent till den del tjänsteuppgifterna förutsätter körning med bil på skogsbilväg eller på en för annan trafik avstängd vägbyggnadsarbetsplats – om det i ett fordon som är i den anställdas besittning reser flera personer som deltar i samma tjänsteresa eller tjänsteförrättningsresa eller personer som det hör till den anställdas tjänste- eller arbetsuppgifter att

		skjutsa, betalas ytterligare 4 cent per kilometer för varje medföljande person.
motorcykel, för varje ettårsperiod som börjar 1.1	– 45 cent/km för de 5 000 första kilometrarna – 41 cent/km för därpå följande kilometer	– om det i ett fordon som är i den anställdas besittning reser flera personer som deltar i samma tjänsteresa eller tjänsteförrättningsresa eller personer som det hör till den anställdas tjänste- eller arbetsuppgifter att skjutsa, betalas ytterligare 4 cent per kilometer.
motorbåt		– om det i ett fordon som är i den anställdas besittning reser flera personer som deltar i samma tjänsteresa eller tjänsteförrättningsresa eller personer som det hör till den anställdas tjänste- eller arbetsuppgifter att skjutsa, betalas ytterligare 4 cent per kilometer.
– över 50 hk	149 cent/km	
– 50 hk eller mindre	103 cent/km	
snöskoter	142 cent/km	
moped	24 cent/km	
terränghjuling	134 cent/km	
annat fordon	14 cent/km	
cykel	84 cent/dygn	

Bilaga 17

I bilaga 17 finns det särskilda bestämmelser om sysselsättningsverksamhet för personer med funktionsnedsättning.

Bilaga 18 har slopats.