

ÄNDRINGAR I AKTA 2022

Kapitel I

Allmän del (VISSA DELAR)

§ 4 Lokala avtal (ÅL)

mom. 1

Detta avtal tillämpas inte när man har avvikit från dess bestämmelse genom lokala avtal. 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 avtalsbestämmelser om den ordinarie arbetstidens genomsnittliga längd, semesternas längd eller sjukfrånvaro-, graviditetsledighets- eller föräldraledighetsförmåner. Om en inrättning eller verksamhetsenhet vars huvudman är en kommun eller kommunalförbund, staten, landskapet Åland eller en privat sammanslutning överförs på en annan huvudman som är en kommun eller kommunalförbund, kan semesternas längd avtalas för den överförda personalen på ett sätt som avviker från detta avtals semesterbestämmelser.

Tillämpningsanvisning

Enligt § 13 mom.1 i huvudavtalet eller den fullmakt som Kommunala avtalsdelegationen gett till kommunerna 28.12.1992 för att ingå lokala avtal och det protokoll om regler kring lokala avtal som undertecknats mellan avtalsparterna 13.5.1993 iakttas bestämmelserna angående avtal om avvikelser inte ifall det i centrala gällande tjänste- eller arbetskollektivavtal har avtalats annat om ingående av lokala avtal genom egna specialbestämmelser. I så fall tillämpas de särskilda bestämmelserna i det centrala tjänste- och arbetskollektivavtalet.

En bestämmelse av det här slaget finns bl.a. i arbetstidskapitlet i § 3 (arbetstidsarrangemang). Också i dessa fall tillämpas bestämmelserna i § 13 mom. 2-4 i huvudavtalet eller i ovan nämnda protokoll om inte annat nämns särskilt i t.ex. § 3 i arbetstidskapitlet. (ÅL).

Kapitel II (VISSA DELAR)

Löner

- - -

§ 5 Ordinarie lön

Tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas ordinarie lön består av följande delar:

- 1 uppgiftsrelaterad lön eller motsvarande lön (exklusive naturaförmåner)
- 2 individuellt tillägg
- 3 arbetserfarenhetstillägg och årstillägg
- 4 fjärrortstillägg (beviljat senast 31.12.2012 (ÅL) enligt § 10 i lönekapitlet i AKTA 2010–2011)
- 5 språktillägg
- 6 rekryteringstillägg
- 7 förtroendemannaersättning
- 8 ersättning till en arbetarskyddsfullmäktig.

Tillämpningsanvisning

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

Protokollsanteckning om årstillägg

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

Protokollsanteckning om fjärrortstillägg

En tjänsteinnehavare eller arbetstagare som betalats fjärrortstillägg enligt det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtal som gällde 31.12.2012 (ÅL) betalas fortfarande fjärrortstillägg enligt § 10 i lönekapitlet i AKTA 2010–2011.

~~Protokollsanteckning om ersättning till en arbetarskyddsfullmäktig~~

~~—(Denna protokollsanteckning utgör inte en del av AKTA 2020–2021).~~

~~Ersättningen till en ordinarie månadsavlönad arbetarskyddsfullmäktig enligt § 2 mom. 1 i tjänste- och arbetskollektivavtalet om uppsägningskydd och ersättning för arbetarskyddsfullmäktiga är 95 euro från 1.10.2020 och 96 euro från 1.2.2021.~~

~~Om arbetarskyddsfullmäktigen representerar 700 eller fler anställda är den månatliga ersättningen dock 260 euro från 1.4.2020, 263 euro från 1.10.2020 och 266 euro från 1.2.2021.~~

- - -

§ 9 Uppgiftsrelaterad lön

- mom. 1** När den uppgiftsrelaterade lönen för en tjänsteinnehavare eller arbetstagare fastställs eller överenskoms är bestämningsgrunden i första hand arbetets svårighetsgrad.

Tillämpningsanvisning

1 Uppgiftsbeskrivning för arbetsvärderingen

Arbetsvärderingen bör basera sig på en uppgiftsbeskrivning som anger arbetsuppgifternas syfte och väsentliga innehåll och de centrala uppgiftshelheter som ingår i arbetet. Uppgiftsbeskrivningen bör ha en klar och tydlig struktur.

Uppgiftsbeskrivningarna utarbetas i samarbete mellan arbetsgivarens representant och den anställda eller, om det är fråga om att utarbeta en modellbeskrivning, med en representant för yrkesgruppen.

Arbetsgivaren fastställer uppgiftsbeskrivningen. Den utgör inte en del av arbetsavtalet och arbetsgivaren kan sålunda vid behov justera den. Den berörda tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren ska på begäran ges en kopia av den fastställda uppgiftsbeskrivningen. Se kap. I § 10 beträffande väsentliga ändringar i en arbetstagares uppgifter och 23 § i ~~lagen om kommunala tjänsteinnehavare~~ **lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden** beträffande väsentliga ändringar i en tjänsteinnehavares uppgifter (hänvisningsbestämmelse).

Uppgiftsbeskrivningarna ska vara sinsemellan jämförbara så att uppgifterna kan värderas objektivt. Separata uppgiftsbeskrivningar behöver inte utarbetas för anställda som utför samma slags uppgifter. Om flera anställda utför samma slags uppgifter kan man till exempel utarbeta en modellbeskrivning och komplettera den vid behov.

Uppgiftsbeskrivningarna ska hållas uppdaterade. När den uppgiftshelhet som fastställts i den anställdas uppgiftsbeskrivning ändras eller det har gjorts ändringar i den som är större än ringa, bör beskrivningen justeras enligt den förändrade situationen. Samtidigt bedöms svårighetsgraden på nytt för att man ska få reda på vilka förändringar som skett i den totala svårighetsgraden. Sedan bedöms

de eventuella effekterna av förändringarna på de uppgiftsrelaterade lönerna.

(Se § 10 i lönekapitlet: Väsentlig förändring i uppgifterna).

§ 13 Resultatbonus

mom. 2 Till anställda som omfattas av resultatbonussystemet betalas i efterskott för uppföljningsperioden en separat resultatbonus i euro enligt på förhand fastställda grunder. Om det under uppföljningsperioden för resultatbonusen uppstår ~~ett avbrott i tjänsteutövningen eller arbetet av någon annan orsak än semester eller moderskapsledighet,~~ något annat avbrott i tjänsteutövningen eller arbetet än semester eller de sammanlagt 105 första graviditets- och föräldraledighetsdagarna för en anställd som har rätt till graviditetsledighet eller de 105 första föräldraledighetsdagarna för en annan anställd som har rätt till föräldraledighet, minskas resultatbonusen i proportion till avbrottet, om inte den behöriga myndigheten beslutar något annat.

Arbets tid

§ 15 Mertids- och övertidsarbete i periodarbete under en avbruten period

Avbrott som planerats på förhand i arbetsskiftsförteckningen

mom. 1 Om arbetsperioden avbryts av semester, tjänst- eller arbetsledighet eller någon annan godtagbar orsak, förkortas den ordinarie arbetstiden (övertidsgränsen) med 7 timmar 39 minuter för varje dylik frånvarodag som hade varit arbetsdag, dock högst med 38 timmar 15 minuter per kalendervecka.

För deltidsanställda betraktas som ordinarie arbetstid (mertidsgräns) deltidsarbetstidens proportionella andel av övertidsgränsen för dem som har full arbetstid.

Tillämpningsanvisning

Om arbetsdagarna inte är fastställda, betraktas måndag–fredag som arbetsdagar. En söckenhelg som ingår i avbrottstiden betraktas som arbetsdag, vilket innebär att den ordinarie arbetstiden inte förkortas med söckenhelgsförkortning enligt § 9 mom. 3. En söckenhelg förkortar den ordinarie arbetstiden enligt § 9 mom. 3 när den står utanför avbrottet.

Om arbetstagaren är frånvarande hela kalenderveckan förkortas den ordinarie arbetstiden i arbetsperioden med 38 timmar 15 minuter.

I deltidsarbete är övertidsgränsen den samma som för dem som har full arbetstid.

Andra avbrott

mom. 2 1 Om ett avbrott som föranletts av en sådan orsak som avses i mom. 1 ovan inte var känt 10 dagar (ÅL) innan arbetsperioden började, utgör den arbetstid utanför frånvaron som utförs utöver den ordinarie arbetstid som planerats i den godkända arbetsskiftsförteckningen övertidsarbete vid full arbetstid.

Tillämpningsanvisning

Vet man om avbrottet senast 10 dagar (ÅL) innan arbetsperioden börjar planeras den ordinarie arbetstiden enligt mom. 1. Om avbrottet inte var känt (10 dagar innan (ÅL) perioden börjar) utvisar timantalet i mom. 2 övertidsgränsen.

- 2 I deltidarbete är arbetstid utöver den ordinarie arbetstiden mertidsarbete upp till övertidsgränsen (~~full arbetstid enligt § 9~~).

~~Om det i arbetsperioden ingår både på förhand planerat och något annat avbrott är övertidsgränsen det timantal som avtalats ovan i § 15 mom. 1.~~

I deltidarbete under en arbetsperiod med ett annat avbrott som avses i detta moment sänks övertidsgränsen (full arbetstid enligt § 9) med så många timmar som planerats för avbrottstiden.

I deltidarbete under en arbetsperiod med både ett på förhand planerat avbrott enligt 15 § mom. 1 och ett annat avbrott som avses i detta moment sänks övertidsgränsen (§ 15 mom. 1) ytterligare med så många timmar som planerats för avbrottstiden.

Protokollsanteckning

Bestämmelsen i punkt 2 tillämpas från 1.2.2023 eller från ingången av den arbetsperiod som börjar närmast efter detta datum. Tills dess tillämpas § 15 mom. 2 punkt 2 i arbetstidskapitlet i AKTA 2020–2021.

- 3 Om ersättning i form av ledighet har planerats i arbetsskiftsförteckningen eller om arbetstiden understiger den ordinarie arbetstiden av någon annan motsvarande orsak utgörs övertidsarbete i fallet i punkt 1 och mertidsarbete i fallet i punkt 2 av de arbetstimmar som överstiger det antal timmar man får då man räknar ihop den arbetstid utanför avbrottstiden som antecknats i arbetsskiftsförteckningen och det på förhand planerade underskottet i den ordinarie arbetstiden.
- 4 Avbrott på grund av utbildning i periodarbete. Varje dag under tjänst- och arbetsledighet med lön som används för utbildning anses omfatta den normala tid under vilken tjänsteinnehavaren/arbetstagaren enligt arbetslistan skulle ha varit i arbete. (ÅL)

§ 16 Övertidsersättning

mom. 1 För övertidsarbete betalas i penningersättning

en med 50 % förhöjd timlön för de 2 första timmarna övertidsarbete per dygn och en med 100 % förhöjd timlön för varje följande timme övertidsarbete per dygn, samt en med 50 % förhöjd timlön för de 5 första timmarna övertidsarbete per vecka och en med 100 % förhöjd lön för varje följande timme övertidsarbete per vecka och per dygn **eller ges motsvarande ledighet**

i periodarbete en med 50 % förhöjd timlön för de 12 första övertidstimmar under en tvåveckorsperiod, för de 18 första övertidstimmar under en treveckorsperiod och för de 24 första övertidstimmar under en fyraveckorsperiod samt en med 100 % förhöjd timlön för varje följande övertidstimme **eller ges motsvarande ledighet**

~~alternativt ges motsvarande ledighet.~~

mom. 2 Under en avbruten period i periodarbete och när en anställning börjar eller upphör mitt under en arbetsperiod ersätts övertidsarbete genom att det för de två första genomsnittliga övertidstimmar som uträknats per arbetsdag betalas en med 50 % förhöjd timlön och för varje därpå följande timme en med 100 % förhöjd timlön. Alternativt ges motsvarande ledighet.

En med 100 % förhöjd timlön betalas eller motsvarande ledighet ges dock för timmar som överstiger övertidstimmar enligt mom. 1 ovan.

Som arbetsdagar betraktas också hela lediga dagar som följer av arbetstidsutjämning eller av ersättning i form av ledighet.

§ 37 Övergången till och från sommartid (ÅL)

Vid den årliga övergången till sommartid på våren och tillbaka till vintertid på hösten fastställs den tidsmängd som berättigar till arbetstidsersättningar enligt den faktiskt arbetade tiden, inte på basis av tidsrymden mellan ifrågavarande klockslag på dygnet. Tid som berättigar till kvällsrespektive nattillägg samt söndagstillägg fastställs enligt officiella klockslag och arbetets faktiska varaktighet.

Kapitel IV (VISSA DELAR)

Semester

§ 4 Tid som likställs med arbetad tid

När de i § 3 mom. 1 punkt 1 avsedda kalendermånader som berättigar till semester räknas ut betraktas som likställda med arbetad tid de arbetsdagar eller arbetstimmar under vilka tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren har varit förhindrad att utföra sitt arbete på grund av

- 1 semester eller ledighet enligt § 22 nedan eller 8 § 2 mom. i semesterlagen eller utbytesledighet (§ 19 ~~(ÅL)~~)
- 2 sjukledighet ~~sjukfrånvaro~~, för vilken den anställda har eller skulle ha haft ovillkorlig rätt till lön

Tillämpningsanvisning

Denna punkt tillämpas också då den anställda i stället för sjuklön har fått olycksfallsersättning eller någon annan ersättning för den tid av arbetsoförmåga för vilken den anställda skulle ha ovillkorlig rätt till sjuklön.

- 3 ~~moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps-~~ graviditets, särskild graviditets eller föräldraledighet enligt 4 kap. 1 §, tillfällig vårdledighet enligt 4 kap. 6 §, eller frånvaro av tvingande familjeskäl enligt 4 kap. 7 § i ~~arbetsavtalslagen~~ eller ledighet för vård av anhörig enligt 4 kap. 7 b § i arbetsavtalslagen (FFS 55/2001).

Tillämpningsanvisning

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

- 4 permittering under högst 30 kalenderdagar åt gången
- 5 sådan studieledighet som avses i landskapslagen om studieledighet (ÅFS 57 / 1983), under sammanlagt 30 kalenderdagar under kvalifikationsåret (ÅL)
- 6 tjänst- eller arbetsledighet som beviljats för deltagande i sådan utbildning som arbetet förutsätter, under högst 30 kalenderdagar åt gången
- 7 deltagande i teoretisk utbildning som avses i landskapslagen om läroavtal (ÅFS 59/1998) och som ett gällande läroavtal förutsätter (ÅL)
- 8 avstängning från tjänsteutövning utan egen förskyllan
- 9 annan tjänst- eller arbetsledighet under sammanlagt högst 30 kalenderdagar

under kvalifikationsåret, förutsatt att den anställda under kvalifikationsåret har arbetat hos kommunen eller kommunalförbundet under minst 22 arbetsdagar. Om den anställda får semester eller semesterersättning för tjänst- eller arbetsledigheten på basis av en anställning hos en annan arbetsgivare, kan man helt och hållet låta bli att räkna en sådan frånvarotid som likställd med arbetad tid. Som annan tjänst- eller arbetsledighet betraktas också frånvarotid som överskrider de i punkt 2, 5 och 6 nämnda frånvarotiderna.

Tillämpningsanvisning

Varje dag som är likställd med en arbetad dag anses inbegripa det antal arbetstimmar som den skulle ha inbegripit om den anställda hade arbetat den dagen. Lediga dagar som ges som arbetstidsersättning eller för att jämna ut arbetstiden är inte likställda med arbetade dagar.

§ 7 Bestämning av semester

Semesterns tidpunkt och kontinuitet

- mom. 5** Semestern får inte utan tjänsteinnehavarens eller arbetstagarens samtycke förläggas till ~~moderskaps- eller faderskapsledighet~~ **de första 105 dagarna av graviditets- och föräldraledighet för en anställd som är berättigad till graviditetsledighet eller de 105 första dagarna av föräldraledighet för någon annan anställd som är berättigad till föräldraledighet.** Om semestern på grund av ~~moderskaps- eller faderskapsledighet~~ **graviditets- eller föräldraledighet** inte kan förläggas i enlighet med mom. 1–4 eller § 8 mom. 2 och 4, kan semestern tas ut inom sex månader efter att ledigheten tagit slut **den anställda har använt de nämnda graviditets- eller föräldraledighetsdagarna.**

Tillämpningsanvisning

Med föräldraledighetsdagar avses i detta moment vardagar (mån–lör exkl. söckenhelger).

Semester kan förläggas till vårdledighet och till tiden efter de första 105 dagarna av graviditets- och föräldraledighet för en anställd som är berättigad till graviditetsledighet och efter de 105 första dagarna av föräldraledighet för någon annan anställd som är berättigad till föräldraledighet ~~föräldraledighet och vårdledighet~~. och då **Då förlänger semestern inte ~~den återstående föräldra- eller vårdledigheten.~~**

Perioden på sex månader beräknas från det att den anställda har använt sina 105 första graviditets- och föräldraledighetsdagar eller sina 105 första föräldraledighetsdagar.

Om den anställda arbetar mellan föräldraledighetsperioderna, kan semester förläggas till arbetsperioderna i enlighet med mom. 1–4, oberoende av hur många graviditets- eller föräldraledighetsdagar den anställda har använt.

~~Om den anställda har beviljats någon annan långvarig tjänst- eller arbetsledighet än moderskaps- eller faderskapsledighet, Till den del det är fråga om någon annan långvarig tjänst- eller arbetsledighet än de första 105 dagarna av graviditets- och föräldraledighet för en anställd som är berättigad till graviditetsledighet eller de 105~~

första dagarna av föräldraledighet för någon annan anställd som är berättigad till föräldraledighet, kan semestern förläggas till ledigheten, dock med de undantag som anges i § 11 (flyttning av semester på grund av arbetsoförmåga). Om inget annat avtalas enligt § 8 mom. 2 ska semestern alltså därmed tas ut senast 30.4 det år som följer på semesteråret, även om den anställda har till exempel prövningsbaserad tjänst- eller arbetsledighet, föräldraledighet som överstiger de nämnda 105 föräldraledighetsdagarna, vårdledighet eller studieledighet. Ledigheten avbryts då för den tid semestern varar.

Exempel

En arbetstagares graviditetsledighet börjar 3.10.2022 och slutar 18.11.2022 (40 graviditetsledighetsdagar, mån–lör exkl. söckenhelger). Därefter har arbetstagaren familjeledighet som börjar 19.11.2022 och slutar 1.6.2023 (160 familjeledighetsdagar, mån–lör exkl. söckenhelger). Arbetstagarens semester får inte förläggas till 3.10.2022–6.2.2023 (de 105 första graviditets- och familjeledighetsdagarna). I kalkylen har beaktats att det i perioden med de 105 första vardagarna av graviditets- och familjeledighet ingår 4 söckenhelger (allhelgonadagen, självständighetsdagen, annandag jul och trettondagen).

§ 14 Procentuell semesterlön

- mom. 1** Om en tjänsteinnehavare enligt ett förordnande om arbetstiden eller en arbetstagare enligt sitt arbetsavtal har så begränsad arbetstid att bara en del av kalendermånaderna är fulla kvalifikationsmånader, är semesterlönen 9 procent eller, om anställningen vid utgången av det kvalifikationsår som föregår semesterperioden har fortgått minst ett år, 11,5 procent av den lön som betalats eller som förfallit till betalning för arbetad tid under kvalifikationsåret, med undantag av sådan förhöjning som betalas för nödarbete och lag- eller avtalsenligt övertidsarbete.

Tillämpningsanvisning

Deltidsarbetstiden bör för en tjänsteinnehavare basera sig på ett förordnande om arbetstiden och för en arbetstagare på arbetsavtalet. Enbart det faktum att den anställda till exempel på grund av sjukledighet sjukfrånvaro eller motsvarande skäl har arbetat få dagar eller dagligen kortare tid än vad som avtalats, leder inte till tillämpning av mom. 1.

De tjänsteinnehavare och arbetstagare som på grund av arbetsbidsarrangemanget enligt förordnandet om arbetstiden eller arbetsavtalet inte får en enda full kvalifikationsmånad har rätt till ledighet och semesterersättning enligt § 22.

mom. 2 Om en tjänsteinnehavare eller arbetstagare som avses i mom. 1 under kvalifikationsåret har varit förhindrad att arbeta på grund av

- 1 ~~moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps-~~ graviditets-, särskild graviditets- eller föräldraledighet, tillfällig vårdledighet enligt 4 kap. 6 § i arbetsavtalslagen, eller frånvaro av tvingande familjeskäl enligt 4 kap. 7 § i arbetsavtalslagen eller ledighet för vård av anhörig enligt 4 kap. 7 b § i arbetsavtalslagen,
- 2 sjukdom eller olycksfall,
- 3 medicinsk rehabilitering som på grund av yrkessjukdom eller olycksfall ges på ordination av läkare i avsikt att återställa eller upprätthålla arbetsförmågan,
- 4 bestämmelser som utfärdats av en myndighet för att hindra spridning av en sjukdom eller
- 5 permittering

läggs till den lön som utgör grunden för semesterlönen den kalkylerade uteblivna ordinarie lönen för frånvarotiden och den lön som betalats för frånvarotiden, men i de fall som avses i punkt 2 och 3 högst för 105 kalenderdagar och i de fall som avses i punkt 5 högst för 42 kalenderdagar.

Tillämpningsanvisning

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

Tillämpningsanvisning

Till den anställda betalas ovan nämnda semesterlön på 9 eller 11,5 procent för semestertiden. När semesterlönen beräknas beaktas den lön som betalats eller som förfallit till betalning både för ofullständiga och fulla kvalifikationsmånader.

Exempel

En deltidsanställd kontorist som varit anställd hos kommunen i 12 år arbetar enligt sitt arbetsavtal varje vecka på måndag och onsdag, 4 timmar per dag. Under kvalifikationsåret 1.4.2017–31.3.2018 uppkommer 7 fulla och 5 ofullständiga kvalifikationsmånader. För de fulla kvalifikationsmånaderna tjänar kontoristen in semester enligt tabellen i § 5 mom. 3 punkt 2, dvs. sammanlagt 18 semesterdagar. I enlighet med mom. 1 ovan betalas för semestertiden en semesterlön på 11,5 % av den lön som betalats eller förfallit till betalning under kvalifikationsåret. Sådan förhöjning för nödarbete eller overtidsarbete som betalats utöver grundlönen beaktas inte när semesterersättningen räknas ut. För de fulla kvalifikationsmånaderna (7) betalas semesterpenning.

mom. 3 Lönen för frånvarotid enligt mom. 2 beräknas utgående från den anställdas genomsnittliga arbetstid per vecka och utgående från lönen vid den tidpunkt då frånvaron började. Löneförhöjningar under frånvarotiden beaktas också. Om ingen överenskommelse ingåtts om den genomsnittliga arbetstiden per vecka bestäms den kalkylerade lönen enligt den genomsnittliga arbetstiden per vecka under de 12 veckor som föregått frånvaron.

§ 16 Semesterersättning när anställningen upphör

- mom. 4** Om en tjänsteinnehavare eller arbetstagare när anställningen upphör inte har tjänat in rätt till semester enligt § 3–5 betalas för den tid som den anställda dittills inte fått semesterersättning en semesterersättning på 9 procent eller, om anställningen vid utgången av det kvalifikationsår som föregår semesterperioden har fortgått minst ett år, 11,5 procent av den lön som betalats eller som förfallit till betalning för arbetad tid, med undantag av sådan förhöjning som betalas för nödarbete och lag- eller avtalsenligt övertidsarbete.
- Om tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren har varit förhindrad att arbeta på grund av **graviditets-, särskild graviditets-**~~moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps-~~ eller familjeledighet läggs till den lön som ligger till grund för semesterersättningen den kalkylerade uteblivna ordinarie lönen för frånvarotiden och lön som eventuellt betalats för frånvarotiden.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelsen gäller anställda som på grund av kortvariga anställningar inte tjänar in en enda full kvalifikationsmånad samt semesterersättning för deltidsanställda tjänsteinnehavare och arbetstagare enligt § 22 när deras anställning upphör.

Exempel

En anställning varar 2–16.6 (15 kalenderdagar). Den anställda tjänar inte in några semesterdagar, men får semesterersättning enligt mom. 4.

§ 19 Omvandling av semesterpenning till ledighet (ÅL)

~~mom.1~~ Semesterpenningen eller del därav kan på frivillig basis enligt kommunens/kommunalförbundets prövning omvandlas till ledighet med lön. Man kan omvandla semesterpenningen för 4, 8 eller 12 månader till motsvarande ledighet enligt tabellen nedan. Den lokala arbetsgivaren fattar beslut om den praktiska tillämpningen av bestämmelsen hos kommunen /kommunalförbundet

Semesterpenning	12 mån.	8 mån.	4 mån.
motsvarande Ledigheten i semesterdagar			
1) 6 %	15	10	5
2) 5 %	12	8	4

mom.2 — Företrädaren för den kommunala arbetsgivaren och tjänsteinnehavaren/arbetstagaren kan avtala om och tillsammans göra upp en skriftlig plan beträffande omvandlingen av semesterpenningen till en motsvarande ledighet med lön och de tidpunkter då han/hon ämnar hålla ifrågavarande ledighet. Sådant avtal bör ingås före semesterperiodens början. Ledigheten ska ges inom förloppet av samma period som den semester som hör till samma kvalifikationsår som semesterpenningen och den kan förenas med tjänsteinnehavarens/arbetstagarens semester. En beviljad ledighet kan återkallas eller avbrytas, om den av vägande skäl inte kan utnyttjas, till exempel om en tjänsteman eller arbetstagare begär det på grund av sjukdom. Då ska den förmån som motsvarar den ledighet som återkallats på nytt betalas som semesterpenning.

mom.3 — Ledigheten ges inom ramen för vad arbetsuppgifterna och arbetstidsarrangemangen på arbetsplatsen medger.

mom.3 — Ledigheten ges inom ramen för vad arbetsuppgifterna och arbetstidsarrangemangen på arbetsplatsen medger.

mom.4 — Beträffande beräkningsreglerna för lönen under ledigheten, ett framskjutande och hållandet av densamma iakttas vad om semester är avtalat. Om en tjänsteinnehavare/arbetstagare insjuknar, avbryts ledigheten så, att den räknat från och med följande dag förändras till sjukledighet. Under tiden för ledigheten betalas inte semesterlönstillägg.

mom.5 — Tiden för ledigheten är kvalificerande för semester, arbetserfarenhetstillägget och motsvarande förmåner på samma sätt som semesterdagar. När semesterns längd fastställs på basis av kvalifikationsåret betraktas ledigheten såsom likvärdig med tjänstgöringsdagar på samma sätt som semesterdagar gör detta.

mom.6 — Om tjänste-/arbetsförhållandet upphör på grund av att tjänsteinnehavaren/arbetstagaren omedelbart övergår i anställning hos en annan förvaltningsenhet inom samma kommun/kommunalförbund har han rätt att överflytta kvarstående ledighet till sin nya anställning för att hållas i denna.

mom.7 — Om tjänste-/arbetsförhållandet upphör i andra fall än det i det föregående momentet nämnda fallet eller om tjänsteinnehavaren/arbetstagaren övergår till att tjänstgöra på deltid, betalas en semesterpenning som motsvarar den icke hållna ledigheten.

mom.8 — Den del av semesterpenningen som inte har omvandlats till ledighet betalas ut i enlighet med bestämmelserna om semesterpenningen.

§ 19 Utbytesledighet

Utbyte av semesterpenningen mot ledighet

mom. 1 Den semesterpenning som avses i § 18 i detta kapitel eller en del av den kan med den anställdes samtycke också ges i form av ledighet.

Avtal om utbyte av semesterpenningen mot ledighet

mom. 2 Arbetsgivaren och den anställda kan avtala om att semesterpenningen för kvalifikationsåret eller en del av den tas ut som motsvarande ledighet.

Tillämpningsanvisning

Avtalet om utbyte av semesterpenningen ska ingås skriftligt eller elektroniskt.

Arbetsgivaren ska informera de anställda eller deras representanter om de allmänna principer för avtal om utbytesledighet som tillämpas på arbetsplatsen.

När avtal om utbyte av semesterpenning mot ledighet ingås ska arbetsgivaren informera de berörda anställda om villkoren.

Hur antalet utbytesledighetsdagar bestäms

mom. 3 Antalet utbytesledighetsdagar utgör 50 % av antalet intjänade semesterdagar enligt § 5 mom. 2 i detta kapitel. Om hela semesterpenningen tas ut som ledighet, betalas ingen semesterpenning. Om bara en del av semesterpenningen tas ut som ledighet, avdras från den semesterpenning som räknats ut enligt § 18 i detta kapitel lönen för så många dagar som den anställda har utbytesledighet.

Likställande av utbytesledighet med arbetad tid enligt § 4

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

Tidpunkten för utbytesledigheten

mom. 5 Utbytesledigheten förläggs till en tid som arbetsgivaren och den anställda kommer överens om. Utbytesledigheten ska tas ut innan den semesterperiod som följer på semesteråret inleds.

Hur utbytesledighet åtgår, lön under utbytesledighet, flyttning av utbytesledighet

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

Tillämpningsanvisning

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

Den anställdes rätt att flytta utbytesledighet på grund av arbetsoförmåga bestäms enligt § 11 i detta kapitel.

Ersättning för outtagen utbytesledighet

mom. 7 När anställningen upphör har den anställda rätt att få ersättning för utbytesledighet som inte tagits ut.

Ersättning betalas också när utbytesledighet inte tagits ut inom den tid som anges i mom. 5. Ersättningen beräknas enligt mom. 3.

Tillämpningsanvisning

Utbytesledigheten är 50 % av antalet intjänade semesterdagar. Om bara en del av semesterpenningen byts ut mot ledighet, avdras andelen utbytta dagar från semesterpenningen.

Halva utbytesdagar kan inte tas ut. Om en anställd har rätt till 33 dagars semester och byter ut hela semesterpenningen mot ledighet, blir antalet utbytesdagar 16 ($33 \times 0,50 = 16,5$). Då betalas ingen semesterpenning.

Exempel

En arbetstagares ordinarie lön är 3 000 euro. Arbetstagaren har rätt till semester för 12 månader enligt tabellen i § 5 mom. 3 punkt 1 i semesterkapitlet i AKTA, vilket berättigar till 38 semesterdagar. Om hela semesterpenningen byts ut mot ledighet får arbetstagaren 19 dagar utbytesledighet ($38 \times 0,50$). Om arbetstagaren tar ut hela semesterpenningen i form av ledighet kan 19 hela dagar tas ut och för dem betalas ordinarie lön. Då betalas ingen semesterpenning.

Om arbetsgivaren och arbetstagaren i det aktuella fallet däremot avtalar om 18 dagar utbytesledighet betalas ordinarie lön för denna tid, och den resterande delen av semesterpenningen betalas i pengar till ett belopp som motsvarar en dags utbytesledighet. En full semesterpenning skulle vara 2 160 euro ($6 \% \times 3\,000 \text{ euro} \times 12 \text{ mån.}$), och för en utbytesdag blir beloppet då 113,68 euro ($2\,160:19=113,68$).

21 § Semester för lärarvikarie Semesterförmåner vid övergång från UKTA till AKTA

~~Om en tjänsteinnehavare eller arbetstagare som har rätt till semester är tjänst- eller arbetsledig för att i anställning hos samma arbetsgivare sköta en läraruppgift till vilken det inte hör rätt till semester, avdras den tid för kalkylerad semester som ingår i vikariatstiden från den semester som tjänats in under föregående kvalifikationsår.~~

mom. 1 En innehavare av huvudtjänst och en timlärare i huvudsyssla som inte har rätt till semester och som permanent eller tillfälligt övergår till en sådan tjänst eller befattning inom AKTA:s tillämpningsområde som omfattas av bestämmelserna om semester, har under det aktuella semesteråret rätt till semester och semesterersättning enligt bestämmelserna i AKTA, med avdrag för den kalkylerade semestern.

§ 22 Vissa deltidsanställdas rätt till ledighet och semesterersättning

mom. 3

Tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren har rätt till semesterersättning på 9 procent eller, om anställningen vid utgången av det kvalifikationsår som föregår semesterperioden har fortgått i minst ett år, 11,5 procent av den lön som under föregående kvalifikationsår betalats eller förfallit till betalning för arbetad tid, med undantag av sådan förhöjning som betalas för nödarbete och lag- eller avtalsenligt övertidsarbete. Om tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren har varit förhindrad att arbeta på grund av **graviditets-, särskild graviditets-** ~~moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps-~~ eller familjeledighet läggs till den lön som ligger till grund för semesterersättningen den kalkylerade uteblivna ordinarie lönen för frånvarotiden och lön som ~~eventuellt~~ betalats för frånvarotiden.

Kapitel V

Tjänst-, arbets- och familjeledighet

Sjukledighetfrånvaro

§ 1 Rätt till sjukledighetfrånvaro

- mom. 1** En tjänsteinnehavare eller arbetstagare har rätt att få tjänst- eller arbetsledighet (sjukledighet **rätt till sjukfrånvaro**), om han eller hon på grund av arbetsoförmåga som beror på sjukdom, skada, olycksfall, organdonation eller förberedelser inför en planerad organdonation är förhindrad att sköta sin tjänst/sitt arbete (ÅL).

Tillämpningsanvisning

Bestämmelser om det avtal om deltidsarbete som ligger till grund för partiell sjukdagpenning finns i arbetsavtalslagen (2 kap. 11 a §), i lagen om kommunala tjänsteinnehavare **lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden** (26 § 2 mom.) och i 8 kap. 11 § i sjukförsäkringslagen. På tjänsteinnehavare och arbetstagare som arbetar deltid på basis av det nämnda avtalet tillämpas bestämmelserna om deltidsarbete i AKTA.

- 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 sjukledighet **frånvaron** 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. 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 Folkpensionsanstalten **FPA** ett godtagbart läkarintyg över sin sjukdom, förutom för den så kallade självrisktiden.

- mom. 3** ~~Sjukledighet~~ **Rätt till sjukfrånvaro** beviljas utan särskild ansökan för den tid som anges i läkarintyget eller som klargjorts på något annat sätt i enlighet med mom. 2.

Om arbetsgivaren inte har fått läkarintyget inom en vecka efter att det undertecknades, är sjukledighetens **frånvarons** första dag oavlönad.

Tillämpningsanvisning

För att få sjukledigt **ha rätt till sjukfrånvaro** ska den anställda vara oförmögen att utföra sitt eget arbete och i allmänhet visa detta med läkarintyg eller ett annat intyg som avses i mom. 2. Ett intyg över till exempel besök hos läkare, undersökningar, rehabilitering eller poliklinikbesök är inte tillräckligt. Om en läkare har skrivit ut ett intyg över arbetsoförmågan retroaktivt, bör detta motiveras av läkaren.

I regel beviljas sjukledighet **sjukfrånvaro** enligt läkarintyget eller ett annat intyg som avses i mom. 2. Ett läkarintyg eller ett annat intyg som avses i mom. 2 är ändå bara ett sakkunnigutlåtande, som den behöriga myndigheten kan avvika från av grundad anledning. Om det visar sig att den anställda trots läkarintyg inte har varit arbetsoförmögen (har till exempel utfört liknande arbete under sjukledigheten) har personen i fråga inte rätt till avlönad **sjukledighet/sjukfrånvaro med lön**.

Den anställda ska utan obefogat dröjsmål visa arbetsgivaren ett godtagbart läkarintyg eller annat intyg som avses i mom. 2 över sin arbetsoförmåga. Om läkarintyget av grundad anledning inte kan godkännas, kan arbetsgivaren på egen bekostnad skicka den anställda att undersökas av en läkare som arbetsgivaren anvisar.

Den anställda går inte miste om sjuklön enligt andra meningen i mom. 3 om det finns en godtagbar orsak till att läkarintyget inte lämnats in i tid.

Arbetsgivaren ska i enlighet med 5 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet uppgge namnen på de personer som på arbetsgivarens vägnar får behandla diagnosuppgifter som gäller sjukledighet **frånvaro** (hänvisningsbestämmelse).

§ 2 Sjuklön

mom. 1 Tjänsteinnehavare och arbetstagare har under ett kalenderår rätt att för sjukledighetstid **tid av sjukfrånvaro** få

- 1 sin ordinarie lön för 60 kalenderdagar,
- 2 därefter två tredjedelar av sin ordinarie lön för 120 kalenderdagar,
- 3 ytterligare kan enligt prövning betalas högst två tredjedelar av den ordinarie lönen för högst 185 kalenderdagar.

mom. 2 För att sjuklön ska betalas förutsätts att anställningen omedelbart före sjukledigheten **frånvaron** har pågått i minst 60 kalenderdagar (**karenstid**).

Tillämpningsanvisning

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

Vid tillämpning av bestämmelserna om sjuklön ska följande undantag beaktas:

~~Arbetstagare i sysselsättningsverksamhet för handikappade, vilkas rätt till sjuklön bestäms~~ **För arbetstagare i sysselsättningsverksamhet för handikappade bestäms rätten till sjuklön enligt bilaga 10.**

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

Betalning av sjuklön

Exempel 1

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

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

Exempel 2

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

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

Tillämpningsanvisning

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

Det faktum att karenstiden (**60 kalenderdagar**) uppfylls under sjukledigheten **frånvaron** berättigar inte till tillämpning av lönebetalningstiderna i mom. 1 på den del av

sjukledigheten **frånvaron** som infaller efter att karenstiden uppfyllts. Vid uträkning av tiderna i mom. 1 beaktas också sjuklöner som betalats under karenstiden.

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

Tillämpningsanvisning

Det har ingen betydelse om det är samma sjukdom eller olika sjukdomar som förorsakar arbetsoförmågan. Sjukledigheten **frånvaron** anses vara sammanhängande även om till exempel semester eller en period med rehabiliteringsstöd för viss tid eller ett arbetsförsök som pensionsanstalten bekostar infaller under sjukledigheten, eftersom det då inte är fråga om tjänsteutövning eller arbete. Å andra sidan räknas inte exempelvis semester eller tid i arbete till den 12 månader långa sjukledighetstid **tid av sjukfrånvaro** som avses ovan.

- mom. 5** Om det i arbetstiden ingår söndags-, kvälls-, nattarbete som utförts på ordinarie arbetstid, eller om det har betalats beredskapsersättningar, höjs dagslönen för sjukledigheten **frånvaron** med ett procenttal som räknats ut i enlighet med § 13 mom. 3 i semesterkapitlet och i vilket endast söndagsarbetets andel beaktas.(ÅL)

Tillämpningsanvisning

Om anställningen har börjat efter 31.3, betalas inte ovan nämnda ersättningar i sjuklönen före början av april följande år.(ÅL)

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

- mom. 7** Om tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren har rätt att från något annat håll få ersättning för arbetsinkomstbortfall, betalas endast den del av sjuklönen som överstiger ersättningen. Som ersättning anses i detta fall inte vård, därmed jämförbara kostnader, men ersättning, engångsersättning som betalas i stället för denna, och inte heller tillägg och ersättningar enligt 51 § (vårdbidrag), 52 § (klädtillägg) och 53 § (ersättning för extra kostnader för hemvård) i lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar (FFS 459/2015).

Sjuklönen betalas ändå till fullt belopp, om ersättningen grundar sig på en förmån som den anställda frivilligt bekostat, eller om den anställda får ersättning på grund av ett sådant olycksfall i arbete som inte har förorsakat sjukledigheten **frånvaron** i fråga.

Tillämpningsanvisning

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

- mom. 8** Om en tjänsteinnehavare eller arbetstagare med stöd av 57 och 63 § i lagen om smittsamma sjukdomar (FFS 1227/2016) har beordrats att utebli från sitt förvärvsarbete eller att hållas isolerad i syfte att förhindra spridning av en smittsam sjukdom, har den anställda rätt att för frånvarotiden få lön i enlighet med vad som föreskrivs om sjuklön i denna paragraf. Samma rätt till lön har en person med missbruksproblem som frivilligt sökt sig till institutionsvård efter att på förhand ha kommit överens om vården med arbetsgivaren. På lönen tillämpas bestämmelserna i § 4.

Tillämpningsanvisning

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

- mom. 9** Tjänsteinnehavarens eller arbetstagarens rätt till avlönad sjukledighet **frånvaro** enligt mom. 1 upphör senast när invalidpension eller rehabiliteringsstöd för viss tid som beviljats på grundval av anställningsförhållandet börjar betalas till den anställda.

Tillämpningsanvisning

Om invalidpension eller rehabiliteringsstöd för viss tid betalas retroaktivt och den anställda för samma tid har fått sjuklön enligt mom. 1, har arbetsgivaren rätt till pensionsförmånen för tiden ifråga, i enlighet med tillämpningsanvisningen för § 4 mom. 2. Skillnaden mellan invalidpensionen eller rehabiliteringsstödet för viss tid och sjuklönen återkrävs då inte. Om den retroaktiva pensionen har betalats till den anställda återkrävs motsvarande belopp från den sjuklön som betalats till den anställda för samma tid.

Den anställda är skyldig att utan dröjsmål ge arbetsgivaren ett av pensionsanstalten utfärdat intyg över pensionen och meddela arbetsgivaren om det utbetalda beloppet, om pensionen betalats till den anställda själv.

Bestämmelser om ett tjänsteförhållandes upphörande på grund av invalidpension finns i § 34 i ~~lagen om kommunala tjänsteinnehavare~~ **tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden** (FFS 304/2003, hänvisningsbestämmelse). Bestämmelser om ett arbetsavtalsförhållandes upphörande finns i kap. VIII § 6.

Mom. 10 (ÅL)

En anställd som på remiss av läkare bör genomgå en rehabilitering som godkänts av ~~folkpensionsanstalten~~ **FPA** har rätt att för frånvarotiden få lön i enlighet med vad som föreskrivs om sjuklön i denna §. (ÅL)

Tillämpningsanvisning

Eventuell ersättning för resor och uppehålle från ~~folkpensionsanstalten~~ **FPA** betalas till den anställda. Övriga ersättningar under frånvarotiden betalas till arbetsgivaren. (ÅL)

§ 3 Olycksfall i arbete och yrkessjukdom

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

Tillämpningsanvisning

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

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

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

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

Exempel

A har blivit sjuk på grund av ett olycksfall i arbetet och förmånerna har bestämts enligt § 3 mom. 1. A tillfrisknar och återvänder till arbetet för ett år. Därefter blir A opererad på grund av en skada som förorsakats av samma olycksfall.

För denna sistnämnda tid av arbetsoförmåga får A fortfarande de förmåner som avses i § 3 mom. 1 och **sjukfrånvaron** ledigheten

betraktas som en fortsättning på den tidigare sjukledigheten frånvaron.

§ 4 Arbetsgivarens rätt till dag-, graviditets- och föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen och vissa andra ersättningar

mom. 1 En kommun eller ett kommunalförbund som betalat lön för sjukledighet frånvaro eller moderskaps- eller faderskaps graviditets- eller föräldraledighet eller för sådan frånvaro enligt lagen om smittsamma sjukdomar (~~1277/2016~~) (FFS 1227/2016) som avses i § 2 mom. 8 i detta kapitel har rätt att få motsvarande belopp av dagpenningen eller graviditets- eller föräldrapenningen enligt sjukförsäkringslagen (FFS 1224/2004) eller av ersättningarna enligt lagen om smittsamma sjukdomar (~~1277/2016~~) (FFS 1227/2016). Kommunen eller kommunalförbundet har på motsvarande sätt rätt att få rehabiliteringspenning enligt lagen om Folkpensionsanstaltens FPA:s rehabiliteringsförmåner och rehabiliteringspenningförmåner (FFS 566/2005) till den del tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren har betalats lön för tid i institutionsvård som avses i § 2 mom. 8 i detta kapitel.

mom. 2 För att få löneförmåner under sjukledighet ~~frånvaro~~ eller ~~moderskaps- eller faderskapsledighet~~ **graviditets- eller föräldraledighet** ska den anställda iakttä gällande lagstiftning och övriga bestämmelser om vad som krävs för att man ska få dagpenning eller ~~moderskaps- eller faderskaps~~ **graviditets- eller föräldraledighets**penning enligt sjukförsäkringslagen. Om kommunen eller kommunalförbundet till följd av den anställdas försummelse eller åtgärder går miste om en förmån, minskas löneförmånerna enligt § 2 **och 3, 7 och 8** med ett belopp som motsvarar förlusten. **I fråga om graviditets- och föräldraledighet, se § 7 mom.1 punkt 4 och § 8 mom.1 punkt 4 i detta kapitel.**

Tillämpningsanvisning

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

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

Tillämpningsanvisning

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

mom. 3 Om en tjänsteinnehavares skötsel av tjänsteuppgifterna har avbrutits för en viss period, fastän tjänsteinnehavaren inte för denna tid har beviljats tjänstledighet och han eller hon för denna tid får dagpenning eller ~~moderskaps~~ **graviditets - eller faderskapspenning** **föräldrapenning** enligt sjukförsäkringslagen eller en ersättning enligt § 2 mom. 7, ersättning enligt lagen om smittsamma sjukdomar (~~1277/2016~~) (**FFS 1227/2016**) eller i mom. 1 avsedd rehabiliteringspenning, har tjänsteinnehavaren för denna tid rätt endast till lön som minskats med dagpenningens eller ~~moderskaps- eller faderskapspenningens~~ **graviditets eller föräldrapenningens** belopp eller med beloppet av den nämnda ersättningen.

Familjeledigheter

§ 5 Rätt till familjeledighet

- mom. 1** Tjänsteinnehavares rätt till familjeledigheter bestäms med stöd av landskapslagen om tillämpning i landskapet Åland av lagstiftning om kommunala tjänstemän (ÅFS 24/2004) enligt i 29 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare **tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden** (FFS 304/2003) och arbetstgares rätt till familjeledigheter i 4 kap. i arbetsavtalslagen (FFS 55/2001) (hänvisningsbestämmelse).
- mom. 2** Särskild ~~moderskapsledighet~~ **graviditets-**, ~~föräldraledighet~~ och vårdledighet samt frånvaro på grund av ~~trängande~~ **tvingande** familjeskäl, frånvaro **för** vård av familjemedlem eller någon annan närstående **och ledighet för vård anhörig** är oavlönade ledigheter.
- 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 deltidanställda. Angående semesterlönen se kap. IV § 13.

Med stöd av sin arbetsledningsrätt beslutar ~~den behöriga myndigheten~~ **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 sjukskötare vid en omsorgsinrättning som ansökt om partiell vårdledighet inte kan befrias från jourarbete eller om sjukskötaren (ÅL) 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).

mom. 4 För att få särskild ~~moderskapsledighet~~ **graviditetsledighet** ska tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren för den behöriga myndigheten ~~arbetsgivaren~~ i kommunen visa upp Folkpensionsanstaltens **FPA:s** beslut om beviljandet av särskild ~~moderskaps~~ **graviditets**penning

§ 6 Helhetsplan

Den som ansöker om ~~moderskaps~~graviditetsledighet och föräldraledighet ska i mån av möjlighet uppges för arbetsgivaren när ~~och i~~ **hurdana perioder familjen kommer att utnyttja graviditetsledigheten och föräldraledigheten** ~~huruvida rätten till faderskapsledighet och föräldraledighet kommer att utnyttjas och när dessa i så fall inleds, hur länge de varar och hur de delas upp.~~

§ 7 Lön under ~~moderskaps~~graviditetsledighet

mom. 1 En **gravid** tjänsteinnehavare eller arbetstagare **som har rätt till graviditetspenning enligt 9 kap. 1 § i sjukförsäkringslagen (hänvisningsbestämmelse)** har rätt att få sin ordinarie lön för en period som omfattar **40 vardagar av graviditetsledigheten** ~~de 72 första vardagarna av moderskapsledigheten, förutsatt att~~

- 1 personen i fråga har varit anställd hos kommunen eller kommunalförbundet i minst två månader omedelbart före ~~moderskaps~~graviditetsledighetens början och
- 2 ~~moderskaps~~graviditetsledigheten har sökts senast två månader före den planerade ledigheten och
- 3 tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren visar arbetsgivaren ett i sjukförsäkringslagen avsett intyg som utfärdats av en läkare eller hälsocentral, där det framgår hur länge graviditeten pågått och när nedkomsten beräknas infalla **och**

4. **Lön betalas för graviditetsledigheten bara om arbetsgivaren får den graviditetspenning som den anställda har rätt till enligt sjukförsäkringslagen.**

Tillämpningsanvisning

Alla fyra förutsättningar måste uppfyllas för att lön ska betalas för ledigheten.

När anställningen upphör, upphör alltid också rätten till löneförmåner under ~~moderskaps~~graviditetsledighet.

Om arbetsgivaren har betalat lön för ledigheten, men villkoret i punkt 4 inte uppfylls, återkräver arbetsgivaren den betalda lönen.

mom. 2 På lön under ~~moderskaps~~graviditetsledighet tillämpas § 2 mom. 5.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelser om arbetsgivarens rätt till ~~dag- och moderskaps~~graviditets- och **föräldra**penning enligt sjukförsäkringslagen finns i § 4.

§ 8 Lön under ~~faderskaps~~föräldraledighet

mom. 1 ~~Vid faderskapsledighet har den anställda rätt att få sin ordinarie lön för de 12 första~~

vardagarna. En anställd som har rätt till föräldrapenning enligt 9 kap. 5 § i sjukförsäkringslagen (hänvisningsbestämmelse) har rätt att få sin ordinarie lön för en period som omfattar de **32** första vardagarna av föräldraledigheten, förutsatt att

1. personen i fråga har varit anställd hos kommunen eller kommunalförbundet i minst två månader omedelbart före faderskapsföräldraledighetens början och
2. faderskapsföräldraledigheten har sökts senast två månader före den planerade ledigheten. Om den anställda ansöker om faderskapsföräldraledighet för högst 12 vardagar, är förutsättningen för avlönad ledighet att ansökan görs minst en månad före den planerade ledigheten. Vid anmälan om ledighet för vård av adoptivbarn ska om möjligt den ovan angivna anmälningstiden iakttas och
3. den anställda visar upp ett intyg över barnets födelse som utfärdats av en läkare eller hälsovårdare. eller ett intyg över adoptionens giltighet och
4. lön betalas för föräldraledighet bara om arbetsgivaren får den föräldrapenning som den anställda har rätt till enligt sjukförsäkringslagen.

Tillämpningsanvisning

Alla fyra förutsättningar måste uppfyllas för att lön ska betalas för ledigheten.

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

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

Lön betalas högst för de 12 första vardagarna under ledigheten.

Med de 32 första vardagarna av föräldraledigheten avses de 32 första vardagarna under föräldrapenningsperioden enligt sjukförsäkringslagen.

Om arbetsgivaren har betalat lön för ledigheten, men villkoret i punkt 4 inte uppfylls, återkräver arbetsgivaren den betalda lönen.

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

Tillämpningsanvisning

Bestämmelser om arbetsgivarens rätt till dag- och faderskapsföräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen finns i § 4.

mom. 3 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 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

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.

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

Tillämpningsanvisning

Tillfällig vårdledighet är i första hand avsedd för ordnande av vård för ett barn. Först då det inte finns möjligheter till detta, kan den anställda själv stanna hemma för att sköta barnet. Först måste det

utredas om barnet kan skötas på det normala vårdstället eller om någon annan i samma hushåll kan sköta barnet. Avgörande är de faktiska vårdmöjligheterna.

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

Den maximala längden på den tillfälliga vårdledigheten är fyra arbetsdagar, oberoende av vilken av föräldrarna som utnyttjar ledigheten. Om sjukdomen pågår längre än fyra arbetsdagar kan arbetsgivaren på ansökan enligt prövning bevilja oavlönad tjänst- eller arbetsledighet eller semester, eller också kan den anställda ha rätt till frånvaro på grund av ~~trängande~~ **trängande** familjeskäl enligt § 5.

- mom. 2** För tillfällig vårdledighetstid antingen hemma eller på sjukhus (ÅL) 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. Under den tiden kan barnet vistas antingen hemma eller på sjukhus eller kombinerat på båda ställen (ÅL).

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 vårnaden 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 kommunalförbundet 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.

Exempel 1

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

Exempel 2

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

mom. 3

~~Den behöriga myndigheten~~ **Arbetsgivaren** ska omedelbart underrättas om den tillfälliga vårdledigheten och om orsaken till den, samt den uppskattade längden på ledigheten.

Tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren ska visa upp en tillförlitlig utredning över grunden för den tillfälliga vårdledigheten och vid behov redogöra för att den andra föräldern inte utnyttjar rätten till tillfällig vårdledighet samtidigt.

Tillämpningsanvisning

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

mom. 4 (ÅL) En tjänsteman/arbetstagare som arbetar i nattsift kan beviljas tjänstledighet/arbetsledighet från sådant arbete för att under dagtid ha verkliga möjligheter att ordna vård eller för att vårda eget barn som plötsligt insjuknat. För en och samma sjukdom kan dock högst två (2) nätter i följd tjänstledighet/arbetsledighet beviljas. Tjänstemannen/arbetstagaren ska dock på ett tillförlitligt sätt kunna visa att det inte varit möjligt att på annat sätt ordna dagvård för barnet.

mom. 5 (ÅL) Ifall det efter ovannämnda akuta sjukdom krävs återbesök eller kontroll hos läkare eller hälsovårdare kan tjänsteinnehavaren/arbetstagaren för detta beviljas avlönad tjänst-/arbetsledighet för högst en dag i sänder.

Tillämpningsanvisning

Om tiden för ovannämnda återbesök eller kontroll överenskommes med arbetsgivaren.

mom. 6 (ÅL) Har åt tjänsteinnehavare/arbetstagare beviljats tjänst-/arbetsledighet för anordnande av annan vård då icke skolpliktigt barns ordinarie dagvårdare plötsligt insjuknat, erläggs åt honom/henne under sådan tjänst-/arbetsledighetstid ordinarie lön för högst en kalenderdag i sänder.

mom.7 (ÅL) Frånvaro för vård av familjemedlem eller någon annan närstående (Arbetsavtalslagen kap.4 § 7 a, hänvisningsbestämmelse)

Om en arbetstagares eller tjänsteinnehavares frånvaro är behövlig för särskild vård av en familjemedlem eller någon annan närstående, ska arbetsgivaren försöka ordna arbetet så att arbetstagaren eller tjänsteinnehavaren kan utebli från arbetet för viss tid. Arbetsgivaren och arbetstagaren eller tjänsteinnehavaren avtalar om ledighetens längd och andra arrangemang.

Arbetsgivaren och arbetstagaren eller tjänsteinnehavaren ska komma överens om återgång till arbetet under pågående avtalad ledighet. Om överenskommelse inte kan nås, får arbetstagaren eller tjänsteinnehavaren av grundad anledning avbryta ledigheten genom att underrätta arbetsgivaren om detta senast en månad före återgången till arbetet.

På arbetsgivarens begäran ska arbetstagaren eller tjänsteinnehavaren lägga fram en utredning om grunden för frånvaron och avbrytande av frånvaron.

Tillämpningsanvisning

Frånvaro för vård av familjemedlem eller någon annan närstående är oavlönad ledighet. I övrigt se KAD's cirkulär 6/2011.

Övriga tjänst- och arbetsledigheter

§ 10 Studieledighet

mom. 1 Vid tillämpning av lagen om studieledighet anses en anställning vara huvudsyssla om den ordinarie arbetstiden i genomsnitt är minst 19 timmar i veckan,

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 landskapslagen om studieledighet (ÅFS 57/1983). (ÅL)

~~Tid av arbetsoförmåga som överskrider sju dagar räknas inte som studieledighet, utan är i allmänhet sjukledighet. Efter att arbetsoförmågan har upphört fortsätter studieledigheten.~~

~~Om den som är studieledig anhåller om moderskapsledighet, avbryts den tjänst- eller arbetsledighet som beviljats på grund av studieledighet fr.o.m. den åttonde dagen av arbetsoförmåga. I detta fall betraktas nedkomstdagen som den första dagen av arbetsoförmåga och arbetsoförmågan anses fortgå i sex veckor efter nedkomsten, om inte arbetsoförmågan enligt läkarintyg har börjat tidigare eller pågår längre. Tiden i fråga (fem veckor av arbetsoförmåga eller enligt läkarintyg längre tid än så) är i allmänhet avlönad moderskapsledighet. Omedelbart efter denna moderskapsledighet fortsätter den tjänst- eller arbetsledighet som beviljats på grund av studieledighet.~~

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 anhåller om det utan obefogat dröjsmål. (12 § 3 mom. i landskapslagen om studieledighet, hänvisningsbestämmelse) (ÅL).

Om arbetstagaren av skäl som nämns i 12 § 3 mom. i landskapslagen om studieledighet anhåller om att avbryta studieledigheten, ska arbetstagaren på arbetsgivarens begäran lämna en utredning om sin arbetsoförmåga (ÅL).

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 ~~moderskapsledighet~~ 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 landskapslagen om studieledighet tillämpas inte på utbildning som avses i huvudavtalsorganisationernas tjänste- och arbetskollektivavtal om facklig utbildning (ÅL).

.

§ 11 Vissa tjänst- och arbetsledigheter

- mom. 1** Till den som kallats till repetitionsövningar i reserven eller ~~som med stöd av lagen kallats till befolkningsskyddsutbildning med stöd av lagen eller kompletterande tjänstgöring för civiltjänstgörare~~ betalas för den tid som åtgår till repetitionsövningarna, ~~eller~~ befolkningsskyddsutbildningen ~~eller den kompletterande tjänstgöringen~~ den ordinarie lönen minskad med beloppet av reservistlönen eller motsvarande ersättning.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelsen tillämpas inte på dem som deltar i frivilliga repetitionsövningar ~~eller frivillig kompletterande tjänstgöring~~.

- mom. 2** Tjänsteinnehavares/arbetstagares 50- och 60-årsdag, på arbetsdag infallande egen vigseldag, dag för registrering av partnerskap och uppbådsdag i enlighet med värnpliktslagen samt på nära anhörigs begravning (jordfästningsdag) utgör avlönade fridagar. Vid nära anhörigs begravning utanför landskapet Åland beviljas en avlönad fridag i samband med jordfästningsdagen (ÅL).

Tillämpningsanvisning

Tjänsteinnehavare/arbetstagare beviljas en ledig dag i samband med sin 50- och 60-årsdag oberoende på vilken veckodag födelsedagen infaller. Om någon av de övriga dagarna infaller på en ledig dag eller under den anställdes semester, berättigar detta inte till en ledig dag under någon annan tidpunkt. (ÅL)

Med nära anhörig avses make, maka, partnern i registrerat partnerskap, sambo, föräldrar, makens, makans, partnerns i ett registrerat partnerskap eller sambos föräldrar, barn, bröder, systrar, barnbarn samt mor- och farföräldrar. (ÅL)

- mom. 3** I fråga om tjänst- eller arbetsledighet som beviljats av någon annan orsak än de som anges i detta kapitel är det den behöriga myndigheten i kommunen eller kommunalförbundet som avgör huruvida och i vilken omfattning lön ska betalas för ledigheten. Detsamma gäller frånvaro av någon annan giltig orsak när tjänst- eller arbetsledighet inte har beviljats.

Tillämpningsanvisning

Med prövningsbaserad tjänst- eller arbetsledighet avses sådan tjänst- eller arbetsledighet som arbetsgivaren inte är skyldig att bevilja enligt lag eller avtalsbestämmelser. Det har getts ut ett rekommendationsavtal om tjänstledighet för utbildning (Kommunala avtalsdelegationens cirkulär 5/2011(ÅL)).

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

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

Kommunala avtalsdelegationen har utfärdat en rekommendation till kommunerna och kommunalförbunden om betalning av lön för eventuell tjänst- eller arbetsledighet som beviljas för deltagande i huvudavtalsorganisationernas högsta beslutande organs möten. För kommunerna och kommunalförbunden rekommenderas att de för mötesdagarna beviljar tjänst- eller arbetsledighet utan att minska inkomsten av ordinarie arbetstid för dem som deltar i möten som hålls av de högsta beslutande organen för de organisationer som är parter i de kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalen, då tjänste- eller arbetskollektivavtalsärenden behandlas vid dessa möten och då det med tanke på verkets eller inrättningens verksamhet är möjligt. Inkomstavdrag ska inte heller göras för deltagande i styrelsesammanträden som hålls av huvudavtalsorganisationernas medlemsföreningar. Ledighet beviljas för max. 10 möten per år och organisation. (ÅL)

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

~~FFC/kongressen, fullmäktige, styrelsen~~

FFC/representantskapet, styrelsen

Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade

FOSU/kongressen/styrelsen

Finlands Läkarförbund/delegationen, styrelsen

Akava/förbundsmötet, styrelsen

FTFC/representantskapet, styrelsen

OAJ/fullmäktige, styrelsen

Offentliga sektorns union JAU/ årsmötet, styrelsen

Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena

JHL/representantskapet, styrelsen

~~Offentliga och privata sektorns funktionärsförbund JYTY/~~

Fackförbundet Jyty/förbundsfullmäktige, förbundsstyrelsen

Social- och hälsovårdens förhandlingsorganisation Sote rf

/förhandlingsorganisationens möte, styrelsen

SuPer/förbundsmötet, förbundsstyrelsen,

representantskapet

TEHY/fullmäktige, styrelsen

FKT/representantmötet, styrelsen

KTK/kongressen, representantmötet, styrelsen.

Akava-Å r.f. styrelsen (ÅL)

FOA-Å ~~r.f.~~ r.f. styrelsen (ÅL)

TCÅ r.f. styrelsen (ÅL)

- mom.4 (ÅL) Till tjänsteinnehavare/arbetstagare beviljas tjänst-/arbetsledighet med lön för att göra läkarbesök, tandläkarbesök, besök hos tandhygienist besök vid mentalvårdsbyrå, fysikalisk behandling som föreskrivits av läkare eller blodgivning då anmälan härom görs minst tre arbetsdagar på förhand.

Tillämpningsanvisning

Tjänste-/arbetsledighet kan beviljas enbart för faktisk tid som går åt till besöket. Om tidpunkten för ovannämnda besök överenskommes med arbetsgivaren.

- mom.5 (ÅL) Till tjänsteinnehavare/arbetstagare beviljas tjänst-/arbetsledighet med lön för flyttningssdag om han/hon och hans/hennes familj ska flytta till annan bostad med ny adress under förutsättning att flyttningen ska sammanfalla med viss dag i en månad och att flyttningssdagen inte kan förläggas till

tjänsteinnehavarens/arbetstagarens veckoledighet och att båda makar är förvärvsarbetande eller att det är fråga om ensamförsörjare.

mom.6 (ÅL) En tjänsteinnehavare/arbetstagare har rätt att få tjänsteledighet/arbetsledighet för arbetsalternering under samma förutsättningar och villkor som stadgas i lagen om alterneringsledighet (FFS 1305/2002).

kapitel VII

Förtroendemän (**VISSA DELAR**)

§ 3 Tillsättande av förtroendemän

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

Tillämpningsanvisning

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

mom. 2 Vid behov ingås genom ett i § 13 i detta kapitel avsett lokalt avtal överenskommelse om antalet förtroendemän, **om deras verksamhetsområde** och om uppgiftsfördelningen mellan dem ~~och om vid vilka förvaltnings-, inrättningar eller andra verksamhetsenheter de ska tillsättas~~. När överenskommelse ingås om antalet förtroendemän och deras verksamhetsområde beaktas kommunens eller enhetens storlek, arten och omfattningen av den verksamhet som bedrivs i kommunen eller enheten, antalet tjänste- och arbetskollektivavtal som tillämpas, vilka lönesystem och typer av anställningar som är i bruk, vilka förhandlingsbehov dessa ger upphov till samt antalet föreningar och antalet anställda som hör till föreningarna.

mom. 3 Kommuner och kommunalförbund kan ha gemensamma huvudförtroendemän och förtroendemän vars verksamhetsfält omfattar två eller flera kommuner eller kommunalförbund. Förtroendeman har rätt att enligt vederbörande tjänsteinnehavarförenings beslut verka i de kommuner där föreningen inte utsett förtroendeman. (ÅL)

Tillämpningsanvisning

Kostnaderna för förtroendemannaverksamheten fördelas så att den kommun där förtroendemannen är anställd debiterar de övriga kommunerna inom distriktet för de kostnader som pga. arbetstidsbortfall orsakats av uppdrag i de övriga kommunerna

Med verksamhet i annan kommun avses utöver vad som i övrigt stadgas i detta avtal förhandlingar som hänför sig till förtroendemannauppgifter. (ÅL)

§ 6 Tillgång till uppgifter

- mom. 1** Arbetsgivaren ska kostnadsfritt ge förtroendemannen behövliga centrala tjänste- och arbetskollektivavtal för den kommunala sektorn, avtalen om justering av dem samt rekommendationsavtal och rekommendationer med tillämpningsanvisningar. (ÅL)
- mom. 2** En förtroendeman har rätt att få statistiska uppgifter om antalet tjänsteinnehavare och arbetstagare, deras inkomstnivå och

inkomstnivåutvecklingen, såvida utredningar om detta görs för kommunens bruk.

mom. 3 Om det uppstår meningsskiljaktigheter eller oklarheter angående tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas löner eller andra omständigheter i samband med anställningsförhållandena, är förtroendemannen och ~~respektive myndighet~~ **arbetsgivaren** skyldiga att ge varandra de uppgifter som är av betydelse för att fallet ska kunna utredas.

mom. 4 En förtroendeman har rätt att kontrollera de skriftliga arbetsavtalen, av vilka bland annat anställningens längd och grunden för visstidsanställning framgår, för de arbetstagare som hör till organisationen i fråga.

Tillämpningsanvisning

Med utredningar avses här förutom färdiga undersökningar också sådana uppgifter som var för sig går att ta fram ur material som kommunen innehar och som den själv producerat. Vid utlämnandet av känsliga uppgifter iakttas **offentlighetslagen för Åland (ÅFS 2021/79)**. (ÅL)

En huvudförtroendeman/förtroendeman har rätt att en gång per kalenderår få följande uppgifter om de tjänsteinnehavare och arbetstagare (ÅL):

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

För varje ny tjänsteinnehavare eller arbetstagare ska arbetsgivaren separat lämna de uppgifter som nämns i punkterna 1–5, antingen omedelbart efter det att anställningsförhållandet inletts eller periodvis, dock minst en gång i kvartalet. Utöver de nämnda uppgifterna ska arbetsgivaren på huvudförtroendemannens begäran minst kvartalsvis även ge uppgifter om anställningarnas art (tillsvidare- eller visstidsanställning) för nya tjänsteinnehavare och arbetstagare och grunden för varför en nyanställning är på viss tid om anställningen varar minst 30 kalenderdagar. Huvudförtroendemannen ska hålla de ovan nämnda uppgifter som han eller hon har fått ta del av för sitt uppdrag konfidentiella.

För att kunna sköta informationsförmedlingen ska förtroendemannen ha tillgång till uppgifter om kommunens och dess olika enheters verksamhet, verksamhetsbetingelser och

ekonomiska situation samt om kommunens personalplan, de allmänna personalpolitiska principerna och de praktiska åtgärderna inom personaladministrationen.

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

I 6 § i lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare **arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden** (FFS 449/2007) 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 (FFS 1233/2006) finns bestämmelser om förtroendemannens rätt att på begäran få uppgifter om hyrd arbetskraft och underleverans (hänvisningsbestämmelse).

§ 7 Förtroendemännens ställning

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

Tillämpningsanvisning

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

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

Tillämpningsanvisning

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

- mom. 3** Arbetsgivaren får säga upp en förtroendemans tjänsteförhållande eller arbetsavtal endast på de grunder som anges i lagen (hänvisningsbestämmelse). Om man blir tvungen att säga upp tjänsteinnehavare, ska de tjänsteinnehavare vilka fungerar som förtroendemän sägas upp sist (ÅL).

Arbetstagare

- mom. 4** Om en förtroendemans arbetsavtal hävs och förtroendemannen bestrider hävningen, ska arbetsgivaren till förtroendemannen

betala ett belopp som motsvarar en månads lön, ifall talan i ärendet väcks inom fyra veckor från att arbetsavtalet hävdes.

- mom. 5** Bestämmelserna om uppsägning i denna paragraf tillämpas också på en huvudförtroendemannakandidat som en i § 2 mom. 1 i detta kapitel avsedd förening har ställt upp vid sitt möte eller på något annat sätt, och beträffande vilken föreningen skriftligt har meddelat kommunen att personen i fråga ställts upp som kandidat.

Det skydd som kandidater vidtar ändå tidigast 3 månader före ingången av mandattiden för den huvudförtroendeman som ska väljas, och det upphör, i fråga om andra kandidater än den som blivit vald, efter att föreningen konstaterat valresultatet.

Tillämpningsanvisning

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

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

Arbetstagare

- mom. 7** Om en förtroendemens arbetsavtalsförhållande har avslutats i strid med detta avtal, ska arbetsgivaren i ersättning betala förtroendemannen minst 10 och högst 30 månaders lön. Ersättningen ska bestämmas enligt de grunder som anges i arbetsavtalslagen.

- mom. 8** En förtroendeman får inte på grund av förtroendemannauppdraget försättas i en sämre ställning än andra tjänsteinnehavare och arbetstagare när rekommendationsavtalet om kommunal personalutbildning tillämpas. Särskilt när förtroendemannauppdraget avslutas ska uppmärksamhet ägnas åt ~~huvud~~förtroendemannens behov av personalutbildning med beaktande av befrielsen från arbetet, förtroendemannaperiodens längd och eventuella förändringar som skett i arbetet.

Tillämpningsanvisning

Arbetsgivaren och ~~huvud~~**förtroendemannen** ska också under den tid förtroendemannauppdraget pågår utreda om ~~huvud~~**förtroendemannen**, för att upprätthålla yrkesskickligheten för sitt tidigare eller ett motsvarande arbete, behöver ges sådan yrkesutbildning som anordnas för andra arbetstagare. **Utbildning som behövs enligt utredningen ska också erbjudas i dessa situationer.**

§ 9 Lönen för förtroendemän

- mom. 1** Kommunen eller kommunalförbundet ersätter de inkomster som en förtroendeman går miste om när han eller hon på arbetstid deltar i lokala eller centrala (ÅL) 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 räknas ut så att den motsvarar den lön som förtroendemannen, om han eller hon hade utfört sitt ordinarie arbete, under samma tid sannolikt skulle ha tjänat under ordinarie arbetstid. Om denna inkomst inte kan uppskattas, räknas lönen ut så att den motsvarar den genomsnittliga timinkomsten för andra tjänsteinnehavare och arbetstagare som under motsvarande tid har utfört samma eller i det närmaste samma arbete.

För en huvudförtroendeman som helt befriats från arbetet avtalas ersättningen för inkomstbortfall lokalt enligt ovan nämnda principer. Den uppgiftsrelaterade lönen för en förtroendeman som helt befriats från sina uppgifter är dock från 1.5.2018 minst 2 084,60 €, från 1.10.2020 minst 2 110,50 € och från 1.2.2021 minst 2 131,71 € och från 1.6.2022 minst 2 177,71 € i månaden plus ett eventuellt individuellt tillägg, eventuellt arbetserfarenhetstillägg och eventuellt årstillägg. (ÅL)

Tillämpningsanvisning

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

- mom. 2** Om en lärare under läsåret blir huvudförtroendeman och helt befrias från läraruppgifter betalas läraren lön enligt UKTA del B § 23 mom. 1 såsom under avlönad tjänstledighet ända till 31.7 och dessutom betalas en förtroendemannaersättning enligt § 10 i detta kapitel.

Från denna tidpunkt eller då uppdraget inleds i början av läsåret beaktas utöver den ordinarie lönen enligt UKTA del A § 21 och förtroendemannaersättningen som hör till den ordinarie lönen dessutom en kalkylerad lönedel som beräknas i enlighet med de övertimmar som anvisats läraren enligt UKTA del A § 26. För en lärare som blir huvudförtroendeman fastställs denna kalkylerade lönedel till ett belopp som minst motsvarar medeltalet av lärarens övertimmar de tre föregående läsåren. Lönen bestäms på detta sätt för hela den tid som uppdraget som huvudförtroendeman varar.

Tillämpningsanvisning

Syftet med denna avtalsbestämmelse är att lönen för en huvudförtroendeman som helt befriats från lärararbetet inte ska sjunka på grund av förtroendemannauppgifterna. Avsikten med denna bestämmelse är inte att ändra lokala arrangemang eller avtal som gällde 1.2.2018, om man inte lokalt kommer överens om något annat.

- mom. 3** Om en förtroendeman utför förtroendemannauppgifter på anmodan av chefen, eller om förtroendemannen på sin fritid deltar i officiella lokala förhandlingar om tolkningen och tillämpningen av ett tjänste- eller arbetskollektivavtal, räknas denna tid som arbetstid."

Tillämpningsanvisning

Förtroendemannens resor inom "distriktet" ersätts av den kommun där förtroendemannen utfört förtroendemannauppgifter enligt 3 § 3 mom. i detta kapitel. (ÅL)

- mom. 4** Om en förtroendeman på beordran av arbetsgivaren företar en tjänsteresa som är nödvändig för förhandlingar som hör till förtroendemannaverksamheten och uppgifter som hänför sig till dem, betalas resekostnadsersättningar i enlighet med bestämmelserna om ersättning för tjänsteresor.

§ 10 Förtroendemannaersättning (ÅL)

- mom. 1** Till en huvudförtroendeman (eller om ingen sådan har utsetts, till en förtroendeman i motsvarande ställning) betalas, utöver den lön som anges i § 9 eller den ersättning som anges i § 8 mom. 3 en i den ordinarie lönen ingående ersättning för förtroendemannaarbetet enligt följande:

Antal representera de personer	Ersättning €/mån. 1.4.2021	Ersättning €/mån. 1.6.2022
5–79	77	79
80–159	96	99
160–249	114	117
250–339	152	156
340–	198	203

Protokollsanteckning

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

- mom. 2** Ersättning betalas också till en huvudförtroendemanns ersättare, om ersättaren enligt ett meddelande till chefen sköter förtroendemannauppgifter i minst två veckor utan avbrott.

- mom. 3** Förtroendemannansättning kan med stöd av ett lokalt avtal betalas till någon annan förtroendeman i stället för till huvudförtroendemannen. Av särskilda orsaker kan förtroendemannansättningen enligt lokal överenskommelse delas på två eller flera förtroendemän (ÅL).

§ 11 Utbildning för förtroendemän

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

Tillämpningsanvisning

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

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

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

- mom. 2** Överenskommen facklig utbildning som pågår sammanlagt högst trettio (30) kalenderdagar under ett kvalifikationsår minskar inte semestern för året i fråga.
- mom 3.** Huvudförtroendeman och förtroendeman har rätt att vid två tillfällen årligen maximalt 4 timmar per gång utan löneavdrag delta i sådan avtalsinformation som hans huvudavtalsorganisation ordnar. (ÅL)

§ 12 Utrymme ~~och kontorsutrustning~~ för förtroendemannen

~~Förtroendemannen har rätt att använda ordinarie kontorsutrustning och ordinarie kontorsmöbler i kommunen/på arbetsplatsen. Förtroendemannen ska anvisas en plats där han eller hon kan arbeta, ett låsbart förvaringsutrymme, behövlig kontorsutrustning och kontorsmöbler samt telekommunikationsutrustning (dator, internetförbindelse och telefon) och för diskussioner ska varje gång anvisas en för ändamålet lämplig plats~~
~~Huvudförtroendemannen har dessutom rätt att använda den datautrustning som allmänt används i kommunen/på arbetsplatsen, inklusive program och internetförbindelse (e-post).~~

Tillämpningsanvisning

När man avväger arbetsgivarens skyldighet att ordna de användarrättigheter som anges i mom. 1 och 2 **ovan** kan man beakta kommunens storlek, omfattningen på förtroendemannens/huvudförtroendemannens uppdrag och de behov och den tidsanvändning som uppgifterna föranleder. De praktiska arrangemangen avgörs lokalt.

AKTA kap. VIII Permittering, utbildning till deltidsanställning och anställningens upphörande (VISSA DELAR)

§ 5 Uppsägningstider

- mom. 3** Uppsägningstiden börjar löpa dagen efter den dag då uppsägningen meddelas eller delges. På begäran av eller med samtycke av tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren kan man tillämpa en kortare uppsägningstid än vad som anges ovan.

Tillämpningsanvisning

När man räknar ut den anställningstid som bestämmer uppsägningstidens längd, beaktas endast den tid under vilken tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren utan avbrott varit anställd av arbetsgivaren i arbetsavtals- eller tjänsteförhållande. För en tjänsteinnehavare beaktas tid i arbetsavtalsförhållande endast om den anställda omedelbart har övergått från arbetsavtalsförhållandet till ett tjänsteförhållande. För en arbetstagare beaktas på motsvarande sätt tid i tjänsteförhållande endast om personen omedelbart har övergått från tjänsteförhållandet till ett arbetsavtalsförhållande. Till exempel **moderskapsgraviditets- eller föräldra**ledighet, värnplikt eller studieledighet avbryter inte ett anställningsförhållande. Tid som värnpliktig räknas dock inte in i anställningens längd.

En tjänst- eller arbetsledighet med eller utan lön innebär inget avbrott i anställningen (ÅL).

I tjänste- och arbetskollektivavtalet för undervisningspersonal finns bestämmelser om uppsägningstider för lärare.

Kapitel IX Uppsägningsskydd och ersättning för en arbetarskyddsfullmäktig

§ 1 Uppsägningsskydd för en arbetarskyddsfullmäktig

mom. 1 Arbetsgivaren får säga upp en arbetarskyddsfullmäktigs tjänsteförhållande eller arbetsavtal endast på de grunder som anges i lagen (hänvisningsbestämmelse).

Arbetstagare

mom. 2 Om en arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal hävs och arbetarskyddsfullmäktigen bestrider hävningen, ska arbetsgivaren till arbetarskyddsfullmäktigen betala ett belopp som motsvarar en månads lön, förutsatt att talan i ärendet väcks inom fyra veckor från att arbetsavtalet hävdes.

Arbetstagare

mom. 3 Om en arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtalsförhållande har avslutats i strid med detta avtal, ska arbetsgivaren i ersättning betala arbetarskyddsfullmäktigen minst 10 och högst 30 månaders lön. Ersättningen ska bestämmas enligt de grunder som anges i arbetsavtalslagen.

§ 2 Ersättning till en arbetarskyddsfullmäktig

mom. 1

Till en månadsavlönad ordinarie arbetarskyddsfullmäktig betalas i ersättning 96 € från 1.4.2021 och **99** euro från 1.6.2022.

Protokollsanteckning

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

mom. 2 Om arbetarskyddsfullmäktigen på grund av ett tillfälligt hinder inte kan sköta sina uppgifter, sköter en ersättare de av arbetarskyddsfullmäktigens nödvändiga uppgifter som inte kan vänta tills arbetarskyddsfullmäktigens hinder upphör (29 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen FFS 44/2006).

mom. 3 Om den ordinarie arbetarskyddsfullmäktigen tillfälligt är förhindrad att sköta sitt uppdrag som arbetarskyddsfullmäktig, betalas även arbetarskyddsfullmäktigens ersättare denna ersättning efter att den ordinarie arbetarskyddsfullmäktigens hinder har pågått utan avbrott i minst en månad, men högst så länge som ersättaren sköter den ordinarie arbetarskyddsfullmäktigens uppdrag.

Protokollsanteckning (§ 1 och 2)

Följande tjänste- och arbetskollektivavtal gäller inte längre fr.o.m. 1.4.2022: Tjänste- och arbetskollektivavtal om uppsägningsskydd och ersättning för arbetarskyddsfullmäktiga (29.4.2013) (ÅL).

Tjänste- och arbetskollektivavtal om höjning av ersättningen för en månadsavlönad arbetarskyddsfullmäktig (21.10.2020) (ÅL).

§ 3 Ersättning för inkomstbortfall för en arbetsskyddsfullmäktig

mom. 1 Inkomstbortfall på grund av arbetarskyddsuppgifter under arbetstid ersätts i enlighet med 6 § i avtalet om tidsanvändning och kompensation för inkomstbortfall för arbetarskyddsfullmäktiga.

Protokollsanteckning (§ 3)

Avtalet om tidsanvändning och kompensation för inkomstbortfall för arbetarskyddsfullmäktiga (29.4.2013.) och det kommunala avtalet om arbetarskyddssamarbete (22.12.2008) gäller fortfarande (ÅL).

BILAGA 5

PERSONAL INOM BARNOMSORGEN SAMT VISSA YRKESUPPGIFTER OCH GRUNDLÄGGANDE SERVICEUPPGIFTER I SKOLOR (ÅL)

§ 1 Tillämpningsområde

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

Gemensam tillämpningsanvisning för lönesättningen

Lednings- och planeringsuppgifter utanför lönesättningen

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

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

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

§ 2 Lönesättningen inom barnomsorgen

Lärare inom barnomsorgen som utses till viceföreståndare (**ställföreträdande**) i enlighet med den nya lagstiftningen erhåller ett tillägg om 40 euro/mån som läggs till den uppgiftsrelaterade lönen från 1 januari 2021. (ÅL)

Daghemsföreståndare (05VKA020)

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

Uppgifterna förutsätter lämplig högskoleexamen eller motsvarande tidigare examen på institutnivå.

05VKA020 Grundlön	1.2.2021	1.6.2022	1.11.2022	1.6.2023
	2 954,69 €	3 013,79 €	3 028,86 €	3 074,29 €

Till denna lönepunkt kan hör t.ex. föreståndare för en enhet inom barnomsorgen och daghemsföreståndare.

Till denna lönepunkt hör också servicehandledare inom barnomsorgen och familjedagvårdsledare.

Viceföreståndare inom barnomsorgen (05VKA030ÅL)

Denna lönepunkt tillämpas på den som innehar en tjänst som viceföreståndare för en enhet inom barnomsorgen. Till en viceföreståndares uppgifter hör att leda enheten och/eller vara direkt chef för personalen. Till uppgifterna kan också hör deltagande i undervisning eller fostran.

05VKA030ÅL	1.2.2021	1.6.2022	1.11.2022	1.6.2023
	-	-	2 905,00 €	2 948,58 €

Sakkunniguppgifter **Speciallärare** inom barnomsorgen (05VKA042)

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

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

05VKA042 Grundlön	1.2.2021	1.6.2022	1.11.2022	1.6.2023
	2 810,12 €	2 866,32€	2 880,65 €	2 923,86 €

Till denna lönepunkt kan hör t.ex. speciallärare inom barnomsorgen.

~~Undervisning och fostran~~ **Lärare** inom barnomsorgen (05VKA044)

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

Uppgifterna förutsätter lämplig högskoleexamen eller motsvarande tidigare examen på institutnivå.

05VKA044 Grundlön	1.2.2021	1.6.2022	1.11.2022	1.6.2023
	2 638,07 €	2 690,83 €	2 704,29 €	2744,85 €

Till denna lönepunkt kan höra t.ex. lärare inom barnomsorgen.

Fritidspedagog (05VKA044ÅL)

De som hör till denna lönepunkt arbetar som fritidspedagog i fritidshemmen.

Uppgifterna förutsätter lämplig högskoleexamen.

05VKA044ÅL Grundlön	1.2.2021	1.6.2022	1.11.2022	1.6.2023
	2 638,07 €	2690,83 €	2 704,29 €	2 744,85 €

Socionom i barnomsorgen (05VKA046ÅL)

De som hör till denna lönepunkt bistår med handledning och rådgivning i sociala frågor samt stöder och kompletterar lärare i barnomsorgen.

Uppgifterna förutsätter lämplig högskoleexamen.

05VKA046 Grundlön	1.2.2021	1.6.2022	1.11.2022	1.6.2023
	2 484,48 €	2534,17 €	2 546,84 €	2 585,04 €

~~Vård och omsorgsuppgifter~~ **Barnskötare** inom barnomsorgen (05VKA054)

De som hör till denna lönepunkt arbetar huvudsakligen med vård och omsorg. **Också fostran kan ingå i arbetsuppgifterna.**

Uppgifterna förutsätter lämplig gymnasieexamen.

05VKA054 Grundlön	1.2.2021	1.6.2022	1.11.2022	1.6.2023
	2 264,24 €	2 310,24 €	2 321,79 €	2 356,62 €

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

Familjedagvårdare vid enhet inom barnomsorgen (05VKA064)

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

Uppgifterna förutsätter lämplig gymnasieexamen.

05VKA064 Grundlön	1.2.2021	1.6.2022	1.11.2022	1.6.2023
	2 042,99 €	2 088,99 €	2 099,43 €	2 130,92 €

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

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

Yrkesuppgifter inom vård och handledning i barnomsorgen (05VKA060)

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

Uppgifterna förutsätter lämplig gymnasieexamen.

05VKA060 Grundlön	1.2.2021	1.6.2022	1.11.2022	1.6.2023
	2 136,50 €	2 182,50 €	2 193,42 €	2 226,32 €

Till denna lönepunkt hör assistent inom barnomsorgen.

Grundläggande serviceuppgifter inom barnomsorgen (05VKA070)

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

05VKA070 Grundlön	1.2.2021	1.6.2022	1.11.2022	1.6.2023
	2 001,27 €	2 047,27 €	2 057,51 €	2 088,37 €

Till denna lönepunkt hör resurspersonal inom barnomsorgen som inte är assistenter.

§ 3 Lönesättningen för yrkes- och grundläggande serviceuppgifter i skola

Yrkesuppgifter inom vård och handledning i skola (05KOU060)

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

Uppgifterna förutsätter lämplig gymnasieexamen.

05KOU060 Grundlön	1.2.2021	1.6.2022	1.11.2022	1.6.2023
	2 136,50 €	2 182,50 €	2 193,42 €	2 226,32 €

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

Tillämpningsanvisning

Enligt landskapslagen om tillämpning i landskapet Åland av lagen om service och stöd på grund av handikapp (ÅFS 2010:50) ersätter kommunen en gravt handikappad person kostnaderna för anställning av en personlig assistent. Kommunen är då inte arbetsgivare och anställningsvillkoren följer inte AKTA.

Anställningsvillkoren för undervisningspersonalen i skolor och läroanstalter bestäms enligt UKTA.

Grundläggande serviceuppgifter i skola (05KOU070)

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

05KOU070 Grundlön	1.2.2021	1.6.2022	1.11.2022	1.6.2023
	2 001,27 €	2 047,27 €	2 057,51 €	2 088,37 €

Till denna lönepunkt hör t.ex. skolbiträde eller resurspersonal inom grundskolan som inte är assistenter.

Gemensam tillämpningsanvisning för lönebilagan

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

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

Utbildning

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

Se punkt 3.1 Utbildning i tillämpningsanvisningen för § 9 mom. 1 i lönekapitlet i AKTA.

Chefsställning

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

Arbetsvärdering

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

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

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

§ 4 Vissa arbetstidsbestämmelser

mom. 1 Särskilda bestämmelser om arbetstiden för daghemsföreståndare, lärare inom barnomsorgen och speciallärare inom barnomsorgen.

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

Tillämpningsanvisning

1 Planering av arbetstiden (ÅL)

Den pedagogiska planeringen samt utvärderings- och utvecklingsuppgifterna har ökat. Behovet av tid för planering, utvärdering och utveckling kan variera till exempel månadsvis utgående från bl.a. lärarens inom barnomsorgen uppgifter och verksamhetens behov. För planeringen av verksamheten för ambulerande speciallärare inom barnomsorgen ska det reserveras tillräckligt med tid, men tiden anges inte närmare i avtalet.

Vid planering av användningen av arbetstiden för tjänsteinnehavare och arbetstagare som avses i mom. 1 ska i arbetsskiftsförteckningen efter omständigheterna en tillräcklig del av den ordinarie arbetstiden (38 timmar 15 minuter) reserveras för verksamhet utanför

barngruppen såsom gemensam planering av verksamheten, planering av den egna barngruppens verksamhet och föräldraträffar. Denna tid innefattar utvärderings- och utvecklingsarbete samt för utarbetande av planer. En del av tiden kan användas enligt chefens närmare anvisningar utanför arbetsplatsen. Allmänt har ansetts att cirka 13 % av arbetstiden går åt till uppgifter utanför barngruppen. För den som ansvarar för förundervisning ska i planeringen av användningen av arbetstiden också beaktas den tid som behövs för utarbetandet av läroplanen och en eventuell läroplan för förskoleundervisningen för ett enskilt barn eller en enskild barngrupp.

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

2 Extra lediga dagar

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

Annan frånvaro från tjänsteutövningen eller arbetet än semester utgör inte dagar som likställs med tjänsteutövningsdagar eller arbetade dagar när rätten till dessa extra lediga dagar räknas ut.

Deltidsanställda tjänar in extra lediga dagar i samma proportion som deras arbetstid är kortare än full ordinarie arbetstid. De extra lediga dagarna räknas ut med hjälp av följande formel:

$$\text{deltidsprocenten} \times \text{antalet kvalifikationsmånader} / 2.$$

Exempel

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

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

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

Om veckan eller utjämningsperioden innehåller lediga dagar, förkortar varje ledig dag den ordinarie arbetstiden med 7 timmar 39 minuter. Det är då fråga om på förhand planerad frånvaro.

Också för deltidsanställda förkortar varje ledig dag den ordinarie arbetstiden med 7 timmar 39 minuter vid på förhand planerad frånvaro. Det beror på att deltiden beaktats redan i intjäningen av de lediga dagarna.

mom. 2 (ÅL) Daghemsföreståndare som deltar i undervisningen och fostran av barngrupper.

För daghemsföreståndare som deltar i undervisningen och fostran av barngrupper reserveras tid för arbete med personalfrågor, verksamhetsplanering, förberedelser, utvärderingar samt för skötsel av förmans- och övriga administrativa uppgifter enligt nedanstående tabell:

Antal anställd personal	Antal timmar per vecka
1–5	6–8
6–9	9–12
10–14	13–15
15–	16–

Under den för föreståndaren reserverade tiden för administrativa sysslor ska finnas tillräckligt med personal i barngruppen. Den cirka 13 % av arbetstiden som är avsedd för planering ingår inte i föreståndarens reserverade tid för föreståndaruppgifter. Den för administrativa sysslor reserverade tiden ska schemaläggas.

Tillämpningsanvisning

Om daghemmet är stort och har många anställda, över 18 stycken, är det mera ändamålsenligt att anställa heltids administrativa daghemsföreståndare.

mom. 3

Särskild bestämmelse om arbetstiden för trefamiljsdagvårdare och övriga familjedagvårdare som arbetar hemma hos ett barn.

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

Tillämpningsanvisning

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

BILAGA 11 ARBETSTIDEN FÖR GÅRDSKARLAR (VISSA DELAR)

~~§ 5 Flyttning av veckoledighet samt veckoledighet för gårdskarlar i bisyssla~~ Flyttning av
veckovila samt veckovila för gårdskarlar i bisyssla

mom. 1 Med gårdskarlens samtycke kan från den 32 veckor långa höst- och vinterperioden ett antal dagar som motsvarar högst 18 sådana
~~ledigheter per vecka~~ oavbrutna ledigheter som avses i § 24 i arbetstidskapitlet (veckovila) flyttas och ges till längden oförändrade under den följande 20 veckor långa vår- och sommarperioden under en tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat.

mom. 2 En gårdskarl i bisyssla ges ~~varannan vecka~~ en 30 timmar lång sammanhängande ledighet ~~per vecka~~ veckovila varannan vecka.

§ 8 Beredskapstid

Bestämmelserna i arbetstidskapitlet i AKTA tillämpas.

~~mom. 1~~

~~Om arbetsgivaren och gårdskarlen kommer överens om att gårdskarlen under en bestämd beredskapstid ska befinna sig i sin bostad och under denna tid utföra regelbundet återkommande smärre arbeten, betalas till gårdskarlen för sådana timmar av bostadsberedskap en penningersättning på 35 % av den oförhöjda timlönen eller ges en motsvarande ledighet under den ordinarie arbetstiden enligt överenskommelse med gårdskarlen.~~

mom. 1 Om arbetsgivaren och gårdskarlen kommer överens om att gårdskarlen under en bestämd tid är skyldig att vara anträffbar så att befinna sig på en plats som gårdskarlen meddelat arbetsgivaren och där gårdskarlen vid behov omedelbart kan kallas i arbete nås för att under denna tid utföra regelbundet återkommande smärre arbeten, betalas till gårdskarlen för sådana timmar i fri beredskap en penningersättning på ~~25 %~~ 25-30% av den oförhöjda timlönen.

Tillämpningsanvisning

Gårdskarlens beredskap bestäms uteslutande i enlighet med denna bestämmelse. På grund av gårdskarlsarbetets art har det skapats ett med tanke på fastighetsskötseln flexibelt beredskapssystem. Det kan plötsligt uppstå något tekniskt fel i fastigheten, och därför bör gårdskarlen vara anträffbar.

~~Till beredskapen kan det anknytas smärre uppgifter som hör till gårdskarlen, t.ex. öppnande och stängande av dörrar, skötsel av belysningen samt flagghissning och flagghalning.~~

För att en överenskommelse om gårdskarlens beredskapstider ska kunna ingås krävs en plan över regelbundet återkommande smärre arbeten som ska utföras under beredskapen. Utförandet av dessa arbeten, som inte räknas in i arbetstiden, får inte uppta huvuddelen av beredskapstiden. Den tid som åtgått till andra arbeten vilka gårdskarlen blivit tvungen att utföra under beredskapen räknas i sin helhet in i arbetstiden.