



Kommunala avtalsdelegationen

Handläggare
Jesper StrandvikDatum
2020-12-1

Mottagare

Kommunerna och kommunalförbunden på Åland

Det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet 2020–2021

Det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet är i kraft 1.5.2020–31.3.2022. Underteckningsprotokollet finns i cirkulärbilaga 1. De ändrade avtalsbestämmelserna finns i cirkulärbilaga 2.

I detta cirkulär redogörs för lönejusteringarna under avtalsperioden, ändringarna i avtalsbestämmelserna och tillämpningen av bestämmelserna.

Detta cirkulär har utarbetats i samråd med avtalsorganisationerna och avtalsparterna har nått samförstånd om dess innehåll.

Lönejusteringar 2020–2021

Allmän förhöjning 1.10.2020

Tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas uppgiftsrelaterade löner eller därmed jämförbara månadslöner höjs 1.10.2020 genom en allmän förhöjning. Förhöjningen är 26 euro, dock minst 1,22 procent. Det individuella tillägget enligt § 11 i lönekapitlet höjs med 1,22 procent.

De uppgiftsrelaterade löner som 30.9.2020 är minst 2 131 euro höjs med 1,22 procent. De uppgiftsrelaterade löner som 30.9.2020 är mindre än 2 131 euro höjs med 26,00 euro i månaden.

I deltidsarbete är höjningen av den uppgiftsrelaterade lönen lägre i samma proportion som den anställdes arbetstid är kortare än den fulla ordinarie arbetstiden enligt tjänste- eller arbetskollektivavtalet.

Allmän förhöjning 1.2.2021

Tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas uppgiftsrelaterade löner eller därmed jämförbara månadslöner höjs 1.2.2021 genom en allmän förhöjning. Förhöjningen är 1,0 procent. Det individuella tillägget enligt § 11 i lönekapitlet höjs med 1,0 procent.

Lönesättningen och minimilönerna

De höjda grundlönerna i lönesättningen 1.10.2020 och 1.2.2021 framgår av cirkulärbilaga 3.

Minimilönen enligt § 3 i lönekapitlet är 1 804,77 euro från 1.10.2020 och 1 822,82 euro från 1.2.2021.

Familjedagvårdare som arbetar i sitt eget hem (AKTA bilaga 12)

De uppgiftsrelaterade lönerna och individuella tilläggen höjs i enlighet med den allmänna förhöjningen 1.10.2020 och 1.2.2021, liksom för andra som omfattas av AKTA.

Dessa allmänna förhöjningar görs i respektive familjedagvårdares uppgiftsrelaterade lön oberoende av hur många vårdplatser som reserverats och aktiverats.

Priserna på vårdplatser enligt AKTA bilaga 12 från 1.10.2020 och 1.2.2021 framgår av cirkulärbilaga 4.

Familjedagvårdarna i bilaga 12 är med i den lokala justeringspott som fördelas 1.4.2021.

Lönen för förtroendemän (AKTA kap. VII § 9 mom. 1)

Den uppgiftsrelaterade lönen för en förtroendeman som helt befriats från sina uppgifter är minst 2 110,60 euro från 1.10.2020 och 2 131,71 euro från 1.2.2021.

Ersättningen till en arbetarskyddsfullmäktig (protokollsanteckningen till AKTA kap. II § 5)

Ersättningen till en månadsavlönad ordinarie arbetarskyddsfullmäktig 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.

Ändringar i betalningen av justerade löner

De justerade lönerna, arvodena och tilläggen betalas första gången senast inom två månader och retroaktiva förhöjningar senast inom tre månader efter att justeringarna trätt i kraft. Om det på grund av tidsbrist och/eller uträkningstekniska skäl inte är möjligt att göra utbetalningarna inom ovan nämnda tidsfrister kan man lokalt komma överens om senare utbetalningspunkter.

Arbetstidsersättningarna betalas på basis av den enligt avtalsändringarna förhöjda ordinarie lönen från början av den kalendervecka som följer efter förhöjningstidpunkten. Effekten av förhöjningen betalas från början av kalenderveckan, om förhöjningstidpunkten är den första dagen i kalenderveckan.

I periodarbete betalas arbetstidsersättningarna på basis av den enligt avtalsändringarna förhöjda ordinarie lönen från början av den arbetsperiod som följer efter förhöjningstidpunkten. Effekten av förhöjningen på arbetstidsersättningarna betalas från början av arbetsperioden, om arbetsperioden innehåller fler kalenderdagar med förhöjning enligt avtalsändringarna.

Ålands kommunförbund

Pb 2, AX-22151 JOMALA

Godbyvägen 448 AX-22151 JOMALA

Tel. +358 (0)18 22584, 22582 Fax +358 18 15391

e-post: info@kommunforbundet.ax

Lokal justeringspott 1.4.2021

Den lokala justeringspotten är 0,8 procent av lönesumman inom det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet per 31 januari 2021.

När den lokala justeringspotten fördelas är syftet först och främst att arbeta fram eller vidareutveckla de lokala lönesystemen, rätta till lokala missförhållanden i lönerna och stödja resultatfrämjande omorganiseringar av verksamheten och uppgifterna. Samtidigt bör man se till att lönenivån för personer i lednings- och chefsställning och för andra som står utanför den uppgiftsrelaterade lönesättningen står i rätt förhållande till de underställdas löner eller till lönerna i jämförbara grupper. Arbetsgivaren bör fästa vikt vid att den lokala justeringspotten fördelas så jämnt som möjligt mellan de olika lönebilagorna med beaktande av bilagornas lönesummor. De som står utanför lönesättningen betraktas då som en egen grupp. Den lokala justeringspotten används för höjning av uppgiftsrelaterade löner och/eller för betalning av individuella tillägg eller motsvarande förhöjningar.

Den lokala justeringspotten beräknas på lönesumma under en så normal månad som möjligt för dem som omfattas av detta avtal. Potten beräknas på lönesumman som föregår den andra allmänna justeringen vid 1.2.2021. En kommun eller ett kommunalförbund kan i samband med fördelningen av de lokala justeringspotterna sammanlå AKTA´s och TS´s justeringspott om det i kommunen/kommunalförbundet finns tre eller färre anställda som omfattas av TS- avtalet.

Den lokala arbetsgivarens och huvudavtalsorganisationernas representanter förhandlar om användningen av den lokala justeringspotten. Målet för förhandlingarna är att ge personalen faktiska påverkningsmöjligheter och att i mån av möjlighet uppnå samförstånd genom att höra förhandlingsparterna på lika villkor. Över förhandlingarna ska det upprättas ett protokoll där parternas ståndpunkter med eventuella motiveringar framgår. Om den kommunala arbetsgivaren inte har sammankallat parterna för lokala förhandlingar vid fördelningen av den lokala justeringspotten och om arbetstagarparten inte i efterhand godkänner arbetsgivarens ensidiga beslut om fördelningen skall potten fördelas som en allmän förhöjning åt alla anställda i kommunen.

De lokala förhandlingarna om den lokala justeringspotten kan med fördel ske enligt följande schema:

1. En representant för arbetsgivaren kartlägger löneuppgifterna och hör huvudavtalsparterna.
2. Arbetsgivaren hör personalen (genom samarbetsorgan så som arbetarskyddskommission).
3. Ärendet förs fram till det organ som fastställer lönerna.
4. Arbetsgivaren utser förhandlare med fullmakt att förhandla och fastställa resultat.
5. Arbetsgivaren förhandlar med huvudavtalsorganisationerna.
6. Arbetsgivaren fastställer fördelningen med beaktande av de synpunkter som framgått i förhandlingarna.

Ålands kommunförbund

Pb 2, AX-22151 JOMALA

Godbyvägen 448 AX-22151 JOMALA

Tel. +358 (0)18 22584, 22582 Fax +358 18 15391

e-post: info@kommunforbundet.ax

Parterna kan också komma överens om att genomföra justeringen som en allmän förhöjning.

Slopande av konkurrenskraftsavtalets arbetstidsförlängning och ändringar i anslutning till detta

De förlängningar av den ordinarie arbetstiden som avtalats med stöd av konkurrenskraftsavtalet gäller till söndag 1.11.2020. De ordinarie arbetstiderna enligt AKTA 2020–2021, iakttas från 2.11.2020 eller från ingången av den arbetsperiod som börjar närmast efter detta datum. I stället för de förlängningar av den ordinarie arbetstiden som avtalats med stöd av konkurrenskraftsavtalet och som nu slopas har parterna avtalat om vissa ändringar i bland annat arbetstidskapitlet. Dessa ändringar träder i kraft 2.11.2020.

Ändringar i AKTA på grund av förkortningen av den ordinarie arbetstiden

Arbetstidsbestämmelserna i AKTA har ändrats genom att den ordinarie arbetstiden förkortats. Den uppgiftsrelaterade lönen ändras inte på grund av detta. I deltidsarbete förkortas arbetstiden i samma proportion som den deltidsanställdes arbetstid är kortare än full arbetstid.

Den ordinarie arbetstiden förkortas oberoende av om det i arbetsavtalet avtalats om ett timantal eller en deltidsprocent.

Den ordinarie arbetstiden enligt AKTA har förkortats med 30 minuter per vecka i allmän arbetstid, byråarbetstid, periodarbetstid och arbetstid enligt 18. Också söckenhelgsförkortningens längd har ändrats i respektive arbetstidsform. Dessutom har övertidsgränserna ändrats.

Tabell 2

Arbetstidform	AKTA 2018–2019	AKTA 2020–2021
Allmän arbetstid	Ordinarie arbetstid 38 tim. 45 min./vecka Söckenhelgsförkortning 7 tim. 45 min. Övertidsgräns 38 tim. 45 min./vecka.	Ordinarie arbetstid 38 tim. 15 min./vecka Söckenhelgsförkortning 7 tim. 39 min. Övertidsgräns 38 tim. 15 min./vecka.
Byråarbetstid	Ordinarie arbetstid 36 tim. 45 min./vecka Söckenhelgsförkortning 7 tim. 21 min. Övertidsgräns 38 tim. 45 min./vecka.	Ordinarie arbetstid 36 tim. 15 min./vecka Söckenhelgsförkortning 7 tim. 15 min. Övertidsgräns 38 tim. 15 min./vecka.
Periodarbetstid	Ordinarie arbetstid och periodens övertidsgräns: <ul style="list-style-type: none">• 77 tim. 30 min./2 veckor• 116 tim. 15 min. /3 veckor• 155 tim. /4 veckor Söckenhelgsförkortning 7 tim. 45 min.	Ordinarie arbetstid och periodens övertidsgräns: <ul style="list-style-type: none">• 76 tim. 30 min. /2 veckor• 114 tim. 45 min./3 veckor• 153 tim./4 veckor Söckenhelgsförkortning 7 tim. 39 min.
Bilaga 18 Arbetstid för vissa sakkunniga	37 tim. 30 min. /vecka Söckenhelgsförkortning 7 tim. 30 min. Övertidsgräns 38 tim. 45 min. /vecka.	37 tim. / vecka Söckenhelgsförkortning 7 tim. 24 min. Övertidsgräns 38 tim. 15 min./vecka.

Materiella ändringar i AKTA 2020–2021

De ändrade bestämmelserna i kap. II, III, IV, V och VII samt bilaga 5, 12, 16 och 18 finns i cirkulärbilaga 2.

Ändringar i vissa avtalsbestämmelser

Kapitel III Arbetstid

Den nya arbetstidslagen (FFS 872/2019) trädde i kraft 1.1.2020. Den nya arbetstidslagen och dess ikraftträdelse har behandlats i KAD-cirkulär 10/2019. I cirkuläret påpekas att bland annat arbetstidslagens 25 § (dygnsvila) och 8 § (på varandra följande arbetsskift) ska iakttas från 1.1.2020.

I kap. III i AKTA 2020–2021 har det med anledning av den nya arbetstidslagen gjorts ändringar som till merparten inte innebär innehållsliga ändringar i avtalsbestämmelserna. Därutöver har parterna under avtalsomgången kommit överens om vissa avtalsändringar i AKTA kap. III.

Bestämmelsernas ikraftträdande

De ändrade bestämmelserna i AKTA kap. III träder i kraft i två skeden.

AKTA kap. III träder i kraft 1.5.2020, om det inte sägs något annat i respektive avtalspunkt.

De arbetstidsförlängningar som avtalats med stöd av konkurrenskraftsavtalet slopas 1.11.2020 eller vid ingången av den arbetsperiod som börjar närmast efter detta datum. Frågan har behandlats tidigare i detta cirkulär under rubriken

- Slopande av konkurrenskraftsavtalets arbetstidsförlängning och ändringar i anslutning till detta
- Ändringar i AKTA på grund av förkortningen av den ordinarie arbetstiden

Ändringar i arbetstidskapitlet

Följande paragrafer i AKTA kap. III innehåller ändringar (t.ex. paragrafhänvisningar eller innehållsliga ändringar):

- § 2 Anställda som omfattas av arbetstidslagen (tillämpliga bestämmelser i arbetstidslagen)
- **§ 4 Arbetstid**
- **§ 5 Beredskapstid**
- § 6 Arbetstidsformer (förlängningen slopad)
- § 7 Allmän arbetstid (förlängningen slopad)
- § 8 Byråarbetstid (förlängningen slopad)
- **§ 9 Periodarbetstid (förlängningen slopad)**
- § 10 Exceptionell ordinarie arbetstid (ändrad laghänvisning)
- **§ 11 Sammanhängande arbetsdag och arbetsskiftets längd**
- § 14 Definition av och ersättning för overtidsarbete (förlängningen slopad)
- § 15 Mertids- och overtidsarbete i periodarbete under en avbruten period (förlängningen slopad)

Ålands kommunförbund

Pb 2, AX-22151 JOMALA

Godbyvägen 448 AX-22151 JOMALA

Tel. +358 (0)18 22584, 22582 Fax +358 18 15391

e-post: info@kommunforbundet.ax

- § 17 Nödarbete (ändrad laghänvisning)
- § 23 Uträkning av timlön samt tidpunkten för ersättning i pengar eller i form av ledighet (ändrad laghänvisning och förlängningen slopad)
- **§ 24 Veckovila**
- § 27 Utjämningschema för arbetstiden
- § 28 Arbetsskiftsförteckning
- § 32 Villkor för flexibel arbetstid
- **§ 33 Gränser för överskridning eller underskridning av den ordinarie arbetstiden (saldo)**
- **§ 36 Uppföljningsperiod för den maximala arbetstiden (ny bestämmelse)**

Begreppet arbetstid § 4

I AKTA kap. III § 4 mom. 1 finns det bestämmelser om definitionen på arbetstid. Begreppet arbetsplats har i enlighet med arbetstidslagen ersatts med arbetsställe. Som arbetstid räknas enligt bestämmelsen den tid som används till arbete och den tid under vilken tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället. Enligt riksregeringens proposition (RP 158/2019) avses med arbetsställe utöver arbetstagarens egentliga arbetsplats vilket som helst ställe där arbetstagaren utför uppgifter som arbetsgivaren bestämt (se RP 158/2019 s. 77–78).

Beredskap § 5

Beredskapsbestämmelsen i AKTA kap. III § 5 mom. 1 har oförändrad ordalydelse. Avtalsparterna vill ändå fästa uppmärksamhet vid att beredskap inom rättspraxis betraktats som arbetstid om den anställde har ansetts vara väldigt bunden till sitt arbete eller sin arbetsplats (HD 2015:48, AD 2020:30 och AD 2020:31).

I enlighet med den nya arbetstidslagen står det nu i tillämpningsanvisningen för § 5 mom. 1 att den anställde ska känna till beredskapsersättningens belopp eller grunderna för hur ersättningen bestäms och villkoren för beredskap när ett avtal om beredskap ingås. Avtalsändringen lyfter tydligare fram vad den anställde ska få veta på förhand om villkoren för beredskap.

Med villkoren för beredskap avses bland annat inom vilken tid den som har beredskap ska anlända till det arbetsställe arbetsgivaren bestämt och svara när arbetsgivaren tar kontakt samt grunderna för beredskapsersättning.

I AKTA kap. III § 5 mom. 3 föreskrivs att om arbetsgivaren undantagsvis har ålagt en tjänsteinnehavare eller arbetstagare att vara anträffbar i sin bostad för att vid behov kunna inkallas till arbete, betalas för varje beredskapstimme som den anställde är skyldig att stå i beredskap en penningersättning på 50 procent av den oförhöjda timlönen, eller alternativt ges motsvarande ledighet. Bestämmelsen tar inte ställning till när beredskapstid räknas som arbetstid, men avtalsparterna vill fästa uppmärksamhet vid det som sagts ovan om rättspraxis. I sak är det inte fråga om någon ändring.

Periodarbetstid § 9

Tillämpningsområdet för periodarbete i AKTA kap. III § 9 har inte ändrats. Periodarbete kan tillämpas där det kunnat tillämpas enligt AKTA 2018–2019.

Däremot sker det 2.11.2020 ändringar i användningen av arbetsperioder på mer än tre veckor. Enligt bestämmelsen är det motiverat att använda en arbetsperiod som är längre än tre veckor endast när det behövs med tanke på verksamheten. Fyraveckorsperioder kan behövas kontinuerligt till exempel för en anställd som har deltidsarbete eller i huvudsak nattarbete, om det behövs för att nattskiftet ska ha en ändamålsenlig rytm.

I periodarbete kan en fyraveckorsperiod användas tillfälligt när mer än en söckenhelg infaller under arbetsperioden. Under en sådan utjämningsperiod ska den anställda som söckenhelgsförkortning ges åtminstone en ledig dag som motsvarar en genomsnittlig arbetsdag. Arbetsgivaren kan fortfarande ge flera hela lediga dagar som motsvarar söckenhelgsförkortningen.

Arbetsskiftets längd § 11

Enligt AKTA kap. III § 11 mom. 2 kan ett arbetsskift i periodarbete vara 11 timmar från 2.11.2020. Det här är en ändring jämfört med avtalet 2018–2019, då nattskift på 11 timmar kunde användas bara vid psykiatriska sjukhus och institutioner för utvecklingsstörda.

Veckovila § 24

Det har gjorts innehållsliga ändringar i AKTA kap. III § 24, som gäller veckovila (tidigare ledighet per vecka). Veckovilan kan fortfarande uppfyllas per vecka eller som ett genomsnitt.

Om arbetstagarens arbetstid per dygn är högst tre timmar, kan arbetstagaren enligt den nya bestämmelsen i stället för 35 timmars ledighet ges en oavbruten ledighet på 24 timmar.

Observera också att veckovilan inte längre anses ha uppfyllts om den anställda varit frånvarande från arbetet på grund av sjukledighet (ändring i tillämpningsanvisningen för AKTA kap. III § 24 mom. 1).

Om man i ett fall som avses i mom. 3 blir tvungen att tillfälligt inkalla en anställd som omfattas av arbetstidslagen under den anställdes veckovila som avses i mom. 1 eller 2, ska den anställda få ersättning för förlorad veckovila i alla situationer som avses i mom. 3, om veckovilan bryts. Observera att veckovilan i fortsättningen måste ersättas också i det fallet att den inte uppfylls för att den anställda inkallas till arbete under beredskap.

Gränser för överskridning eller underskridning av den ordinarie arbetstiden (saldo) § 33

Vid flexibel arbetstid kan saldot för ordinarie arbetstid från 2.11.2020 vara 50 timmar i stället för 40. Om arbetsgivaren vill ändra det nuvarande systemet iakttas AKTA kap. III § 31.

Enligt den nya tillämpningsanvisningen kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om att de sammanräknade överskridningarna av arbetstiden minskas med avlönad ledighet som ges arbetstagaren. På arbetstagarens begäran ska arbetsgivaren försöka ge ledigheten i hela lediga dagar.

Uppföljningsperiod för den maximala arbetstiden § 36

Den nya arbetstidslagen innebär att man i stället för det maximala antalet övertidstimmar följer upp den maximala arbetstiden. I AKTA kap. III § 36 finns det en ny bestämmelse om att uppföljningsperioden för den maximala arbetstiden är 12 månader.

Till den maximala arbetstiden räknas i fortsättningen all arbetstid som använts för arbete, dvs. ordinarie arbetstid, mertidsarbete, övertidsarbete, nödarbete samt inledande och avslutande arbete. Den maximala arbetstid som föreskrivs i 18 § i arbetstidslagen kan under en 12 månaders period uppgå till högst det antal timmar (48 veckor x 48 timmar) som anges i riksstyrelsens proposition (RP 158/2018 rd).

Enligt arbetstidslagen har arbetsgivaren redan från 1.1.2020 kunnat övergå från uppföljning av maximitalet övertidstimmar till uppföljning av den maximala arbetstiden med en uppföljningsperiod på 4 månader. Enligt avtalsuppgörelsen för AKTA är uppföljningsperioden för den maximala arbetstiden högst 12 månader från 2.11.2020. Enligt övergångsbestämmelserna i arbetstidslagen ska den maximala arbetstiden börja följas upp på varje arbetsplats senast 1.1.2021.

Kapitel IV Semester

I semesterbestämmelserna har beaktats de ändrade bestämmelser som trädde i kraft under avtalsperioden för AKTA 2018–2019 (AKTA 2018–2019 kap. IV § 5 mom. 4 och 5 samt § 11 mom. 3). Ändringarna har behandlats i KAD-cirkulär 9/2019.

Kapitel V Tjänst-, arbets- och familjeledighet

I § 2 (Sjuklön) har frasen ”om sjuklönen är större än pensionen” slopats i tillämpningsanvisningen för mom. 9.

Det är inte fråga om en avtalsändring utan om en precisering. Ordalydelsen i den tidigare texten hade kunnat leda till en tolkning som avtalsparterna inte avsett.

En arbetstagare har inte rätt till både sjuklön och pension för samma tid. Om retroaktiv pension har betalats till arbetstagaren återkrävs motsvarande belopp från den sjuklön som betalats till arbetstagaren för samma tid.

Exempel 3:

I punkt 1–3 i exemplet har den anställde först fått sjuklön och därefter retroaktivt pension för samma tid:

1. först betalas sjuklön 1 500,00 euro, senare får den anställde pension för samma tid 1 400,00 euro => arbetsgivaren återkräver den del av sjuklönen som motsvarar pensionen, dvs. 1 400,00 euro. Den anställde behåller 100,00 euro av sjuklönen + pensionen 1 400,00 euro.

2. först betalas sjuklön 1 400,00 euro, senare får den anställde pension för samma tid 1 400,00 euro => arbetsgivaren återkräver den del av sjuklönen som motsvarar pensionen, dvs. 1 400,00 euro. Den anställde behåller pensionen 1 400,00 euro.
3. först betalas sjuklön 1 400,00 euro, senare får den anställde pension för samma tid 1 500,00 euro => eftersom pensionen är högre, återkräver arbetsgivaren bara sjuklönen, dvs. 1 400,00 euro. Den anställde behåller pensionen 1 500,00 euro.

Kapitel VII Förtroendemän

Lönen för förtroendemän (§ 9 mom. 1)

Den uppgiftsrelaterade månadslönen för en förtroendemän som helt befriats från sina uppgifter har höjts så att den är minst 2 110,60 € per månad från 1.10.2020 och minst 2131,71 € per månad från 1.2.2021.

Förtroendemannaersättning § 10 mom. 1

Förtroendemannaersättningen till huvudförtroendemannen (eller om en sådan inte utnämnts, till en förtroendemän i motsvarande ställning) höjs 1.10.2020 och 1.2.2021.

Antalet representerade personer 1.5.2018	Ersättning €/mån. 1.5.2018	Ersättning €/mån. 1.10.2020	Ersättning €/mån. 1.2.2021
5–79	75	76	77
80–159	94	95	96
160–249	112	113	114
250–339	148	150	152
340–	194	196	198

Ändringar i bilagorna till AKTA 2020–2021 och deras tillämpningsområde

Ändringar i bilaga 5

Preciseringar har gjorts i fråga om intjäningen av extra lediga dagar och avrundningen av dem till hela dagar för deltidsanställda samt i fråga om hur de lediga dagarna inverkar på den ordinarie arbetstiden. Preciseringarna innebär inga retroaktiva krav för arbetsgivarna.

Enligt tillämpningsanvisningen tjänar deltidsanställda in extra lediga dagar i samma proportion som deras arbetstid är kortare än full ordinarie arbetstid. Tolkningen av tillämpningsanvisningen har preciserats så att följande formel används vid beräkningen av de extra lediga dagarna:

deltidsprocenten x antalet kvalifikationsmånader /2.

En anställd med full arbetstid tjänar endast in hela lediga dagar, eftersom intjäningen av en dag förutsätter två månaders arbete. För att deltidsanställda ska få hela lediga dagar har tolkningen av tillämpningsanvisningen preciserats så att de lediga dagar som en deltidsanställd tjänat in avrundas till närmaste hela dag enligt avrundningsreglerna.

I fråga om frånvaro som planerats på förhand har tolkningen av tillämpningsanvisningen preciserats så att varje extra ledig dag också för deltidsanställda förkortar den ordinarie arbetstiden med 7 timmar 45 minuter ända till 1.11.2020. Från 2.11.2020 är förkortningen 7 timmar 39 minuter på grund av ändringen i den ordinarie arbetstiden. Att förkortningen är densamma som för heltidsanställda beror på att deltiden beaktats redan i intjäningen av de lediga dagarna. Om en extra ledig dag överenskoms senare än en vecka innan arbetsperioden börjar är det inte fråga om på förhand planerad frånvaro. Då förkortar den lediga dagen den ordinarie arbetstiden med det antal arbetstimmar som planerats för dagen i arbetsskiftsförteckningen. Veckans ordinarie arbetstid är då den ordinarie arbetstid som antecknats i arbetsskiftsförteckningen utanför den dagen.

Ändringar som träder i kraft i samband med ikraftträdandet av den nya landskapslagen (ÅFS 2020/32) om barnomsorg och grundskola i Bilaga 5 från den 1 januari 2021

Ändringar görs i texterna så att benämningarna på de olika yrkesgrupperna överensstämmer med den nya lagstiftningen. Från 1 januari 2021 kan arbetsgivaren inrätta tjänster som *socionom i barnomsorgen*. För detta har lönepunkten 05VKA0ÅL skapats.

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

I Bilaga 5 § 4 tillämpningsanvisning ändras formuleringen gällande planeringen av arbetstiden så att det framgår att ca 13% av arbetstiden går åt till uppgifter utanför barngruppen från den 1 januari 2021.

Anställningsvillkor för familjedagvårdare som arbetar i sitt eget hem (AKTA bilaga 12)

Lönejusteringar för familjedagvårdare

För familjedagvårdare som arbetar i sitt eget hem (bilaga 12) följer lönehöjningarna den allmänna linjen inom AKTA.

Den uppgiftsrelaterade lönen för familjedagvårdare höjs 1.10.2020 med en allmän förhöjning på 26 euro, dock minst 1,22 procent, och de individuella tilläggen i euro höjs 1.10.2020 med 1,22 procent. Samma lönedelar höjs med 1,0 procent 1.2.2021. I deltidarbete är förhöjningen av den uppgiftsrelaterade lönen lägre i samma proportion som arbetstagarens arbetstid är kortare än den fulla ordinarie arbetstiden enligt kollektivavtalet. De allmänna förhöjningarna görs i respektive familjedagvårdares

uppgiftsrelaterade lön oberoende av hur många vårdplatser som reserverats och aktiverats.

Familjedagvårdarna är med i den lokala justeringspott som fördelas inom AKTA 1.4.2021.

Ersättningen för en vårdplats

Minimiersättningarna för vårdplatser enligt bilaga 12 § 4 mom. 1 höjs 1.10.2020 och 1.2.2021 i enlighet med de allmänna förhöjningarna. Höjningen av priset på en vårdplats motsvarar höjningen av grundlönerna i andra lönebilagor. Priset på en vårdplats utvisar vad som minst ska betalas i uppgiftsrelaterad lön till en familjedagvårdare. Sålunda höjs den uppgiftsrelaterade lönen för familjedagvårdare som är anställda 1.10.2020 och 1.2.2021 genom den allmänna förhöjningen. Om den uppgiftsrelaterade lönen därefter är lika hög som eller högre än de sammanlagda priserna på reserverade och aktiverade vårdplatser, har familjedagvårdaren en uppgiftsrelaterad lön som stämmer överens med lönepunkten.

Tillämpliga bestämmelser i arbetstidskapitlet (§ 7)

I tillämpningstabellen slopas hänvisningen till morgonberedskap i den punkt som gäller § 5 i arbetstidskapitlet (beredskapstid) Eftersom den tid som räknas som arbetstid (§ 8 mom. 2) ändrats är morgonberedskap för en familjedagvårdare inte längre möjlig i situationer där familjedagvårdaren står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället, dvs. hemma. Sådan tid räknas i fortsättningen som arbetstid.

Beredskap kan ordnas enligt AKTA kap. III § 5. Beredskap enligt paragrafen är möjlig endast i situationer där arbetstagaren inte behöver vistas på arbetsplatsen eller i dess omedelbara närhet.

Hänvisningen till § 5 mom. 6 har korrigerats till § 5 mom. 5 i enlighet med ändringen i arbetstidskapitlet.

Tillämpliga bestämmelser i arbetstidslagen (§ 7 a)

Avtalsparterna ansåg det vara befogat att införa en hänvisningsbestämmelse till paragrafer i den nya arbetstidslagen (FFS 872/2019). Tidigare har det inte funnits någon motsvarande hänvisning till arbetstidslagen i avtalsbestämmelserna, men arbetstidslagen har ändå iakttagits i tillämpliga delar också tidigare. I § 7 a finns en lista med de paragrafer i arbetstidslagen som tillämpas på familjedagvårdare som arbetar i sitt eget hem, om inget annat avtalats i AKTA eller något annat tjänste- eller arbetskollektivavtal.

Ändring i definitionen på tid som räknas som arbetstid (§ 8 mom. 2)

Definition (§ 8 mom. 1)

Utjämningsperioden har ändrats från sex månader till 26 veckor.

Enligt tillämpningsanvisningen planeras (tidigare: bestäms) en familjedagvårdares arbetstid enligt barnens vårdtider. På grund av ändringen i definitionen på tid som räknas som arbetstid bestäms arbetstiden inte längre enligt barnens vårdtider.

Ändring i definitionen på tid som räknas som arbetstid (§ 8 mom. 2)

Bestämmelsen i AKTA 2018–2019 bilaga 12 hade följande ordalydelse:

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

I den nya avtalsbestämmelsen (§ 8 mom. 2) står det:

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

Bakgrunden till ändringen är att den nya arbetstidslagen (FFS 872/2019) som trädde i kraft 1.1.2020 inte längre ger möjlighet till att avtala om att räkna arbetstid på ett sätt som avviker från lagen. Om man ingått ett lokalt avtal som avviker från den nya definitionen av tid som räknas som arbetstid är avtalet ogiltigt till denna del.

Planeringen av arbetsskiftsförteckningen får nu ännu större betydelse då inte bara den tid som använts för arbete räknas som arbetstid, utan också den tid då familjedagvårdaren är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället. Arbetsgivaren bör utreda hur den nya definitionen på tid som räknas som arbetstid påverkar planeringen av arbetsskiftsförteckningarna.

Om den nya definitionen på tid som räknas som arbetstid träder i kraft mitt under en arbetsperiod bör arbetsgivaren beakta ändringens verkningar på den faktiska arbetstiden.

Ändringar i arbetsskiftsförteckningen görs i enlighet med AKTA kap. III § 28.

Tillämpningsanvisningen för § 8 mom. 2 har omformulerats. Arbetstidsersättningar betalas fortfarande endast för tid som räknas som arbetstid, dvs. faktisk arbetad tid. Avtalsparterna anser att då definitionen på tid som räknas som arbetstid ändrats är det inte längre nödvändigt att separat ange vad som räknas som arbetstid. Arbetsgivaren har fortfarande rätt att få en utredning av familjedagvårdaren om vad arbetstiden används till.

Arbetstiden under söckenhelgperioder (§ 9)

För familjedagvårdarna verkställdes konkurrenskraftsavtalet år 2017 genom att kortare söckenhelgsförkortningar infördes. Lösningen avvek från de andra arbetstidsformerna inom AKTA eftersom familjedagvårdarnas ordinarie arbetstid redan var den maximala enligt arbetstidslagen, dvs. 40 timmar i veckan.

När arbetstidsförlängningen enligt konkurrenskraftsavtalet inte längre gäller är familjedagvårdarnas ordinarie arbetstid fortfarande 40 timmar i veckan, men arbetstiden under söckenhelgperioder enligt § 9 i AKTA 2018–2019 bilaga 12 ändras 2.11.2020, oberoende av när utjämningsperioden börjar. Från 2.11.2020 förkortar en söckenhelg eller helgdagsafton den ordinarie arbetstiden för heltidsanställda med 8 timmar och för deltidsanställda proportionellt med den andel av 8 timmar som familjedagvårdarens deltidsarbetstid utgör av full ordinarie arbetstid enligt § 8.

Nödvändiga ändringar har gjorts i exemplen i tillämpningsanvisningen.

Avbruten period (§ 10 mom. 2)

I och med att arbetstidsförlängningen enligt konkurrenskraftsavtalet slopas ändras också § 10 mom. 2 (overtidsgränsen vid avbruten period) 2.11.2020, oberoende av när utjämningsperioden börjar. Söckenhelger och helgdagsaftnar har inte längre en minskande effekt på den ordinarie arbetstiden under avbrutna perioder. Under avbrutna söckenhelgsperioder höjs overtidsgränsen inte längre med 2 timmar 40 minuter från 2.11.2020.

Uppföljningsperiod för den maximala arbetstiden (§ 10 mom. 4)

Den gamla bestämmelsen om granskningsperiod för det maximala antalet övertidstimmar i § 10 mom. 4 i AKTA 2018–2019 tillämpas t.o.m. 1.11.2020.

I den nya arbetstidslagen finns det inte längre några bestämmelser om det maximala antalet övertidstimmar. I stället har det införts en uppföljningsperiod för den maximala arbetstiden, som är i genomsnitt 48 timmar per vecka. I avtalsförhandlingarna har parterna kommit överens om att 12 månader ska användas som uppföljningsperiod för den maximala arbetstiden och att bestämmelsen om detta börjar tillämpas 2.11.2020. När man beräknar den tid som räknas till den maximala arbetstiden beaktas all tid som räknas som arbetstid, inklusive mertids- och övertidsarbete.

Uppföljningsperioden för den maximala arbetstiden är inte det samma som utjämningsperioden för den ordinarie arbetstiden, som det finns särskilda bestämmelser om i § 8 mom. 1.

Kostnadsersättningar inom familjedagvården (§ 13)

I paragrafen har det införts ett omnämmande om att kostnaderna ska ersättas minst enligt Finlands Kommunförbunds rekommendation. Syftet med ändringen är att förtydliga att arbetsgivaren också kan betala en större ersättning. Förtydligandet motsvarar gällande praxis.

Ersättningar för resekostnader (AKTA bilaga 16)

De bestämmelser som trädde i kraft 1.1.2020 finns i AKTA 2020–2021 bilaga 16.

AKTA IV Semester

Notera även de ändringar som gjordes i semesterkapitlet 1.1.2020 se cirkulär 9/2019.

Ställningstagande om arbetshälsa

Parterna har tagit fram ett gemensamt ställningstagande om arbetshälsa se bilaga 5.

Beställning av de nya avtalsböckerna

Information om beställning av de nya avtalsböckerna kommer senare.

Detta cirkulär har utarbetats i samråd med avtalsparterna och parterna har nått samförstånd om cirkulärets innehåll.

Bilagor

1. Underteckningsprotokoll till det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet 2020–2021
2. Ändrade avtalsbestämmelser
3. Grundlönerna i lönebilaga 1–6 och 8 i AKTA samt bilaga 12 i AKTA från 1.10.2020 och 1.2.2021
4. Ställningstagande om arbetshälsa

KOMMUNALA AVTALSDELEGATIONEN

Jesper Strandvik
Avtalschef