

Ändrade avtalsbestämmelser i AKTA

Ytterligare tekniska ändringar är möjliga.

Innehåll

Kap. I ALLMÄN DEL, § 4

Kap. II LÖNER, § 5, §9, §16a

Kap. V TJÄNST-, ARBETS OCH FAMILJELEDIGHET, § 2–4, § 8–9, § 11

Kap. VII FÖRTROENDEMAN

Kap VIII § 5 PERMITTERING, OMBILDNING TILL DELTIDSANSTÄLLNING OCH ANSTÄLLNINGENS UPPHÖRANDE

Bilaga 9 Förhandlingsparternas rekommendation om främjande av lönestatistiken inom AKTA

Bilaga 12 Anställningsvillkor för familjedagvårdare som arbetar i eget hem

Ändrade avtalsbestämmelser i AKTA

Ytterligare tekniska ändringar är möjliga.

KAPITEL I ALLMÄN DEL

§ 4 Lokala avtal (ÅL)

mom. 1 Detta avtal tillämpas inte när man har avvikit från dess bestämmelser 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 avtals bestämmelser om den ordinarie arbetstidens genomsnittliga längd, semesterns längd eller sjuk- eller moderskaps- och faderskapsledighetsförmåner. 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 semesterns 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)

mom. 2

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

§ 6 Tidpunkten då ett arbetsavtalsförhållande och medföljande rättigheter börjar

Arbetstagare

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

Arbetstagare

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

Tillämpningsanvisning

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

Ändrade avtalsbestämmelser i AKTA

Ytterligare tekniska ändringar är möjliga.

KAPITEL II

LÖNER, ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

§ 5 Ordinarie lön

Tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas ordinarie lön består av följande delar:

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

Tillämpningsanvisning

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

Protokollsanteckning om årstillägg

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

Protokollsanteckning om fjärrortstillägg

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

31.12.2012 betalas fortfarande fjärrortstillägg enligt § 10 i lönekapitlet i AKTA 2010–2011.

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

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

Om arbetarskyddsfullmäktigen representerar 700 eller fler anställda är ersättningen dock 260 euro. Denna förhöjda ersättning gäller 1.5.2018– 30.4.2020.

§ 9 Uppgiftsrealiterad lön

Mom.1

3.2.Extra uppgifter och ansvar

En tjänsteinnehavare eller arbetstagare kan ges extra uppgifter utöver de vanliga och extra ansvar, vilket inverkar på arbetets svårighetsgrad och därmed påverkar den uppgiftsrelaterade lönen. Om extra uppgifter eller ansvar ges för en viss tid kan den uppgiftsrelaterade lönen vid behov höjas tillfälligt (i § 10 bestäms hur väsentliga förändringar i uppgifterna inverkar på den uppgiftsrelaterade lönen). Extra uppgifter och ansvar kan till exempel vara att en anställd tillfälligt är chef för en enhet eller ett ansvarsområde, har ledningsansvar för en enhet eller ett team, verkar som ersättare för en direktör, chef **eller föreståndare** eller ansvar för en krävande uppgiftshelhet som andra anställda i samma lönepunkt inte har ansvar för.

§ 16a

Mom.1

Till en anställd som handleder studerande som gör sin studiepraktik (lära i arbete **eller motsvarande**) betalas en penningersättning om 2,10 euro per handledningstimme. När fler anställda handleder studerande delas ersättningen proportionellt mellan dessa i enlighet med den arbetstid som den anställda handleder en studerande. (tillförlitlig utredning t.ex. krysslista)

Ändrade avtalsbestämmelser i AKTA

Ytterligare tekniska ändringar är möjliga.

KAPITEL V

TJÄNST-, ARBETS- OCH FAMILJELEDIGHET

SJUKLEDIGHET

§ 2 Sjuklön

- mom. 1 Tjänsteinnehavare och arbetstagare har under ett kalenderår rätt att för sjukledighetstid få
- 1 sin ordinarie lön för 60 kalenderdagar,
 - 2 därefter två tredjedelar av sin ordinarie lön för 120 kalenderdagar,
 - 3 ytterligare kan enligt prövning betalas högst två tredjedelar av den ordinarie lönen för högst 185 kalenderdagar.
- mom. 2 För att sjuklön ska betalas förutsätts att anställningen omedelbart före sjukledigheten har pågått i minst 60 kalenderdagar.

Tillämpningsanvisning

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

Vid tillämpning av bestämmelserna om sjuklön ska följande undantag beaktas:

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

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

Betalning av sjuklön

Exempel 1

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

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

Exempel 2

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

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

Tillämpningsanvisning

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

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

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

Tillämpningsanvisning

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

eller tid i arbete till den 12 månader långa sjukledighetstid 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 med ett procenttal som räknats ut i enlighet med § 13 mom. 3 i semesterkapitlet och i vilket söndags- , kvälls-, och nattarbetets och beredskapsersättningarnas 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, menersättning, engångsersättning som betalas i stället för denna, och inte heller tillägg och ersättningar **som anges i 20 § i lagen om olycksfallsförsäkring enligt 51 § (vårdbidrag), 52 § (klädtillägg) och 53 § (ersättning för extra kostnader för hemvård) i lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar (FFS 459/2015)**. Sjuklönen betalas ändå till fullt belopp, om ersättningen grundar sig på en förmån som den anställde frivilligt bekostat, eller om den anställde får ersättning på grund av ett sådant olycksfall i arbete som inte har förorsakat sjukledigheten i fråga.

Tillämpningsanvisning

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

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

Tillämpningsanvisning

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

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

Tillämpningsanvisning

Om invalidpension eller rehabiliteringsstöd för viss tid betalas retroaktivt och den anställde 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 anställde återkrävs motsvarande belopp från den sjuklön som betalats till den anställde för samma tid, om sjuklönen är större än pensionen.

Den anställde 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 arbetstagaren själv.

Bestämmelser om ett tjänsteförhållandes upphörande på grund av invalidpension finns i § 34 i lagen om kommunala tjänsteinnehavare (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 har rätt att för frånvarotiden få lön i enlighet med vad som föreskrivs om sjuklön i denna §. (ÅL)

Tillämpningsanvisning

Eventuell ersättning för resor och uppehälle från folkpensionsanstalten betalas till den anställde. 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 anställde rätt att få

- 1 sin ordinarie lön för högst 120 kalenderdagar,
- 2 därefter två tredjedelar av sin ordinarie lön för högst 120 kalenderdagar och
- 3 dessutom kan enligt prövning betalas två tredjedelar av den ordinarie lönen för högst 125 kalenderdagar.

- mom. 2 Den behöriga myndigheten i kommunen eller kommunalförbund kan besluta att lön enligt denna paragraf betalas i förskott innan frågan om ersättning för olycksfall i arbete har avgjorts genom ett beslut som vunnit laga kraft.
- mom. 3 Om det inte betalas någon ersättning för arbetsförmågan med stöd av lagstiftningen om olycksfallsförsäkring eller om ersättningen inte betalas till fullt belopp, bestäms rätten till sjuklön enligt § 2. Om den anställde då inte har rätt till sjuklön, eller om sjuklönen är mindre än den lön som betalats i förskott, är den anställde skyldig att återbetala förskottet eller den del som överstiger sjuklönen. För tjänsteinnehavarnas del kan återbetalningen verkställas genom innehållning på lönen och för arbetstagarnas del genom kvittning enligt arbetsavtalslagen.
- mom. 4 På sjuklön enligt denna paragraf tillämpas bestämmelserna i § 2 mom. 5 och 7. Sjukledighet som beviljas enligt denna paragraf inskränker inte rätten till de för- måner som anges i § 2.

Tillämpningsanvisning

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

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

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

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

Exempel

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

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

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

Tillämpningsanvisning

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

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

Tillämpningsanvisning

Rehabiliteringsstöd för viss tid

~~När en anställd får rehabiliteringsstöd för viss tid har han eller hon oavlönad tjänst eller arbetsledighet och inte sjukledighet, förutsatt att anställningen fortgår. Tid med rehabiliteringsstöd för viss tid anses således inte vara sjukledighetstid när man tillämpar bestämmelsen i § 2 mom. 4 om sammanhängande avlönad sjukledighet under högst 12 månader. Tiden med rehabiliteringsstöd betraktas som pågående anställning när~~

~~man räknar ut den karenstid som anges i § 2 mom. 2. Tiden räknas också som tid som berättigar till arbetserfarenhetstillägg till den del som oavlönad tjänst- och arbetsledighet överlag gör det.~~

~~Om den som återvänt till arbetet efter att ha fått rehabiliteringsstöd för viss tid insjuknar på nytt i en annan sjukdom än den som ledde till att rehabiliteringsstöd betalades, betalas sjuklön enligt § 2. Är det däremot fråga om samma sjukdom som tidigare har lett till att rehabiliteringsstöd för viss tid betalats, tillämpas bestämmelserna i § 4, såvida det inte förflutit minst ett år sedan den anställde återvände till tjänsteutövningen/arbetet efter att ha fått rehabiliteringsstödet för viss tid. I så fall anses arbetsförmågan vara förorsakad av en annan sjukdom.~~

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

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

Tillämpningsanvisning

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

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

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

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

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

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

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

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

Exempel 1

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

Exempel 2

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

Exempel 3

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

Exempel 4

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

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

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

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

Tillämpningsanvisning

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

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

Tillämpningsanvisning

~~I 124 och 128 § i lagen om kommunala pensioner (549/2003) 128 och 132 § i pensionslagen för den offentliga sektorn (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 anställde. Enligt 128 132 § i lagen betalas pensionen till arbetsgivaren endast under förutsättning att pensionsanstalten har underrättats minst två veckor före den dag då pensionen ska utbetalas.~~

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

§ 6 5 Rätt till familjeledighet

§ 7 6 Helhetsplan

§ 8 7 Lön under moderskapsledighet

FAMILJELEDIGHETER

§ 9 8 Lön under faderskapsledighet

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

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

Tillämpningsanvisning

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

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

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

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

Tillämpningsanvisning

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

Övergångsbestämmelse

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

§ ~~40~~ 9 Tillfällig vårdledighet .

ÖVRIGA TJÄNST- OCH ARBETSLEDIGHETER

§ ~~44~~ 10 Studieledighet

— — —

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

Ändrade avtalsbestämmelser i AKTA

Ytterligare tekniska ändringar är möjliga.

KAPITEL VII FÖRTROENDEMÄN

§ 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 från ~~1.2.2016~~ från 1.5.2018 minst 2 084,60 € i månaden plus ett eventuellt individuellt tillägg och eventuellt årstillägg.

Tillämpningsanvisning

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

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

- mom. 2 Om en förtroendeman utför förtroendemannauppgifter på anmodan av chefen, eller om förtroendemannen på sin fritid deltar i officiella lokala förhandlingar om tolkningen och tillämpningen av ett tjänste- eller arbetskollektivavtal, räknas denna tid som arbetstid.

Tillämpningshänvisning (ÅL)

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

- mom. 3 Om en förtroendeman på beordran av arbetsgivaren företar en tjänsteresa som är nödvändig för förhandlingar som hör till förtroendemannaverksamheten och uppgifter som hänför sig till dem, betalas resekostnadsersättningar i enlighet med bestämmelserna om ersättning för tjänsteresor.

§ 10 Förtroendemannaersättning (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 och 4, en i den ordinarie lönen ingående ersättning för förtroendemannaarbetet enligt följande:

Antal representerade personer	Ersättning €/mån. 1.2.2018	Ersättning €/mån. 1.5.2018
5-79	70	75
80-159	88	94
160-249	105	112
250-339	138	148
340–	181	194

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. 1.5.2010 ett separattillägg 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 förtroendemannauppdraget i minst två veckor utan avbrott.
- mom. 3 Förtroendemannaersättning kan med stöd av ett lokalt avtal betalas till någon annan förtroendeman i stället för till huvudförtroendemannen. Av särskilda orsaker kan förtroendemannaersättningen enligt lokal överenskommelse delas på två eller flera förtroendemen (ÅL).

§ 11 Utbildning för förtroendemen

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

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 dennes huvudavtalsorganisation anordnar.(ÅL)

KAPITEL VIII

PERMITTERING, DELTID OCH ANSTÄLLNINGENS UPPHÖRANDE

§ 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 anstälde omedelbart har övergått från arbetsavtalsförhållandet till ett tjänsteförhållande. För en arbetstagare beaktas på motsvarande sätt tid i tjänsteförhållande endast om personen i fråga omedelbart har övergått från tjänsteförhållandet till ett arbetsavtalsförhållande. Till exempel moderskapsledighet, 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.

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

Ändrade avtalsbestämmelser i AKTA

Ytterligare tekniska ändringar är möjliga.

BILAGA 9

FÖRHANDLINGSPARTERNAS REKOMMENDATION OM FRÄMJANDE AV LÖ- NESTATISTIKEN INOM AKTA

Statistikkoder för anställda utanför lönesättningen i AKTA

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

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

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

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

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

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

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

99999999 Annan befattning utanför lönesättningen

Uppgifter enligt § 17 i lönekapitlet i AKTA ges följande statistikkoder

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

avtalsbestämmelser i AKTA

Ytterligare tekniska ändringar är möjliga.

BILAGA 12

ANSTÄLLNINGSVILLKOR FÖR FAMILJEDAGVÅRDARE SOM ARBETAR I SITT EGET HEM

§ 4 Grundlön

mom. 1 Lönegrunden och rätten till lön

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

Lönepunkt 012PPH001 Familjedagvårdare med lämplig examen som är minst yrkesexamen har en med 5 % förhöjd ersättning utifrån lönepunkt 012PPH002. Ersättning för familjedagvårdare med lämplig examen, enligt tabell:

	28.2.2018	1.5.2018	1.4.2019
Vårdplatsen reserveras i snitt <u>över</u> 5 timmar per dag			
För första vårdplatsen	562,66	569,16	574,85
Följande vårdplatser	415,60	420,40	424,61

	28.2.2018	1.5.2018	1.4.2019
Vårdplatsen reserveras i snitt <u>högst</u> 5 timmar per dag			
Ersättning för vårdplats	281,33	284,58	287,43

	28.2.2018	1.5.2018	1.4.2019
Vårdplatser reserveras <u>endast i snitt högst</u> 5 timmar per dag			
För första vårdplatsen	281,33	284,58	287,53
Följande vårdplatser	204,96	210,20	212,30

Lönepunkt 012PPH002 Familjedagvårdare som saknar lämplig utbildning.
Ersättning enligt tabell.

	28.2.2018	1.5.2018	1.4.2019
Vårdplatsen reserveras i snitt <u>över</u> 5 timmar per dag			
För första vårdplatsen	536,06	542,56	547,99
Följande vårdplatser	396,00	400,80	404,81

Vårdplatsen reserveras i snitt <u>högst</u> 5 timmar per dag			
Ersättning för vårdplats	268,03	271,28	273,99

Vårdplatser reserveras <u>endast i snitt högst</u> 5 timmar per dag			
För första vårdplatsen	268,03	271,28	273,99
Följande vårdplatser	195,30	200,40	202,40

Tillämpningsanvisning

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

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

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

2. Vårdplatser

Barn under 3 år räknas som 1,5 vårdplatser enligt barnomsorgslag för landskapet Åland (ÅFS 86/2011) (ÅL).

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

men bara av ett barn åt gången.

3. Granskning av behovet av vårdplatser samt reservering och uppföljning av antalet vårdplatser

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

En vårdplats kan reserveras för en viss tid eller tills vidare. I avtalet är utgångspunkten att vårdplatsen reserveras tills vidare om barnet har fortlöpande behov av vård. Man bör undvika onödig snuttifiering av reserveringarna. Längden på en visstidsreservering kan beslutas av kommunen enligt lokalt övervägande. En visstidsplats kan också reserveras för en mycket kort tid, till exempel en vecka, om verksamheten förutsätter en sådan lösning.

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

Vid reserveringen av vårdplatser och placeringen av barn bör man bland annat beakta barnomsorgslagen för landskapet Åland (ÅFS 86/2011) bestämmelser om att högst sex barn får vårdas samtidigt. Man bör om möjligt också beakta bland annat AKTA: s huvudregel om iakttagande av 5 dagars arbetsvecka. Om vårddagarna varierar bedöms behovet av vårdplats (över eller under 5 tim./dag) utgående från 5 dagars arbetsvecka. Vid bedömningen används en tillräckligt lång granskningsperiod som gör det möjligt att beräkna hurdan vårdplats barnet behöver (ÅL).

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

Exempel på reservering av vårdplats

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

4 Användning av underskott på en vårdplats

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

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

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

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

5 Barn med sporadiskt vårdbehov

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

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

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

Den separata ersättningen per dag är avsedd för exceptionella situationer.

Utgångspunkten är att vårdplats i regel ska reserveras för barn som behöver vård.

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

mom. 2 Hur arbetets svårighetsgrad inverkar på den uppgiftsrelaterade lönen

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

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

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

Tillämpningsanvisning

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

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

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

mom. 3 Minimigrundlön per månad

mom. 3 Minimigrundlön per månad

Grundlönen per månad för en familjedagvårdare med full arbetstid är minst ett belopp som motsvarar två vårdplatser på mer än 5 timmar enligt § 4 mom.1 punkt 1, om minst en vårdplats har reserverats hos familjedagvårdaren och i praktiken börjat användas. Minimigrundlönen för lönepunkt 12PPH001 är 989,56 euro den 1.5.2018, och 999,46 euro från den 1.4.2019. För lönepunkt 12PPH002 är minimigrundlönen 943,36 euro den 1.5.2018 och 952,80 euro från den 1.4.2019.

Om familjedagvårdarens ordinarie arbetstid är kortare än full arbetstid är minimigrundlönen per månad lägre i samma proportion som arbetstiden understiger full arbetstid.

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

Tillämpningsanvisning

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

ARBETSTID OCH ARBETSTIDSERSÄTTNINGAR

Arbetstidsarrangemang

§ 7 Tillämpliga bestämmelser i arbetstidskapitlet i AKTA

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

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

§ 8 Full ordinarie arbetstid

mom. 1 Definition

Den fulla ordinarie arbetstiden för en familjedagvårdare är i genomsnitt 40 timmar per vecka under en arbetsperiod där den ordinarie arbetstiden enligt en på förhand uppgjord arbetsskiftsförteckning utjämnas till detta timantal per vecka. Utjäm-

ningsperioden ska vara minst två veckor och högst sex månader. Utjämningsperioder på längre än 6 månader kan avtalas i enlighet med AKTA kap. III § 3 (avvikande arbetstidsarrangemang).

Tillämpningsanvisning

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

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

mom. 2 Tid som räknas in i arbetstiden

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

Tillämpningsanvisning

1. Arbetstid

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

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

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

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

Om man vet att familjedagvårdarens arbetstid kommer att bli ofullständig bör arbetstiden planeras så att den ordinarie arbetstiden fylls ut med arbetstidsersättningar som uppkommit under tidigare arbetsperioder. Tidpunkten för en planerad ledighet bör meddelas familjedagvårdaren på förhand och i mån av möjlighet redan före arbetsperiodens början, och ledigheten bör om möjligt ges i enlighet med planerna. En arbetsperiod som efter periodens slut visar sig ha blivit ofullständig fylls ut med arbetstidsersättningar som uppkommit under tidigare arbetsperioder.

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

och det inte finns någon arbetstidsersättning att fylla ut arbetstiden med blir arbetsperioden ofullständig.

§ 9 Arbetstiden under söckenhelgsperioder

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

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

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

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

Tillämpningsanvisning

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

Exempel 1 Full arbetsperiod

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

Exempel 2 Avbruten arbetsperiod

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

§ 10 Övertidsarbete och övertidsersättning

mom. 1 Definition/full period

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

mom. 2 Avbruten period

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

Tillämpningsanvisning (mom. 1 och 2)

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

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

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

Exempel 1 Avbruten arbetsperiod

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

Exempel 2 Avbruten arbetsperiod med ersättning i form av ledighet

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

Exempel 3 Avbruten arbetsperiod med söckenhelg

Se § 9 exempel 2.

mom. 3 Övertidsersättning

Som övertidsersättning betalas per övertidstimme en med 50 % förhöjd timlön (ÅL) eller ges motsvarande ledighet.

Arbetsgivaren bestämmer ersättningsformen (pengar eller ledighet).

Tillämpningsanvisning

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

mom. 4 Granskningsperiod för det maximala antalet övertidstimmar

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

Tillämpningsanvisning

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

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

