

## Övriga ändringar i bestämmelserna i AKTA och förklaringar till ändringarna

---

### KAPITEL II LÖNER

---

---

#### § 3 Minimilön

mom. 1 För en heltidsarbetande och fullt arbetsför person som fyllt 17 år är minimilönen per månad för ordinarie arbetstid inklusive naturaförmåner 1 694,02 euro från 1.5.2014, 1 714,02 euro från 1.7.2014 och 1 719,16 euro från den 1.7.2015 (ÅL).

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

---

#### § 16 a Handledararvode (ÅL)

mom. 1 Till anställd som handleder studerande som gör sin studiepraktik (lära i arbete) 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, till exempel krysslista)

---

#### **Förklaring till ändringen i § 16a i lönekapitlet**

Den tidigare ersättningen om 15 % av oförhöjd timlön utgår och ersätts av en fast penningssumma om 2,10 euro per handledningstimme.

#### § 18 Lönebetalning

---

mom. 2 Lönen betalas på det bankkonto i ett penninginstitut som den anställde uppgett. Lönen kan betalas kontant endast av sådana tvingande skäl som avses i 2 kap. 16 § i arbetsavtalslagen (hänvisningsbestämmelse).

---

#### **Förklaring till ändringen i § 18 i lönekapitlet**

*Bestämmelsen om lönebetalning har ändrats på grund av en ändring i arbetsavtalslagen (FFS 398/2013). Enligt den gamla bestämmelsen skulle lönen betalas på ett bankkonto i ett penninginstitut som uppgetts av den anställde, om inte arbetsgivaren och den anställde kommit överens om något annat. Enligt den nya bestämmelsen kan lönen betalas kontant endast av sådana tvingande skäl som avses i 2 kap. 16 § i arbetsavtalslagen (18 § 2 mom.).*

*Det är fortfarande möjligt att betala lönen på arbetsplatskassans konto. Ändringen i arbetsavtalslagen innebär att det i fortsättningen inte längre är*

*möjligt att komma överens om att lönen betalas kontant. För att lönen ska kunna betalas kontant krävs ett sådant tvingande skäl som anges i lagen. Som tvingande skäl kan anses till exempel att arbetstagaren inte har ett bankkonto eller att arbetsavtalsförhållandet hävs och att parterna inte uttryckligen har avtalat om att lönen ska betalas ut på normala lönebetalningsdagar. Lönen får däremot inte betalas kontant av den orsaken att lönebetalningen fördröjts på grund av arbetsgivarens försummelse. När lön betalas kontant ska arbetsgivaren ha ett kvitto som undertecknats av arbetstagaren eller någon annan utredning som verifierar betalningen. I samband med ändringen i arbetsavtalslagen har en ny paragraf 5 a § införts i bokföringslagen enligt vilken kvittot eller utredningen ska dateras och fogas till en bokföringsverifikation. Även om ändringen i arbetsavtalslagen bara gäller arbetstagare i arbetsavtalsförhållande tillämpas motsvarande princip också på tjänsteinnehavare.*

### KAPITEL III ARBETSTID

---

---

#### § 15 Definition av och ersättning för övertidsarbete

---

mom. 2 Som övertidsarbete räknas inte en utanför arbetstidslagen stående tjänsteinnehavares eller arbetstagares deltagande i möte, för vilket engångsarvode betalas.

---

#### 23 § Arbetstidsersättningar till dem som är i ledande eller självständig ställning

---

mom. 2 Lokalt kan man med avtalsorganisationen, förtroendemannen eller den anställde i fråga avtala om att det till den som är i ledande eller självständig ställning inte betalas ersättningar enligt mom. 1 för tiden för ett möte, utan i stället engångsarvode.

---

#### **Förklaringar till ändringarna i § 15 och § 23 i arbetstidskapitlet**

*På två ställen i arbetstidskapitlet ändrades ordet mötesarvode till engångsarvode (§ 15 mom. 2 och § 23 mom. 2). Orsaken till ändringen är att bestämmelserna om mötesarvode hade slopats på andra ställen i avtalet redan under avtalsperioden 2012–2013. Engångsarvode är en del av den anställdes lön och beaktas i pensionstillväxten.*

*I avtalet för tekniska sektorn (TS-14) finns bestämmelser om engångsarvode från 1.5.2014. TS-14 innehåller inte längre bestämmelser om mötesarvode. Se KAD: s cirkulär om ändringar i TS.*

## KAPITEL V TJÄNST-, ARBETS- OCH FAMILJELEDIGHET

---

---

### SJUKLEDIGHET

---

#### § 1 Rätt till sjukledighet

---

mom.1 En tjänsteinnehavare eller arbetstagare har rätt att få tjänst- eller arbetsledighet (sjukledighet), om han eller hon på grund av arbetsoförmåga som beror på sjukdom, skada, olycksfall, organdonation eller planerad organdonation. (ÅL)

---

#### **Förklaring till ändringen i § 1 i kapitlet om tjänst-, arbets- och familjeledigheter**

Rätt till sjukledighet vid organdonation och förberedelser inför en planerad organdonation har tillfogats momentet.

### FAMILJELEDIGHETER

---

#### § 6 Rätt till familjeledighet

---

mom. 2 Särskild moderskapsledighet, föräldraledighet och vårdledighet samt frånvaro på grund av trängande familjeskäl och frånvaro för vård av familjemedlem eller någon annan närstående är oavlönade ledigheter.

#### Tillämpningsanvisning

Anställningsvillkoren, till exempel lönen och arbetstiden, för den som har partiell föräldra- eller vårdledighet fastställs enligt bestämmelserna för deltidsanställda. Se kap. IV § 13 angående semesterlönen.

---

#### **Förklaringar till ändringen i § 6 i kapitlet om tjänst-, arbets- och familjeledigheter**

*I tillämpningsanvisningen för kapitlet om familjeledighet sägs att anställningsvillkoren, till exempel lönen och arbetstiden, för den som har partiell föräldra- eller vårdledighet fastställs enligt bestämmelserna för deltidsanställda. Tillämpningsanvisningen har ändrats så att den i fråga om semesterlönen hänvisar till bestämmelserna i kap. IV § 13. Orsaken är de ändringar i betalningen av semesterlön som gjorts i semesterkapitlet (tillämpningsanvisningen för § 6 mom. 2).*

#### § 9 Lön under faderskapsledighet

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

1. personen i fråga har varit anställd hos kommunen eller kommunalförbundet 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 anställningsförhållandet upphör, upphör alltid också rätten till löneförmåner under faderskapsledighet.

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

Lön betalas högst för de 6 första vardagarna under ledigheten.

---

#### **Förklaringar till ändringen i § 9 i kapitlet om tjänst-, arbets- och familjeledigheter**

*Tillämpningsanvisningen för avtalsbestämmelsen om lön under faderskapsledighet har ändrats på grund av en ändring i sjukförsäkringslagen (FFS 903/2012). Enligt den gamla avtalsbestämmelsen betalades faderskapspenning för högst 18 vardagar under moderskaps- och faderskapspenningensperioden och faderskapspenningen kunde under denna tid delas upp på högst fyra sammanhängande perioder. Enligt den nya bestämmelsen betalas faderskapspenning för högst 54 vardagar och rätten till faderskapspenning fortgår tills barnet fyller 2 år.*

*Med faderskapsledighet avses fortfarande faderskapspenningensperioden enligt 9 kap. 7 § i sjukförsäkringslagen. Orsaken till ändringen är en ändring i sjukförsäkringslagen (FFS 903/2012) enligt vilken faderskapsledigheten kan tas ut i sin helhet också efter moderskaps- och föräldrapenningsperioden. Lön betalas fortfarande för högst de 6 första vardagarna av faderskapsledigheten. Den avlönade faderskapsledigheten kan dock inledas med tillämpning av sjukförsäkringslagen antingen under moderskaps- och föräldrapenningsperioden eller efter den. Ledigheten ska tas ut innan barnet fyller 2 år. På arbetsgivarens begäran ska den anställde visa upp en utredning om sin rätt till faderskapsledighet enligt sjukförsäkringslagen och om att det är fråga om de 6 första dagarna av faderskapsledigheten. Om arbetsgivaren har beviljat avlönad faderskapsledighet och det senare visar sig att den anställde*

*inte har haft rätt till faderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen, återkrävs de löneförmåner som betalats under faderskapsledigheten.*

## 12 § Vissa tjänst- och arbetsledigheter

---

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

### Tillämpningsanvisning

Med prövningsbaserad tjänst- eller arbetsledighet avses sådan tjänst- eller arbetsledighet som arbetsgivaren inte är skyldig att bevilja enligt lag eller avtalsbestämmelser. En rekommendation om arbets-/tjänstledighet för utbildning (Kommunala avtalsdelegationens cirkulär 5/2011). (ÅL)

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

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

Kommunala avtalsdelegationen har utfärdat en rekommendation till kommunerna och kommunalförbunden om betalning av lön för eventuell tjänst- eller arbetsledighet som beviljas för deltagande i huvudavtalsorganisationernas högsta beslutande organs möten. För kommunerna och kommunalförbunden rekommenderas att de för

mötesdagarna beviljar tjänst- eller arbetsledighet utan att minska inkomsten av ordinarie arbetstid för dem som deltar i möten som hålls av de högsta beslutande organen för de organisationer som är parter i de kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalen, då kollektivavtalsärenden behandlas vid dessa möten och då det med tanke på verkets eller inrättningens verksamhet är möjligt. Inkomstavdrag ska inte heller göras för deltagande i styrelsesammanträden som hålls av huvudavtalsorganisationernas medlemsföreningar. Ledighet beviljas för max. 10 möten per år och organisation. (ÅL)

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

FFC/kongressen, fullmäktige, styrelsen  
Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade  
FOSU/kongressen, styrelsen  
Finlands Läkarförbund/styrelsen  
Akava/förbundsmötet, styrelsen  
FTFC/representantskapet, styrelsen  
OAJ/fullmäktige, styrelsen  
Kommunfackets union/mötet, styrelsen  
Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena  
JHL/representantskapet, styrelsen  
Offentliga och privata sektorns funktionärsförbund JYTY/ förbundsfullmäktige, förbundsstyrelsen  
TFO/representantskapet, styrelsen  
SuPer/förbundsmötet, förbundsstyrelsen, representantskapet  
FKT/representantmötet, styrelsen  
KTK/kongressen, representantmötet, styrelsen.

Akava-Åland r.f, styrelsen (ÅL)  
FOA-Å r.f, styrelsen (ÅL)  
TCÅ r.f, styrelsen (ÅL)

---

### **Förklaringar till ändringen i § 12 i kapitlet om tjänst-, arbets- och familjeledigheter**

*Avtalsbestämmelsen om vissa tjänst- och arbetsledigheter har uppdaterats. I förteckningen över organisationernas högsta beslutande organ har JYTY:s kongress har slopats (§ 12 mom. 3).*

## KAPITEL VII FÖRTROENDEMÄN

---

---

### § 9 Lönen för förtroendemän

mom. 1 Kommunen eller kommunalförbundet ersätter de inkomster som en förtroendemän förlorar när han eller hon på arbetstid antingen deltar i lokala eller centrala (ÅL) förhandlingar eller i övrigt sköter uppgifter som överenskommit 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 huvudförtroendemän som helt befriats från arbetet avtalas ersättningen för inkomstbortfall lokalt enligt ovan nämnda principer. Den uppgiftsrelaterade lönen för en förtroendemän som helt befriats från sina uppgifter är från 1.5.2014 ändå minst 1 965,64 euro, från 1.7.2014 minst 1 985,64 euro och från 1.7.2015 minst 1 991,60 euro i månaden plus ett eventuellt individuellt tillägg och eventuellt årstillägg. (ÅL)

---

### § 10 Förtroendemannaersättning

mom. 1 Till en huvudförtroendemän (eller om ingen sådan har utsetts, till en förtroendemän 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.	
	1.5.2014	1.7.2014
5–79	68	69
80–159	86	87
160–249	103	104
250–339	136	137
340–	178	180

---

Bilaga 5 DAGVÅRDSPERSONAL m.fl.

---

---

### 3 § Vissa arbetstidsbestämmelser

mom. 1 Särskilda bestämmelser om arbetstid för daghemsföreståndare, barnträdgårdslärare och specialbarnträdgårdslärare.

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

#### Tillämpningsanvisning

##### 1. Planering av arbetstiden i daghem

Vid planering av användningen av arbetstiden för tjänsteinnehavare och arbetstagare som avses i mom. 1 ska i arbetsskiftsförteckningen efter omständigheterna en tillräcklig del av den ordinarie arbetstiden (38 timmar 15 minuter) reserveras för verksamhet utanför barngruppen såsom gemensam planering av verksamheten, planering av den egna barngruppens verksamhet och föräldraträffar. En del av tiden kan användas enligt chefens närmare anvisningar utanför arbetsplatsen. Allmänt har ansetts att cirka 8 %-10 % (ÅL) av arbetstiden går åt till uppgifter utanför barngruppen. För den som ansvarar för förskoleundervisning ska i planeringen av användningen av arbetstiden också beaktas den tid som behövs för utarbetandet av läroplanen och en eventuell läroplan för förskoleundervisningen för ett enskilt barn eller en enskild barngrupp. (ÅL)

Arbete som räknas som övertidsarbete ska i regel utföras på arbetsplatsen. Den tid som åtgått till det eller mängden utfört arbete ska utredas på ett tillförlitligt sätt och den behöriga myndigheten ska ha gett en skriftlig beordran om övertidsarbetet. I fråga om arbetstidsersättningar för tjänsteinnehavare och arbetstagare i självständig ställning, se AKTA kap. III § 21 och 23.

##### 2. Extra lediga dagar

Kommunen bestämmer begynnelsestidpunkten för den ettårslånga perioden för intjänande av extra lediga dagar. Rätten till lediga dagar kan fastställas exempelvis enligt läget den 30 juni eller enligt läget vid någon annan tidpunkt förutsatt att samma intjäningsperiod tillämpas på alla anställda. En tjänsteinnehavare eller arbetstagare som före den 30 juni har arbetat i tjänsten eller uppgiften i fråga minst ett år ges fem extra lediga dagar. Om den anställde däremot har börjat sköta tjänsten eller uppgiften till exempel 1.12 föregående



kalenderår, har tre extra lediga dagar som avses i avtalet tjänats in 30.6. Annan frånvaro från tjänsteutövningen eller arbetet än semester utgör inte dagar som likställs med tjänsteutövningsdagar och arbetade dagar när rätten till dessa extra lediga dagar räknas ut. Deltidsanställda tjänar in extra lediga dagar i samma proportion som deras arbetstid är kortare än ordinarie full arbetstid.

Arbetsgivaren beslutar om tidpunkten för extra lediga dagar. I allmänhet ges ledigheten efter intjäningsperioden (t.ex. 1.7–30.6). Om lediga dagar ges före periodens utgång kan man bevilja högst så många lediga dagar som har intjänats vid tidpunkten i fråga. De lediga dagarna kan enligt arbetsgivarens prövning ges i en eller flera omgångar. Ersättning i pengar betalas inte för lediga dagar som inte tagits ut. Om lediga dagar inte ges till exempel med anledning av att anställningen upphör, har den anställde inte rätt till ersättning i pengar.

- mom. 2 För daghemsföreståndare som deltar i undervisningen och fostran av barngrupper reserveras tid för arbete med personalfrågor, verksamhetsplanering, förberedelser, utvärderingar samt för skötsel av förmans- och övriga administrativa uppgifter enligt nedanstående tabell: (ÅL)

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

Under den för föreståndaren reserverade tiden för administrativa sysslor ska finnas tillräckligt med personal i barngruppen. Den 8-10% av arbetstiden som är avsedd för planering ingår inte i föreståndarens reserverade tid för föreståndaruppgifter. Den för administrativa sysslor reserverade tiden ska schemaläggas.

Tillämpningsanvisning:

Om daghemmet är stort och har många anställda (över 18 st) är det mera ändamålsenligt att anställa en heltids administrativ daghemsföreståndare. (ÅL)

- mom. 3 Särskild bestämmelse om arbetstiden för trefamiljsdagvårdare och övriga familjedagvårdare som arbetar hemma hos ett barn.

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

Tillämpningsanvisning

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

---

**Förklaringar till ändringen i § 3 i Bilaga 5 Dagvårdspersonal**

*Skrivningen i AKTA 2012-2013 gällande daghemsföreståndarnas reserverade tid för lednings och chefsarbete i § 3 mom. 1 tillämpningsanvisningens punkt 1 utgår.*

*Till paragrafen tillfogas ett nytt moment 2 i vilket daghemsföreståndarnas reserverade tid för administrativa sysslor regleras. Moment 2 i AKTA 2012-2013 blir moment 3 i AKTA 2014-2016.*