

Ändrade bestämmelser i AKTA

KAPITEL III ARBETSTID

ORDINARIE ARBETSTIDER

§ 7 Allmän arbetstid

Ordinarie arbetstid

- mom. 1 Den ordinarie arbetstiden är högst 9 timmar per dygn och högst 38 timmar 45 minuter per vecka (full arbetstid). Den ordinarie arbetstiden per vecka kan även ordnas så att den i genomsnitt är 38 timmar 45 minuter under en period av högst 6 veckor.

Tillämpningsanvisning

Det är motiverat att använda en utjämningsperiod som överstiger en vecka endast när det behövs med tanke på verksamheten. Även då räcker det i allmänhet med en utjämningsperiod på 2–4 veckor. Arbetsskiftsförteckningen ska i regel utarbetas för hela utjämningsperioden och iakttas på det sätt som bestäms närmare i § 30. Bestämmelser om utjämnings-scheman för arbetstiden ingår i § 29. I sådant arbete som avses i § 7 och 8 iakttas också i fråga om utjämningsperioden mertids- och övertidsgränserna per dygn och per vecka (se närmare § 14, 15 och 23), om inte något annat följer av ett lokalt avtal.

Tillämpningsanvisning (§ 7, 8, 9 och 10)

Förlängningen av arbetstiden per vecka med 30 minuter jämfört med AKTA 2014–2016 bör i regel planeras in under en och samma dag i arbetsskiftsförteckningen. Arbetsgivaren kan planera arbetsskiften med tillämpning av utjämningsperioder enligt arbetstidskapitlet eller komma överens om en längre utjämningsperiod i enlighet med § 3. Vid en längre utjämningsperiod kan den arbetstid som uppstått på grund av arbetstidsförlängningen fullgöras under en dag. Arbetstidsförlängningen kan också planeras i arbetsskiftsförteckningen så att arbetsskiften vissa dagar är längre än normalt.

Arbetstid under söckenhelgsveckor

- mom. 2 Under de veckor i vilka ingår långfredag, annandag påsk, Kristi himmelsfärdsdag, midsommarafton eller på någon annan dag än lördag eller söndag infallande nyårsdag, trettondag, första maj, självstyrelsedag (ÅL), självständighetsdag, julafton, juldag eller annandag jul (arbetstidsförkortande söckenhelg) är den ordinarie arbetstiden per vecka (mertidsgränsen) 7 timmar 45 minuter kortare för varje ovan uppräknad dag än vad som bestäms i mom. 1. I deltidarbete minskas arbetstiden under sådana veckor proportionellt så att den för varje ovan nämnd arbetstidsförkortande söckenhelg nedsätts med den andel av 7 timmar 45 minuter som deltidarbets-tiden utgör av full arbetstid enligt mom. 1.

Tillämpningsanvisning (§ 7, 8, 9 och 10)

Om två söckenhelger infaller på samma dag görs förkortningen bara en gång.

Flexibel arbetstid

mom. 3 Vid flexibel arbetstid iakttas bestämmelserna i bilaga 15.

§ 8 Byråarbetstid

Ordinarie arbetstid

mom. 1 Den ordinarie arbetstiden för anställda som huvudsakligen utför byråarbete är högst 9 timmar per dygn och högst 36 timmar 45 minuter per vecka (full arbetstid). Den ordinarie arbetstiden per vecka kan även ordnas så att den i genomsnitt är 36 timmar 45 minuter under en period av högst 6 veckor.

Tillämpningsanvisning

Vid prövning av förutsättningarna för tillämpning av systemet med byråarbetstid är den avgörande faktorn inte hur stor del av arbetet som sker i byråförhållanden, utan arbetets karaktär och art. Byråarbetstid tillämpas till exempel på de tjänsteinnehavare och arbetstagare inom tekniska sektorn vilkas arbeten är administrativa till sin karaktär eller består av planerings- och kalkyleringsarbeten. Inom till exempel övervaknings-, kontroll- och arbetsledningsuppgifter i bl.a. byggnadsarbeten och i s.k. fältarbete bestäms arbetstiden däremot enligt § 7.

Systemet med byråarbetstid tillämpas också på kommunala familjedagvårdsledare och bibliotekspersonal.

Angående utjämningsperioder se tillämpningsanvisningen för § 7 mom. 1. Vid byråarbetstid är det främst i bibliotek och inom vissa socialvårdsuppgifter det behövs en utjämningsperiod som överstiger en vecka. Också användning av flexibel arbetstid eller spridda arbetstider gör arbetstidsarrangemangen smidigare.

Innan man inför ett utjämningsschema som är baserat på 36 timmar 45 minuter i genomsnitt, bör förhandlingar föras med förtroendemannen eller personen i fråga på det sätt som bestäms i § 29 mom. 2 och 3 i detta kapitel.

Arbetstid under söckenhelgsveckor

mom. 2 Under de veckor i vilka det ingår en i § 7 mom. 2 nämnd arbetstidsförkortande söckenhelg eller helgdagsafton är den ordinarie arbetstiden per vecka 7 timmar 21 minuter kortare för varje nämnd dag än vad som bestäms i mom. 1. I deltidsarbete minskas arbetstiden under sådana veckor proportionellt så att den för varje arbetstidsförkortande söckenhelg nedsätts med den andel av 7 timmar 21 minuter som deltidsarbetstiden utgör av full arbetstid enligt mom. 1.

Flexibel arbetstid

mom. 3 Vid flexibel arbetstid iakttas bestämmelserna i bilaga 15.

§ 9 Periodarbetstid (ÅL)

gäller till och med 31.8.2017

Ordinarie arbetstid

- mom. 1 I sådant arbete enligt 7 § i arbetstidslagen där arbetstiden ordnas som periodarbete är den ordinarie arbetstiden högst **116 timmar 15 minuter** under en 3 veckors period (full arbetstid). På motsvarande sätt är den fulla ordinarie arbetstiden högst **77 timmar 30 minuter** under en 2 veckors period. Den ordinarie arbetstiden kan ordnas också så att den under två på varandra följande 2 eller 3 veckors perioder eller tre på varandra följande 2 veckors perioder i genomsnitt är den ovan nämnda. Den ordinarie arbetstiden får inte under någon 3 veckors period överstiga 128 timmar och inte under någon 2 veckors period överstiga 88 timmar.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelserna om periodarbetstid kan tillämpas endast i de arbeten och verksamhetsenheter som nämns i 7 § i arbetstidslagen, såsom bl.a. sjukhus, omsorgsinrättningar, hälsocentraler, barndaghem som håller öppet dygnet runt inklusive gruppfamiljedaghem och hem för handikappade, sommarkolonier, flyktingcentraler och servicehem för äldre samt inom hemservicen (ArbetstidsL 7 § 1 mom. 7 punkten). När arbetstiden ordnas för personalen på dessa arbetsplatser står två alternativa arbetstidssystem till buds:

- 1 ett system i enlighet med 7 § i arbetstidslagen, om vilket det finns bestämmelser i denna paragraf, eller
- 2 ett system i enlighet med 6 § i arbetstidslagen, om vilket det finns bestämmelser i § 7 i detta kapitel.

Kommunen eller kommunalförbundet ska välja det arbetstidssystem som är det mest ändamålsenliga med tanke på verksamheten och skötseln av tjänste- eller arbetsuppgifterna. Angående arbetsskiftsförteckningen se § 30.

I periodarbete har arbetstiden per vecka eller per dygn inte definierats, och det är inte möjligt att särskilja övertidsarbete per dygn och övertidsarbete per vecka.

Arbetstiden under söckenhelgsperioder

- mom. 2 Under de arbetsperioder i vilka det ingår en i § 7 mom. 2 nämnd arbetstidsförkortande söckenhelg eller helgdagsafton är den ordinarie arbetstiden under perioden **7 timmar 45 minuter** kortare för varje ovan nämnd dag än vad som bestäms i mom. 1. I deltidsarbete minskas arbetstiden under sådana arbetsperioder proportionellt så att den för varje arbetstidsförkortande söckenhelg nedsätts med den andel av **7 timmar 45 minuter** som deltidsarbetstiden utgör av full arbetstid enligt mom. 1.

Om anställningen inte fortgår en enda full 3 eller 2 veckors arbetsperiod, förkortas den ordinarie arbetstiden för varje arbetstidsförkortande söckenhelg

eller helgdagsafton som infaller under anställningen så att förkortningen står i samma proportion till ovan i detta moment nämnda förkortning som anställningens längd står till en full arbetsperiod.

Tillämpningsanvisning

Exempel 1

Anställningen fortgår från måndag till följande veckas onsdag (10 kalenderdagar) och den innefattar en söckenhelg. Gränsen för övertidsarbete är 54 timmar 45 minuter. Den proportionella förkortningen på grund av söckenhelgen blir till följd av anställningens längd $10/21$ (10 kalenderdagar/3 veckors utjämningsperiod) $\times 7,75 = 3,69$ timmar.

Exempel 2

Om den anställdes ordinarie arbetstid i fallet ovan var 40 timmar (deltidsanställd), skulle arbetstidsprocenten bli $40/54,75 = 73,1 \%$. Förkortningen för söckenhelgen skulle på grund av deltidsarbetstiden bli $73,1 \% \times 7,75 = 5,66$, men på grund av anställningens längd blir förkortningen $10/21 \times 5,6 = 2,66$.

Begränsning i fråga om tillämpningsområdet för periodarbete

mom. 3 Denna paragraf tillämpas inte på tjänsteinnehavare och arbetstagare i uppgifter som avses i 7 § 1 mom. 3 punkten i arbetstidslagen, med undantag av trafikverk, och i allmänhet inte heller på sådana tjänsteinnehavare och arbetstagare som arbetar vid i 7 § 1 mom. 2 punkten i arbetstidslagen nämnda inrättningars byggnadsarbeten eller vid deras mekaniska verkstäder eller reparationsverkstäder. Det förutsätts att det till den trafikpersonal som avses i detta moment ska räknas endast sådan personal vars arbetstid också hittills har ordnats som periodarbete.

Tillämpningsdirektiv

Vakttjänstgöring för gravida kvinnor efter den sjätte graviditetsmånaden bör undvikas. (ÅL)

§ 10 Ordinarie arbetstid 37 timmar och 30 minuter i veckan

Ordinarie arbetstid

mom. 1 Följande tjänsteinnehavares och arbetstagares ordinarie arbetstid är högst 37 timmar 30 minuter i veckan (full arbetstid) eller i genomsnitt den nämnda arbetstiden per vecka under en period på högst sex veckor (ÅL):

- 1 psykologer vid institutioner för utvecklingsstörda samt andra vård- och omsorgsinrättningar
- 2 skolpsykologer
- 3 överskötare (gäller inte biträdande överskötare)
- 4 socialarbetare och socialterapeuter

5 skolkuratorer

Tillämpningsanvisning

Den ordinarie arbetstiden per dygn är inte begränsad i denna arbetstidsform, utan den kan variera enligt behoven i verksamheten.

Angående utjämningsperioder se tillämpningsanvisningen för § 7 mom. 1.

Protokollsanteckning

Arbetstidsformen enligt § 10 iakttas fr.o.m. 1.3.2008 också av kommunens socialarbetare (oberoende av tjänstebeteckning) vilkas arbetstid har följt systemet med byråarbetstid enligt § 8 och av socialterapeuter som arbetar med missbrukarvård och andra socialarbetare vilkas arbetstid har följt allmän arbetstid enligt § 7 eller periodarbetstid enligt § 9.

Arbetstiden under en söckenhelgsvecka eller söckenhelgsperiod

mom. 2 Under de veckor i vilka det ingår en i § 7 mom. 2 nämnd arbetstidsförkortande söckenhelg eller helgdagsafton är den ordinarie arbetstiden per vecka för varje arbetstidsförkortande söckenhelg 7 timmar 30 minuter kortare än vad som bestäms i mom. 1. I deltidarbete minskas arbetstiden under sådana veckor eller perioder proportionellt så att den för varje arbetstidsförkortande söckenhelg nedsätts med den andel av 7 timmar 30 minuter som deltidarbetsstunden utgör av full arbetstid enligt mom. 1.

Flexibel arbetstid

mom. 3 Vid flexibel arbetstid iakttas bestämmelserna i bilaga 15.

ÖVERSKRIDANDE AV DEN ORDINARIE ARBETSTIDEN OCH ARBETSTIDSERSÄTTNINGAR

§ 15 Definition av och ersättning för övertidsarbete

mom. 1 Övertidsarbete avser arbete som utförs på arbetsgivarens initiativ och som överskrider både den ordinarie arbetstid som antecknats i arbetsskiftsförteckningen och följande övertidsgränser:

1 Allmän arbetstid (§ 7) och byråarbetstid (§ 8)

Gränsen för övertidsarbete per dygn:

8 timmar eller en längre tid som anges i arbetsskiftsförteckningen, men högst 9 timmar.

Gränsen för övertidsarbete per vecka:

Vid allmän arbetstid och byråarbetstid är övertidsgränsen per vecka 38 timmar 45 minuter. Under en utjämningsperiod som överstiger en vecka är övertidsgränsen per vecka vid allmän arbetstid dock den i arbetsskiftsförteckningen antecknade ordinarie arbetstiden per vecka och i byråarbete den i arbetsskiftsförteckningen antecknade ordinarie arbetstiden per vecka utökad med 2 timmar.

Om det i en utjämningsperiod ingår en arbetstidsförkortande söckenhelg enligt § 7 mom. 2, utgör övertidsgränsen vid allmän arbetstid den i förteckningen angivna arbetstiden per vecka utökad med 7 timmar 45 minuter för varje arbetstidsförkortande söckenhelg, och i byråarbete den i förteckningen angivna arbetstiden per vecka utökad med 2 timmar och därutöver med 7 timmar 21 minuter för varje arbetstidsförkortande söckenhelg. Den höjning av gränsen som beror på söckenhelg ska göras samma vecka som den extra ledigheten ges.

I en sådan utjämningsperiod för deltidarbete som överstiger en vecka är övertidsgränsen 38 timmar 45 minuter multiplicerad med antalet veckor under utjämningsperioden.

Tillämpningsanvisning

Vid allmän arbetstid och byråarbetstid kan man särskilja övertidsarbete per dygn och övertidsarbete per vecka. Med övertidsarbete per vecka avses arbete som överstiger övertidsgränsen per vecka, men som inte är övertidsarbete per dygn. Övertidsarbete ersätts antingen som övertidsarbete per dygn eller som övertidsarbete per vecka, men inte som båda. Från den arbetade tiden per vecka avdras först eventuellt tidsarbete per dygn. Om övertidsgränsen per vecka överskrids också därefter, utgör den överskjutande tiden övertidsarbete per vecka.

- 2 I periodarbete (§ 9) är övertidsgränsen det timantal som anges i § 9 och under en avbruten arbetsperiod det timantal som anges i § 16.
- 3 Vid 37 timmar och 30 minuters arbetstid i veckan (§ 10) är övertidsgränsen 38 timmar 45 minuter per vecka eller, i en utjämningsperiod som överstiger en vecka, den nämnda arbetstiden per vecka multiplicerad med antalet veckor i utjämningsperioden.
- mom. 2 Som övertidsarbete räknas inte en utanför arbetstidslagen stående tjänsteinnehavares eller arbetstagares deltagande i möte, för vilket engångsarvode betalas.
- mom. 3 Övertidsarbete ersätts enligt arbetsgivarens prövning antingen i pengar eller i form av ledighet under ordinarie arbetstid på det sätt som bestäms närmare nedan eller i respektive bilaga.
- mom. 4 Om det i en fastställda arbetsskiftsförteckning har antecknats att en tjänsteinnehavare eller arbetstagarare ges ledighet som ersättning för övertidsarbete och den anställde insjuknar innan ledigheten börjar, flyttas den

ersättning i ledig tid som antecknats under sjukledigheten så att den ges senare vid en tidpunkt som bestäms enligt § 25 mom. 5. Alternativt kan arbetsgivaren enligt prövning betala ut ersättning i pengar så som anges ovan i detta moment. Om den anställde insjuknar under den ersättande ledigheten flyttas övertidsersättningen i ledig tid från dagen efter insjuknandet till en senare tidpunkt eller ersätts i pengar så som anges ovan.

Tillämpningsanvisning

Andra tjänst- eller arbetsledigheter föranleder inte flyttning av övertidsledighet som fastställts i arbetsskiftsförteckningen.

Övriga ersättningar i form av ledighet som avses i detta kapitel flyttas inte.

§ 16 Mertids- och övertidsarbete i periodarbete under en avbruten period (ÅL)
gäller till och med 31.8.2017

mom. 1 Dessa bestämmelser om mertids- och övertidsarbete under en avbruten period tillämpas när en tjänsteinnehavare eller arbetstagare i sådant periodarbete som avses i § 9 inte arbetar under hela arbetsperioden av en godtagbar orsak.

Tillämpningsanvisning

En här avsedd godtagbar orsak till frånvaron är t.ex. semester, tjänstledighet, arbetsledighet eller att anställningen börjar eller slutar mitt under en arbetsperiod, vilket inbegriper situationer där anställningen inte varar en enda full 3 eller 2 veckors arbetsperiod. Strejk är däremot inte en godtagbar orsak.

Övriga avbrott

mom. 2

1 Om man inte vetat om ett avbrott 5 dagar före arbetsperiodens början och mertids- eller övertidsarbete inte på förhand planerats in i arbetsskiftsförteckningen, utgör den arbetstid utanför frånvaron som utförs utöver den ordinarie arbetstid som planerats i den godkända arbetsskiftsförteckningen övertidsarbete vid full arbetstid och mertidsarbete vid deltidarbete, upp till gränsen för övertidsarbete (full arbetstid enligt § 9 mom. 1).

2 Om det i arbetsperioden ingår en arbetstidsförkortande söckenhelg som avses i § 7 mom. 2, utgör arbetad tid utöver den planerade ordinarie arbetstiden mertidsarbete också vid full arbetstid, till den del den inte överstiger den arbetstidsförkortning som följer av en söckenhelg utanför avbrottet (7 timmar 45 minuter per arbetstidsförkortande söckenhelg) .

3 Om den arbetstid som planerats i arbetsskiftsförteckningen understiger den ordinarie arbetstiden på grund av att ersättning i form av ledighet ges eller av motsvarande orsak, utgörs övertidsarbete i fallet i punkt 1 och mertidsarbete i fallet i punkt 2 av de arbetstimmar som överstiger det antal timmar man får då man räknar ihop den arbetstid utanför avbrottstiden som antecknats i arbetsskiftsförteckningen och det på förhand planerade underskottet i den ordinarie arbetstiden.

- 4 Om den i arbetsskiftsförteckningen planerade arbetstiden överstiger den i § 9 mom. 1–2 nämnda ordinarie arbetstiden, bestäms mer- och övertidsersättningen enligt mom. 3.

Ett avbrott som man vet om på förhand

mom. 3 Vet man om ett avbrott 5 dagar innan arbetsperioden börjar gäller följande:

- 1 Övertidsarbete utgörs av arbetstid som överstiger följande sammanräknade antal timmar:

- a) **för varje full kalendervecka 38 timmar 45 minuter**
- b) för varje ofullständig kalendervecka enligt följande:

dagar som inte ingår i avbrottet	1	2	3	4	5	6
antal timmar	8	16	16	24	28	31

- 2 I sådana fall som avses i § 9 mom. 2 (söckenhelgsperiod) utgörs övertidsarbete, upp till övertidsgränsen i punkt 1, av arbetstid som överstiger timantalet i punkt 1 minskat med **7 timmar 45 minuter** för varje sådan arbetstidsförkortande söckenhelg enligt § 7 mom. 2 som inte ingår i avbrottstiden.
- 3 För deltidssamarbetande utgörs övertidsarbete, upp till övertidsgränsen i punkt 1, av arbetstid som överstiger timantalet i punkt 1, eller vid söckenhelgsperioder timantalet i punkt 2, minskat i den proportion som deltidssamarbetstiden är kortare än full arbetstid.

Tillämpningsanvisning

Huvudprincipen i bestämmelserna om avbruten period är att den uppgjorda arbetsskiftsförteckningen anger den ordinarie arbetstiden och gränsen för övertidsarbete i det fall att man inte har vetat om avbrottet 5 dagar före arbetsperiodens början. I sådana fall där arbetstiden under perioden har planerats så att den överskrider den ordinarie arbetstiden enligt detta avtal eller när man på förhand har vetat om avbrottet i perioden, har en särskild kalkylerad gräns för övertidsarbete bestämts för dagarna utanför avbrottet.

Flera avbrott under en och samma period:

Har man vetat om periodens avbrott på förhand (t.ex. semester) och ett överraskande avbrott dessutom infaller under samma period (t.ex. sjukledighet), fastställs ersättningen för övertidsarbete enligt följande:

- 1 Först noteras den eventuella mängden övertidsarbete enligt mom. 3 som om det andra, överraskande avbrottet inte hade funnits och
- 2 dessutom noteras den eventuella mängden övertidsarbete enligt mom. 2 med beaktande av det överraskande avbrottet och eventuella andra senare ändringar i arbetsskiftsförteckningen och
- 3 därefter sammanräknas eventuella övertidstimmar enligt punkt 1

och 2 ovan och ges övertidsersättning i enlighet med dessa.

Undantagsbestämmelse som gäller veckoslutet efter avlönad tjänst- eller arbetsledighet:

När man vet om periodens avbrott på förhand, används det i mom. 3 nämnda timantalet såsom riktgivande vid planeringen av arbetsskiftförteckningen. Med avvikelse från detta planeras dock den söndag till ledig dag som följer på en tjänst- eller arbetsledighet med fulla löneförmåner eller en avlönad sjukledighet, om dessa varat minst från måndag till lördag, såvida det inte finns synnerligen tvingande skäl att avvika från detta förfarande. På motsvarande sätt planeras den söndag eller, om det med tanke på inrättningens verksamhet är mera ändamålsenligt, undantagsvis lördag, till ledig dag som följer på en ovan nämnd tjänst- eller arbetsledighet som varat minst från måndag till fredag. Då blir periodens arbetstid enligt mom. 3 i allmänhet ofullständig med en arbetsdag. Avbrott på grund av utbildning i periodarbete (ÅL):

Varje dag under tjänst- och arbetsledighet med lön som används för utbildning anses omfatta den normala tid under vilken tjänsteinnehavaren/arbetstagaren enligt arbetslistan skulle ha varit i arbete (ÅL).

S.k. formellt periodarbete

mom. 4

- 1 I periodarbete där lördag och söndag normalt är lediga dagar utgörs övertidsarbete av den arbetstid under dagar utanför avbrottet som överstiger följande sammanräknade antal timmar vid full arbetstid:
 - a) för varje full kalendervecka under arbetsperioden **38 timmar 45 minuter** och
 - b) under ofullständiga kalenderveckor 8 timmar för varje dag som ligger utanför avbrottet och som inte är lördag eller söndag, dock högst **38 timmar 45 minuter**.
- 2 Upp till övertidsgränsen i punkt 1 utgörs mertidsarbete av arbetstid som överstiger följande sammanräknade antal timmar:

8 timmar för varje dag som ligger utanför avbrottet och som inte är lördag, söndag eller en i § 7 mom. 2 nämnd söckenhelg.
- 3 För deltidssarbetande utgörs mertidsarbete, upp till övertidsgränsen i punkt 1, av arbetstid som överstiger timantalet i punkt 1, eller vid söckenhelgsperioder timantalet i punkt 2, minskat i den proportion som deltidssarbetstiden är kortare än full arbetstid.

Tillämpningsanvisning

Gränsen för övertidsarbete under en full period följer § 9 mom. 1 vid formellt periodarbete. Vid formellt periodarbete görs ingen åtskillnad mellan överraskande avbrott och avbrott som man vet om på förhand.

Om det för en person med s.k. formellt periodarbete någon gång (t.ex. cirka en gång per månad) planeras ett arbetsskift på en lördag eller

söndag och en sådan arbetsvecka avbryts så, att man vet om avbrottet 5 dagar före arbetsperiodens början, fastställs gränsen för övertidsarbete i fråga om denna kalendervecka enligt mom. 3, och i fråga om övriga veckor enligt mom. 4. Detsamma gäller när ovan nämnda tjänsteinnehavare eller arbetstagare är i beredskap under lördag och söndag.

4 Bestämmelserna om formellt periodarbete tillämpas inte på hemvårdare/hemhjälpare i traditionella hemserviceuppgifter.

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

mom. 1 Till anställda i ledande eller självständig ställning, fränsett dem som räknas upp i mom. 3, ges under de förutsättningar som nämns i § 21

1. för mertidsarbete som överstiger den ordinarie arbetstiden per vecka eller den ordinarie arbetstiden under en arbetsperiod som är längre än en vecka, i ersättning i form av ledighet under ordinarie arbetstid en timme för varje timme mertidsarbete eller i penningersättning den oförhöjda timlönen. För övertidsarbete ges, när det är fråga om arbetstid som överstiger 38 timmar 45 minuter i veckan, eller under en utjämningsperiod 38 timmar 45 minuter multiplicerad med antalet veckor i utjämningsperioden, i övertidsersättning timlönen förhöjd med 50 % eller motsvarande ledighet,

2. för lördagsarbete lördagsersättning enligt § 19 mom. 2,

3. för beredskap beredskapsersättning enligt § 5 mom. 3, dock inte för beredskapstimmar kl. 24.00–6.00, om inte den behöriga myndigheten i kommunen eller samkommunen finner det skäligt, och

4. för söndagsarbete utöver den ordinarie lönen en oförhöjd timlön eller motsvarande ledighet för varje söndagsarbetstimme.

Dessutom ges sjukhusfysiker kvälls- och nattersättning för kvälls- och nattarbete enligt § 20 mom. 1 och 2. Till en tjänsteinnehavare som arbetsgivaren har beordrat beredskap i socialjour ges, i avvikelse från punkt 3, ersättning också för beredskapstimmar som infaller kl. 24.00–6.00. Om tjänsteinnehavaren under denna beredskap inkallas till arbete under tid som berättigar till kvälls- eller nattersättning ges sådan ersättning enligt § 20 mom. 1 och 2. Kvälls-, natt- och skiftersättning enligt § 20 kan ges också till andra tjänsteinnehavare och arbetstagare som avses i detta moment, om den behöriga myndigheten i kommunen eller kommunalförbundet finner det skäligt.

Ersättningarna ges senast under de tre kalendermånader som följer på utgången av den vecka eller period under vilken det arbete som berättigar till ersättningen har utförts.

Tillämpningsanvisning

De tjänsteinnehavare och arbetstagare i ledande eller självständig ställning vilka avses i denna bestämmelse kan dock omfattas av arbetstidslagen. I så fall tillämpas de bestämmelser i arbetstidslagen som avses ovan i § 2 mom. 1 på dem. Tillämpningsområdet för denna paragraf motsvarar alltså inte till sitt innehåll 2 § 1 mom. 1 punkten i arbetstidslagen.

Tid som åtgått till representation e.d. anses inte vara arbetstid som berättigar till här avsedda ersättningar.

Övertidsersättning ges endast för övertidsarbete per vecka (gränsen 38 timmar 45 minuter per vecka) eller för övertidsarbete som överskrider arbetstiden för en arbetsperiod som är längre än en vecka. För övertidsarbete per dygn ges inte separat övertidsersättning per dygn, utan arbetstiden i fråga beaktas i arbetstiden för veckan eller perioden.

Arbetsgivaren bestämmer om ersättning ska ges i form av ledighet eller pengar.

Exempel

En ledande tjänsteinnehavare eller en arbetstagare i ledande ställning, vars ordinarie arbetstid är 36 timmar 45 minuter i veckan, har enligt en beordran om mertids- och övertidsarbete arbetat 46 timmar 45 minuter i veckan. Mertids- och övertidsarbetet ersätts genom en kompensation i ledig tid på 14 timmar senast 3 månader från utgången av kalendermånaden i fråga. Alternativt kan i penningersättning betalas lön för 14 timmar (oförhöjd timersättning för 2 timmar och med 50 % förhöjd ersättning för 8 timmar).

- 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.

Tillämpningsanvisning

Om man avtalar om saken med organisationen i fråga, iakttas i avtalsförfarandet bestämmelserna i § 3 med tillämpningsanvisningar. Det är meningen att den valda ersättningsgrunden ska iakttas konsekvent i fråga om alla möten.

- mom. 3 Ersättningar som avses i mom. 1 ges inte till (ÅL)
1. kommundirektörer eller biträdande kommundirektörer,

2. direktörer som i första hand ansvarar för ett kommunalförbunds förvaltning och ekonomi,

3. medlemmar av en ledningsgrupp inom kommunens/kommunalförbundets centralförvaltning, chefer för verk eller personer i motsvarande ställning inom en kommun eller kommunalförbund,

4. sådana chefer för inrättningar eller andra verksamhetsenheter som i huvudsak sköter administrativa uppgifter, eller förvaltnings- eller ekonomidirektörer,

om inte den behöriga myndigheten i kommunen eller kommunalförbundet finner det skäligt.

Tillämpningsanvisning

Som medlemmar av ledningsgrupper betraktas inte ersättare eller de som har närvarorätt vid möten men som på grund av tjänsteställning eller annan ställning inte hör till den egentliga ledningsgruppen.

Verkschefer och personer i motsvarande ställning finns det i allmänhet endast i de stora städerna. Personer i motsvarande ställning kan vara t.ex. personalchefer, planeringschefer och stadsjurister.

Medlemmarna av ledningsgruppen för ett kommunalförbunds centralförvaltning står utanför ersättningsbestämmelserna.

I punkt 4 (ÅL) avsedda chefer för inrättningar eller andra verksamhetsenheter och förvaltnings- eller ekonomidirektörer är bl.a. följande:

- direktörer för energiverk eller motsvarande och förvaltnings- eller ekonomidirektörer vid dessa verk,
- rektorer för yrkesläroanstalter,
- sådana föreståndare för ålderdomshem, barnhem, daghem, institutioner för utvecklingsstörda, centraler för skyddat arbete, vattenverk eller motsvarande inrättningar eller direktörer för ungdomsverksamheten, kulturväsendet och fritidsverksamheten vilka i huvudsak sköter förvaltningsuppgifter.

Sådana tjänsteinnehavare i ledande ställning till vilka det ofta är skäligt att betala ersättningar enligt mom. 1 är till exempel olika inrättningars föreståndare i det fall att de måste utföra underställdas arbetsskift eller i övrigt i betydande utsträckning delta i utförandet av underställdas uppgifter på grund av brist på arbetskraft, skötsel av vikariat eller liknande omständigheter. Om man enligt prövning beslutar att betala arbetstidsersättningar till dem som avses i mom. 3, är ersättningen förenlig med mom. 1 och inte till exempel mindre.

Också de uppgifter som hör till personer i ledande eller självständig ställning ska om möjligt ordnas så att de kan utföras inom normal arbetstid.

mom. 4 Utan hinder av bestämmelserna ovan har de tjänsteinnehavare och arbetstagare som omfattas av arbetstidslagen rätt till ersättning för bostadsberedskap i enlighet med arbetstidslagen.

§ 25 Uträkning av timlön samt tidpunkten för ersättning i pengar eller i form av ledighet

Uträkning av timlön

mom. 1 Den timlön som behövs för uträkning av penningersättningar för mertids-, övertids-, kvälls-, natt-, skift-, lördags-, söndags- och helgaftonsarbete samt beredskap får man genom att dividera kalendermånadens ordinarie lön

1 med 152, om arbetstiden bestäms enligt § 8,

2 med 163, om arbetstiden bestäms enligt § 7 eller 9 eller enligt bilaga 6 i avtalet för tekniska sektorn,

3 med 160, om arbetstiden bestäms enligt § 10 och

4 med 158, om arbetstiden bestäms enligt bilaga 5 i avtalet för tekniska sektorn,

5 med 174, om arbetstiden bestäms enligt bilaga 12 (ÅL)

om det inte i ett tillstånd till undantag eller kollektivavtal med stöd av 14 § i arbetstidslagen fastställts några andra grunder för uträkning av timlönen för sådana tjänsteinnehavare och arbetstagare som omfattas av arbetstidslagen.

Arbetstagare

mom. 2 Skifttillägg för arbetstagare räknas med i timlönen, som höjs med 50 eller 100 %, om övertids- och söndagsarbete utförs vid en tidpunkt för vilken skifttillägg betalas.

Tillämpningsanvisning

I timlönen beaktas inte t.ex. kvälls-, natt-, lördags- eller helgaftonsersättningar när förhöjningsandelarna för övertids- och söndagsarbete räknas ut.

Tjänsteinnehavares skifttillägg beaktas inte i timlönen vid betalning av övertids- och söndagsersättningar.

Uträkning av timlön i deltidarbete

mom. 3 Timlönen för en deltidarbetande får man genom att dividera den ordinarie lönen för en kalendermånad (deltidslönen) med det tal man får då den ordinarie arbetstiden för den deltidarbetande (deltidsarbetstiden) divideras

med den fulla arbetstiden och multipliceras med den i mom. 1 angivna månadslönedivisorn för en anställd med full arbetstid.

Tillämpningsanvisning

Formel för timlön:

$$\text{Timlönen} = \text{deltidslönen} : \left(\text{mån.lönedivisorn} \times \frac{\text{deltidsarbetstiden}}{\text{full arbetstid}} \right)$$

Om arbetstiden per vecka i byråarbete är t.ex. 25 timmar, används som månadslönens (deltidslönens) divisor 103,4 (152 x 25 : 36,75).

- mom. 4 I andra fall än de som avses i mom. 1 och 3 får man den behövliga timlönen genom att dividera den ordinarie lönen med det tal som motsvarar antalet timmar som används till ordinarie arbete under en månad.

Tidpunkten för ersättningar

- mom. 5 Penningersättning ska betalas och ersättning i form av ledighet ges senast under den kalendermånad som följer efter utförandet av det arbete som berättigar till ersättning. Om den ordinarie arbetstiden är fastställd för en längre period än en vecka, ska ersättningen ges under den kalendermånad som följer efter en sådan periods slut. Enligt överenskommelse med den anställda kan ersättning i form av ledighet dock ges ännu under de fyra följande kalendermånaderna eller i särskilda fall även senare (ÅL). På samma sätt kan penningersättning betalas senare än vad som sägs ovan, när ersättning i form av ledighet som man avsett att ge inte har kunnat ges under den ovan bestämda tiden på grund av avbrott i tjänsteutövningen eller arbetet.

Tillämpningsanvisning

En särskild bestämmelse om tidpunkten för arbetstidsersättningar till dem som är i ledande eller självständig ställning finns i § 23 mom. 1.

Ersättning i form av ledighet

- mom. 6 Utan tjänsteinnehavarens eller arbetstagarens samtycke kan ersättning i form av ledighet som är kortare än en arbetsdag inte användas, förutom då det gäller tidskompensation för nattarbete.

§ 27 Dagliga vilotider

- mom. 1 En tjänsteinnehavare eller arbetstagare vars arbetstid per dygn är längre än sex timmar och vars närvaro på arbetsplatsen inte är nödvändig för arbetets fortgång ska under arbetsskiftet ges en rast (måltidsrast) på minst en halv timme som inte räknas in i arbetstiden och under vilken den anställda fritt kan avlägsna sig från arbetsplatsen. Rasten kan på den anställdes begäran ges även i arbetsskift som är kortare än vad som sägs ovan, såvida inte arrangemangen för arbetsuppgifterna

utgör ett hinder för detta. Rasten får inte förläggas omedelbart till början eller slutet av arbetsdagen. Om arbetstiden överstiger 10 timmar per dygn har den anställde om han eller hon önskar det rätt att efter åtta timmars arbete hålla en sådan rast på högst en halv timme som inte räknas in i arbetstiden. Om ingen rast kan ges på grund av tjänste- eller arbetsuppgifternas art, ska den anställde ges möjlighet att inta en måltid på arbetsplatsen under arbetstid.

Tillämpningsanvisning

Det är inte nödvändigt att bestämma att rasten (måltidsrasten) ska hållas ett visst klockslag, utan man kan ha till exempel ett sådant arrangemang att rasten hålls mellan vissa klockslag när det är mest ändamålsenligt med tanke på tjänste- eller arbetsuppgifterna, varvid den exakta tidpunkten bestäms av chefen eller den anställde själv. Undantagsbestämmelsen om måltider under arbetstid blir tillämplig endast i de exceptionella fall då det på grund av arbetsuppgifternas art inte är möjligt att ordna en måltidsrast. Det kan då till exempel varafråga om fortgående uppsikt över maskiner eller situationer där en person som enda anställd betjänar allmänheten till exempel på ett museum eller ett bibliotek i mer än sex timmar under öppettiden.

- mom. 2 Vid vård- och omsorgsinrättningar (ÅL) ska tjänsteinnehavare och arbetstagare i periodarbete ges en sådan rast som avses i mom. 1 eller, om den anställde önskar det, möjlighet att raskt inta en måltid under arbetstid på arbetsplatsen eller i en av arbetsgivaren anvisad matsal vid inrättningen eller på motsvarande måltidsställe, förutsatt att arrangemanget inte medför störningar i arbetets gång eller i de tjänster som ska tillhandahållas och att måltiden inte medför mer än högst 15–20 minuters frånvaro från arbetet.

Tillämpningsanvisning

Undantagsbestämmelsen gäller inte till exempel dem som följer byråarbetstid eller s.k. allmän arbetstid och inte heller anställda med en arbetstid på 37 timmar **30 minuter** per vecka. (ÅL)

ARBETSTIDSBANK

§ 32 Arbetstidsbank

- mom. 1 Kommunen eller kommunalförbund kan införa en arbetstidsbank genom att ingå ett i § 13 i det kommunala huvudavtalet avsett lokalt kollektivavtal om införande av en arbetstidsbank och villkoren för den.
- mom. 2 Med arbetstidsbank avses ett på frivillighet baserat system där penningförmåner som omvandlats till ledig tid kan sparas för att tas ut i form av ledighet under en längre tidsperiod.
- mom. 3 Av det lokala avtalet ska framgå åtminstone vilken personal som omfattas av avtalet, vilka poster och ersättningar som kan överföras till arbetstidsbanken, det maximala ledighetssaldot i banken, villkoren för att ta ut ledighet som sparats i banken, de situationer då ledighet som sparats i banken kan ersättas i pengar samt hur man ansluter sig till banken och lämnar den.

Tillämpningsanvisning

Avtalsparterna har gett närmare anvisningar om arbetstidsbanker.
Anvisningarna utgör inte en del av de allmänna kommunala tjänste- och
arbetskolektivavtalet.

KAPITEL IV SEMESTER

§ 18 Semesterpenning

- mom. 1 En tjänsteinnehavare eller arbetstagare tjänar för varje full kvalifikationsmånad in en semesterpenning på
1. 6 % i de fall som avses i § 5 mom. 2 punkt 1
 2. 5 % i de fall som avses i § 5 mom. 2 punkt 2
 3. 4 % i de fall som avses i § 5 mom. 2 punkt 3
av den ordinarie månadslönen för den juni (ÅL) månad som följer efter kvalifikationsåret.

Protokollsanteckning

Under denna avtalsperiod bestäms semesterpenningen enligt underteckningsprotokollet och ett särskilt kollektivavtal (Tjänste- och arbetskolektivavtal om semesterpenningen för kvalifikationsåren 2016–2017, 2017–2018 och 2018–2019).

Tillämpningsanvisning

Beräkningsgrunden är den ordinarie månadslön som de facto betalats till den anställde för juni månad (som beräkningsgrund används ändå inte den semesterlön som bestäms enligt § 13 mom. 2 i detta kapitel). Om den anställde till exempel under en del av juni har skött sin egen tjänst/sitt eget arbete, och under en annan del uteslutande någon annan tjänst eller något annat arbete, och därför har fått lön av två slag för juni, räknas semesterpenningen på den sammanräknade ordinarie lön som betalats för juni för skötseln av vardera uppgiften. Om den anställdes lön för juni definieras som deltidslön, räknas semesterpenningen ut på denna deltidslön (ÅL).

§ 18 a Omvandling av semesterpenning till ledighet (ÅL)

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

Semesterpenning motsvarande	12 mån.	8 mån.	4 mån.
	Ledigheten i semesterdagar		
1) 6 %	15	10	5
2) 5 %	12	8	4
3) 4 %	9	6	3

Protokollsanteckning

Under denna avtalsperiod bestäms omvandling av semesterpenning till ledighet enligt ett särskilt kollektivavtal (Tjänste- och arbetskollektivavtal om semesterpenningen för kvalifikationsåren 2016–2017, 2017–2018 och 2018–2019), som ingår som bilaga till underteckningsprotokollet.

- mom.2 Företrädaren för den kommunala arbetsgivaren och tjänsteinnehavaren/arbetstagaren kan avtala om och tillsammans göra upp en skriftlig plan beträffande omvandlingen av semesterpenningen till en motsvarande ledighet med lön och de tidpunkter då han/hon ämnar hålla ifrågavarande ledighet. Sådant avtal bör ingås före semesterperiodens början. Ledigheten ska ges inom förloppet av samma period som den semester som hör till samma kvalifikationsår som semesterpenningen och den kan förenas med tjänsteinnehavarens/arbetstagarens semester. En beviljad ledighet kan återkallas eller avbrytas, om den av vägande skäl inte kan utnyttjas, till exempel om en tjänsteman eller arbetstagare begär det på grund av sjukdom. Då ska den förmån som motsvarar den ledighet som återkallats på nytt betalas som semesterpenning.
- mom.3 Ledigheten ges inom ramen för vad arbetsuppgifterna och arbetstidsarrangemangen på arbetsplatsen medger.
- mom.4 Beträffande beräkningsreglerna för lönen under ledigheten, ett framskjutande och hållandet av densamma iaktas vad om semester är avtalat. Om en tjänsteinnehavare/arbetstagare insjuknar, avbryts ledigheten så, att den räknat från och med följande dag förändras till sjukledighet. Under tiden för ledigheten betalas inte semesterlönetillägg.
- mom.5 Tiden för ledigheten är kvalificerande för semester, arbetserfarenhetstillägget och motsvarande förmåner på samma sätt som semesterdagar. När semesterns längd fastställs på basis av kvalifikationsåret betraktas ledigheten såsom likvärdig med tjänstgöringsdagar på samma sätt som semesterdagar gör detta.
- mom.6 Om tjänste-/arbetsförhållandet upphör på grund av att tjänsteinnehavaren/arbetstagaren omedelbart övergår i anställning hos en annan förvaltningsenhet inom samma kommun/kommunalförbund har han rätt att överflytta kvarstående ledighet till sin nya anställning för att hållas i denna.
- mom.7 Om tjänste-/arbetsförhållandet upphör i andra fall än det i det föregående momentet nämnda fallet eller om tjänsteinnehavaren/arbetstagaren övergår till att tjänstgöra på deltid, betalas en semesterpenning som motsvarar den icke hållna ledigheten.

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

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:

Vårdplatsen reserveras i snitt <u>över</u> 5 timmar per dag	1.2.2016	1.3.2017
För första vårdplatsen	562,66	562,66
Följande vårdplatser	415,60	415,60

Vårdplatsen reserveras i snitt <u>högst</u> 5 timmar per dag	1.2.2016	1.3.2017
Ersättning för vårdplats	281,33	281,33

Vårdplatser reserveras <u>endast i snitt</u> <u>högst</u> 5 timmar per dag	1.2.2016	1.3.2017
För första vårdplatsen	281,33	281,33
Följande vårdplatser	204,96	204,96

	1.2.2016	1.3.2017
Minimigrundlön § 4 mom. 3 för full arbetstid	978,26	978,26

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

Vårdplatsen reserveras i snitt <u>över</u> 5 timmar per dag	1.2.2016	1.3.2017
För första vårdplatsen	536,00	536,00
Följande vårdplatser	396,00	396,00

Vårdplatsen reserveras i snitt <u>högst</u> 5 timmar per dag	1.2.2016	1.3.2017
Ersättning för vårdplats	268,03	268,03

Vårdplatser reserveras <u>endast i snitt högst</u> 5 timmar per dag	1.2.2016	1.3.2017
För första vårdplatsen	268,03	268,03
Följande vårdplatser	195,30	195,30

	1.2.2016	1.3.2017
Minimigrundlön § 4 mom. 3 för full arbetstid	932,06	932,06

ARBETSTID OCH ARBETSTIDSERSÄTTNINGAR

§ 9 Arbetstiden under söckenhelgsperioder

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

För deltidsarbetande familjedagvårdare förkortas deltidsarbetstiden proportionellt så att den för varje arbetstidsförkortande söckenhelg eller helgdagsafton minskas med den andel av **5 timmar 20 minuter** som familjedagvårdarens deltidsarbetstid utgör av full ordinarie arbetstid enligt § 8.

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

För deltidsarbetande familjedagvårdare förlängs deltidsarbetstiden under en avbruten period proportionellt så att den för varje söckenhelg eller helgdagsafton utökas med den andel av 2 timmar 40 minuter som familjedagvårdarens deltidsarbetstid 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). Gränsen för mertidsarbete 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 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

Övertidsgränsen under en avbruten arbetsperiod: övertidsarbete är arbete som utförs på arbetsgivarens initiativ och som överskrider 8 timmar x antalet arbetsdagar (= antalet faktiska arbetsdagar, antalet hela lediga dagar som följer av arbetstidsutjämning eller av ersättning i form av ledighet) + 2 timmar 40 minuter för varje söckenhelg.

Exempel

En familjedagvårdare har en utjämningsperiod 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 $8 \times (24^* + 2^{**} + 1^{***}) = 8 \text{ timmar} \times 27 \text{ dagar} = 216 \text{ timmar}$. Eftersom övertidsgränsen är 216 timmar, har det under perioden uppstått $230 \text{ timmar} - 216 \text{ timmar} = 14 \text{ timmar}$ övertidsarbete.

mom. 3 Övertidsersättning

För arbetstimmar som utförs på arbetsgivarens initiativ och som överskrider 40 timmar eller i snitt 40 timmar per vecka om arbetsperioden är längre än en vecka, betalas 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 § 1mom. 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.