

Tillämpningsanvisningar om de ändrade arbetstidsbestämmelserna i AKTA

Arbetstidsbestämmelserna i AKTA har ändrats genom att den ordinarie arbetstiden förlängts. Den uppgiftsrelaterade lönen ändras inte på grund av detta. I enlighet med konkurrenskraftsavtalet förlängs arbetstiden med i genomsnitt 24 timmar per år utan att lönerna ändras.

De avtalsändringar som gäller förlängningen av arbetstiden träder i kraft 1.3.2017.

De ändrade bestämmelserna i AKTA finns i cirkulärbilaga 3.

Ändringar i arbetstidskapitlet i AKTA på grund av arbetstidsförlängningen

Den ordinarie arbetstiden enligt AKTA förlängs med 30 minuter per vecka i allmän arbetstid, byråarbetstid, och 37 timmars arbetstid. I periodarbete förlängs den ordinarie arbetstiden i motsvarande grad med 1 timme under en tvåveckorsperiod, med 1 timme 30 minuter under en treveckorsperiod och med 2 timmar under en fyraveckorsperiod. I samband med ändringen har **också längden på söckenhelgsförkortningarna ändrats** i respektive arbetstidsform. Också övertidsgränserna har ändrats.

Ordinarie arbetstid (full arbetstid), söckenhelgsförkortning och övertidsgräns (vecka/period):

Arbetstidsform	AKTA 2014-2016	AKTA 2017
Allmän arbetstid	Ordinarie arbetstid 38 tim. 15 min./vecka Söckenhelgsförkortning 7 tim. 39 min. Övertidsgräns 38 tim. 15 min./vecka	Ordinarie arbetstid 38 tim. 45 min./vecka Söckenhelgsförkortning 7 tim. 45 min. Övertidsgräns 38 tim. 45 min./vecka
Byråarbetstid	Ordinarie arbetstid 36 tim. 15 min./vecka Söckenhelgsförkortning 7 tim. 15 min. Övertidsgräns 38 tim. 15 min./vecka	Ordinarie arbetstid 36 tim. 45 min./vecka Söckenhelgsförkortning 7 tim. 21 min. Övertidsgräns 38 tim. 45 min./vecka

Periodarbetstid	Ordinarie arbetstid: 76 tim. 30 min / 2 veckor 114 tim. 45 min / 3 veckor 153 tim. / 4 veckor Övertidsgränsen 38 tim. 15 min./vecka (avbrottet känt på förhand.	Ordinarie arbetstid: 77 tim. 30 min / 2 veckor 116 tim. 45 min / 3 veckor 155 tim. / 4 veckor Övertidsgränsen 38 tim. 45 min./vecka (avbrottet känt på förhand.
37 timmars arbetstid	37 tim./vecka Söckenhelgsförkortning 7 tim. 24 min. Övertidsgräns 38 tim. 15 min./vecka	37 tim. 30 min./vecka Söckenhelgsförkortning 7 tim. 30 min. Övertidsgräns 38 tim. 45 min./vecka

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 arbetsskiftet med tillämpning av utjämningsperioder enligt arbetstidskapitlet eller komma överens om en längre utjämningsperiod genom ett avtal eller en överenskommelse enligt § 3 i arbetstidskapitlet. Om det avvikande arbetstidsarrangemanget, t.ex. en längre arbetsperiod än enligt avtalsbestämmelserna i AKTA, gäller minst 5 anställda krävs det en överenskommelse med förtroendemannen eller ett lokalt avtal med avtalsorganisationen i fråga. Också då ska den ordinarie arbetstiden inom högst ett år utjämnas så att den i genomsnitt överensstämmer med AKTA.

När man kommer överens om en längre utjämningsperiod är det viktigt att se till att arbetstidsbestämmelserna följs vid planeringen av arbetsskift, vid delgivning av och ändringar i arbetsskiftsförteckningarna och vid beräkning och erläggande av arbetstidsersättningar, om inget annat avtalas lokalt.

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 arbetsskiftet vissa dagar är längre än normalt.

Exempel 1: Utjämningsperiod på en vecka, längden på ett vanligt arbetsskift 7 timmar 39 minuter. Arbetstidsförlängningen (30 min./vecka) ger möjlighet att planera ett arbetsskift på 8 timmar 9 minuter under en dag.

Exempel 2: Utjämningsperiod på 3 veckor, längden på ett vanligt arbetsskift 7 timmar 39 minuter. Arbetstidsförlängningen (30 min./vecka) ger möjlighet att planera arbetsskift på 8 timmar 24 minuter under **två dagar**.

Exempel 3: Avtalsändringarna träder i kraft 1.3.2017, som är en onsdag.

- Ändringen i den ordinarie arbetstiden träder i kraft 1.3.2017 eller vid ingången av den fulla vecka eller arbetsperiod som börjar närmast efter detta datum. Exempel: En arbetstagare (allmän arbetstid) har en arbetsperiod på tre veckor. Under arbetsperioden 13.2–5.3.2017 är arbetstiden i genomsnitt 38 timmar 15 minuter. Från och med den arbetsperiod som börjar 6.3.2017 är arbetstiden i genomsnitt 38 timmar 45 minuter i veckan.
- För en ny tjänsteinnehavare eller arbetstagare träder förändringen i kraft samtidig som för de övriga anställda, om personen ifråga arbetar i samma arbetsperiod som de andra. I övriga fall träder förändringen för personen i fråga i kraft redan 1.3.2017.
- Om det lokalt avtalats om en arbetsperiod som är längre än i avtalsbestämmelserna i AKTA (t.ex. s.k. årsarbetstid), beräknas den genomsnittliga ordinarie arbetstiden för hela arbetsperioden så att längre ordinarie arbetstider tillämpas från 1.3.2017.

Exempel 4: Allmän arbetstid, där en deltidsanställd enligt arbetsavtalet haft en arbetstid på 52,29 % av full arbetstid (t.ex. i allmän arbetstid 38 tim. 15 min./vecka) medan AKTA 2014–2016 varit i kraft. Från 1.3.2017 är deltidsarbetstiden 52,29 % av en arbetstid på 38 timmar 45 minuter.

Exempel 5: Allmän arbetstid, en veckas arbetsperiod där en söckenhelg infaller:

- AKTA 2014-2016:

mån	tis	ons	tor	fre	lör	sön	
8 tim.	8 tim.	7 tim.	sh	7 tim. 36 min.			ordinarie arbetstid 30 tim. 36 min. söckenhelgsförkortning 7 tim. 39 min. övertidsgräns 38 tim. 15 min.

- AKTA 2017:

mån	tis	ons	tor	fre	lör	sön	
8 tim.	8 tim.	7 tim.	sh	8 tim.			ordinarie arbetstid 31 tim. söckenhelgsförkortning 7 tim. 45 min. övertidsgräns 38 tim. 45 min.

Exempel 6:

Periodarbetstid, där anställningen inte fortgår en enda full 3 eller 2 veckorsperiod, vilket innebär att för varje arbetstidsförkortande söckenhelg eller helgdagsafton som infaller under anställningen förkortas den ordinarie arbetstiden så att förkortningen står i samma proportion till full förkortning enligt avtalspunkten som anställningens längd står till en full arbetsperiod.

Exempel 6.1

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 6.2

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 $10/21 \times 5,6 = 2,66$.

Exempel 7:

- AKTA 2014–2016: Allmän arbetstid 38 tim. 15 min., arbetstagarens ordinarie lön 3 000 €
- AKTA 2017: Allmän arbetstid 38 tim. 45 min., den ordinarie lönen från 1.3.2017 fortfarande 3 000 €.

Tekniska ändringar i arbetstidsbestämmelserna i AKTA

I arbetstidsbestämmelserna i AKTA har det gjorts ovan beskrivna ändringar i arbetstiden för respektive arbetstidsform. Märk väl att det också i andra

avtalsbestämmelser har gjorts ändringar som beror på arbetstidsförlängningen med 30 minuter per vecka och de ändrade söckenhelgsförkortningarna. Till exempel beräknas söckenhelgsförkortningen för en deltidanställd fortfarande som en procentuell andel av söckenhelgsförkortningen vid full arbetstid. Från 1.3.2017 ska förändringarna i söckenhelgsförkortningarna beaktas i uträkningen. Övertids- och mertidsarbete beräknas enligt samma principer som tidigare och också de övriga arbetstidsbestämmelserna är oförändrade, men i beräkningen måste man beakta förändringarna i den ordinarie arbetstiden.

Tillämpningsanvisningar om de ändrade arbetstidsbestämmelserna för familjedagvårdare (bilaga 12)

För familjedagvårdarna har konkurrenskraftsavtalet verkställt genom att kortare söckenhelgsförkortningar införts. Lösningen avviker från de andra arbetstidsformerna inom AKTA eftersom familjedagvårdarnas ordinarie arbetstid redan är den maximala enligt arbetstidslagen, dvs. 40 timmar i veckan.

Under en full arbetsperiod är söckenhelgsförkortningen för familjedagvårdare 5 timmar 20 minuter av den ordinarie arbetstiden. Under en avbruten arbetstidsperiod höjs däremot övertidsgränsen med 2 timmar 40 minuter för varje söckenhelg som infaller under perioden,

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. Övertidsgränsen 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. Övertidsgränsen är 186 timmar 40 minuter (8 timmar x 23) + (2 timmar 40 minuter). Mertidsgränsen är densamma som i exempel 1, dvs. 234 timmar 40 minuter (240 timmar - 5 timmar 20 minuter). Mertidsgränsen 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.

Arbetstidsbanker

I arbetstidskapitlet i AKTA har det införts en ny bestämmelse om arbetstidsbanker (AKTA kap. III § 32). Bestämmelsen finns i cirkulärbilaga 3.

Gemensamma anvisningar kommer att utarbetas om införande av en arbetstidsbank. Anvisningarna skickas i ett separat cirkulär.

Införandet av en arbetstidsbank förutsätter att ett lokalt tjänste- och arbetskollektivavtal ingås enligt § 13 i huvudavtalet. Syftet med den nya avtalsbestämmelsen

om arbetstidsbanker och anvisningarna är att främja ändamålsenliga arrangemang, produktivitet och konkurrenskraft och att beakta personalens arbetstidsönskemål till exempel när det gäller att förena arbete och familjeliv/fritid, vilket ökar trivseln i arbetet och förbättrar arbetshälsan.

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. 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.