

Kapitel I

Allmän del

§ 1 Tillämpningsområde

Detta tjänste- och arbetskolektivavtal tillämpas på kommunernas och samkommunernas

- 1 tjänsteinnehavare och
- 2 månadsavlönade arbetstagare

om inget annat har bestämts i detta tjänste- och arbetskolektivavtal, arbets- och tjänstekolektivavtalet för social- och hälsovårdssektorn (SH-avtalet), ~~det kommunala tjänste- och arbetskolektivavtalet för undervisningssektorn~~ **kommunsektorns undervisningspersonal (UKTA)**, avtalet för tekniska sektorn (TS), läkaravtalet (LÅKTA) eller något annat tjänste- eller arbetskolektivavtal och om inget annat heller följer av ett löneavtal som slutits med **Kommunala arbetsmarknadsverkets Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT:s** samtycke

Tillämpningsanvisning

Detta avtal gäller inte personer som deltar i arbetsprövning eller arbetsträning eller personer som annars på grund av sin ställning inte kan anses vara arbetstagare.

§ 2 Avtalets förhållande till tidigare anställningsvillkor

mom. 1 Om inget annat följer av detta eller något annat tjänste- eller arbetskolektivavtal eller av ett sådant löneavtal med en tjänsteinnehavare vilket i ett enskilt fall ingåtts med **Kommunala arbetsmarknadsverkets Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT:s** samtycke, kvarstår tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas anställningsvillkor i den form som de vid utgången av föregående avtal skulle iakttas enligt tjänste- eller arbetskolektivavtalet.

Arbetstagare

mom. 2 Om anställningsvillkoren för en arbetstagare som vid det föregående avtalets upphörande var anställd hos kommunen eller samkommunen varit bättre än anställningsvillkoren i detta avtal, bibehålls de tidigare villkoren och den lönenivå dessa medförde som de var vid nämnda tidpunkt enligt arbetstagarens arbetsavtal eller ett sådant beslut av den behöriga myndigheten som vunnit eller senare vinner laga kraft, såvida dessa tidigare villkor inte har försämrats genom ett sådant lokalt avtal som avses i § 13 i det kommunala huvudavtalet eller genom ett riksomfattande kollektivavtal.

§ 3 Arbetsfred

Tjänsteinnehavare

mom. 1 Den som är bunden av detta avtal får inte under den tid avtalet gäller vidta stridsåtgärder för att avgöra en tvist som gäller avtalets giltighet, giltighetstid eller rätta innebörd eller ett anspråk som baserar sig på avtalet eller för att ändra det gällande avtalet eller för att få till stånd ett nytt avtal.

Tjänsteinnehavare

mom. 2 En förening som är bunden av detta avtal är skyldig att se till att underlydande föreningar och tjänsteinnehavare som omfattas av avtalet inte bryter mot den i mom. 1 avsedda fredsplikten eller överträder bestämmelserna i avtalet. Denna skyldighet innebär också att föreningen inte får stödja eller främja förbjudna stridsåtgärder eller på något annat sätt bidra till sådana åtgärder, utan är skyldig att försöka få dem att upphöra.

Arbetstagare

mom. 3 Ansvar hos kollektivavtalets parter och övriga som är bundna av avtalet regleras genom lag (hänvisningsbestämmelse).

§ 4 Lokala avtal *)

mom. 1 Detta avtal tillämpas inte när till de delar man har avvikit från dess bestämmelser genom sådana lokala avtal som avses i § 12 13 i det kommunala huvudavtalet för kommun och välfärdssektor. 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 sjukfrånvaro- eller moderskapsledighetsförmåner. Om en inrättning eller verksamhetsenhet vars huvudman är en kommun eller samkommun, staten eller en privat sammanslutning överförs till en annan huvudman som är en kommun eller samkommun, kan semesterns längd för den överförda personalen avtalas på ett sätt som avviker från semesterbestämmelserna i detta avtal.

Protokollsanteckning (mom. 1)

*) Se bilagan till underteckningsprotokollet om familjeledighetsreformens inverkan på avtalsbestämmelserna.

Tillämpningsanvisning

Enligt § 12 13 mom. 1 i huvudavtalet iakttas inte huvudavtalets bestämmelser om avvikande avtal, ifall om man i ett riksomfattande tjänste- eller arbetskollektivavtal genom egna särskilda bestämmelser har kommit överens om lokala avtal. I så fall tillämpas de särskilda bestämmelserna i det riksomfattande tjänste- eller arbetskollektivavtalet. En sådan särskild bestämmelse finns bl.a. i arbetstidskapitlet i detta avtal, § 3 (arbetstidsarrangemang). Också i dessa fall tillämpas bestämmelserna i § 12 13 mom. 2–4 i huvudavtalet, om inte något annat bestäms särskilt i till exempel § 3 i arbetstidskapitlet.

Se tjänste- och arbetskollektivavtalet om en förlängning av det kommunala huvudavtalet och vissa andra bestämmelser (27.5.2020).

Se huvudavtalet för kommun- och välfärdssektorn samt tjänste- och arbetskollektivavtalet om vissa frågor med anknytning till huvudavtalet (dd.mm.2022).

-
- mom. 2** Lokalt kan man ingå avtal om ett lönesystem som bygger på arbetsvärdering och som avviker från mom. 1, under förutsättning att Kommunala arbetsmarknadsverket Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT och respektive huvudavtalsorganisationer ger parterna fullmakt att ingå avtal.

§ 5 Arbetsgivarens allmänna rättigheter

Arbetstagare

Arbetsgivaren har rätt att anställa och avskeda arbetstagare och att leda och övervaka arbetet.

§ 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.

§ 7 Tjänsteutövning

Tjänsteinnehavare

Efter att ha inlett sin tjänsteutövning anses en tjänsteinnehavare vara i tjänsteutövning under alla dygn tills anställningen upphör, med undantag av den tid då tjänsteinnehavaren har semester eller tjänstledigt eller är avhållen från sin tjänst eller då tjänsteutövningen av någon annan anledning anses vara avbruten.

§ 8 Anställningen fortsätter utan avbrott

Anställningen anses inte ha avbrutits, om en tjänsteinnehavare inom samma kommun eller samkommun utan en enda mellandag övergår från ett tjänsteförhållande till ett annat, eller en arbetstagare med stöd av ett nytt arbetsavtal övergår till en annan uppgift eller en tjänsteinnehavare övergår till ett arbetsavtalsförhållande eller en arbetstagare till ett tjänsteförhållande.

§ 9 Uppvisande av läkarintyg

Arbetstagare

En arbetstagare som tillträder en anställning eller övergår till en annan uppgift ska på begäran visa upp ett godtagbart läkarintyg över sitt hälsotillstånd. Övergången till en annan uppgift inhiberas om arbetstagaren inte visar upp intyget inom utsatt tid.

Tillämpningsanvisning

Arbetstagaren ska informeras om skyldigheten att visa upp ett läkarintyg när arbetsavtalet ingås och vid övergång till en annan uppgift. Om arbetstagaren inte visar upp ett godtagbart läkarintyg eller om läkarintyget visar att arbetstagaren på grund av sitt hälsotillstånd inte är lämpad för arbetet, kan arbetsavtalsförhållandet avslutas om förutsättningarna för hävning under provotid, uppsägning eller hävning enligt arbetsavtalslagen uppfylls (hänvisningsbestämmelse). Skyldigheten att visa upp läkarintyg gäller inte sådana fall då arbetsgivaren ensidigt bestämmer att arbetstagaren ska övergå till en annan uppgift.

§ 10 Arbetstagarens uppgifter

Arbetstagare

mom. 1 Arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om arbetstagarens uppgifter genom ett arbetsavtal, men arbetstagaren är skyldig att vid behov tillfälligt övergå till andra uppgifter som kan anses lämpliga med hänsyn till arbetstagarens utbildning och arbetserfarenhet. En tillfällig omplacering får vara högst åtta veckor åt gången.

Arbetstagare

mom. 2 En arbetstagare får inte utan sitt samtycke omplaceras varaktigt i uppgifter som väsentligt avviker från de arbetsavtalsenliga uppgifterna, om inte arbetsgivaren samtidigt kan åberopa en uppsägningsgrund.

Tillämpningsanvisning

En omplacering som varar över åtta veckor förutsätter att arbetstagaren samtycker till omplaceringen eller att arbetsgivaren kan åberopa en uppsägningsgrund.

En tjänsteinnehavares uppgifter och andra skyldigheter följer gällande lagstiftning och bestämmelser. Sådana bestämmelser kan ingå i till exempel instruktioner.

Kapitel II (VISSA DELAR)

Löner

- - -

§ 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 31.12.2011 enligt § 10 i lönekapitlet i AKTA 2010–2011)
- 5 språktillägg
- 6 rekryteringstillägg
- 7 förtroendemannaersättning
- 8 ersättning till en 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 arbetskolektivavtal som gällde 31.12.2011 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 2020–2021).

Ersättningen till en ordinarie månadsavlönad arbetarskyddsfullmäktig enligt § 2 mom. 1 i tjänste- och arbetskolektivavtalet om uppsägningsskydd och ersättning för arbetarskyddsfullmäktiga är 94 euro från 1.5.2018, 95 euro från 1.8.2020 och 96 euro från 1.4.2021.

Om arbetarskyddsfullmäktigen representerar 700 eller fler anställda är ersättningen dock 260 euro från 1.4.2020, 263 euro från 1.8.2020 och 266 euro från 1.4.2021. Denna förhöjda ersättning gäller 1.4.2020–28.2.2022.

- - -

§ 9 Uppgiftsrelaterad lön

- mom. 1** När den uppgiftsrelaterade lönen för en tjänsteinnehavare eller arbetstagare fastställs eller överenskomms är bestämningsgrunden i första hand arbetets svårighetsgrad.

Tillämpningsanvisning

1 Uppgiftsbeskrivning för arbetsvärderingen

Arbetsvärderingen bör basera sig på en uppgiftsbeskrivning som anger arbetsuppgifternas syfte och väsentliga innehåll och de centrala uppgiftshelheter som ingår i arbetet. Uppgiftsbeskrivningen bör ha en klar och tydlig struktur.

Uppgiftsbeskrivningarna utarbetas i samarbete mellan arbetsgivarens representant och den anställda eller, om det är fråga om att utarbeta en modellbeskrivning, med en representant för yrkesgruppen.

Arbetsgivaren fastställer uppgiftsbeskrivningen. Den utgör inte en del av arbetsavtalet och arbetsgivaren kan sålunda vid behov justera den. Den berörda tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren ska på begäran ges en kopia av den fastställda uppgiftsbeskrivningen. Se kap. I § 10 beträffande väsentliga ändringar i en arbetstagares uppgifter och 23 § i **lagen om kommunala tjänsteinnehavare**, **lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden** beträffande väsentliga ändringar i en tjänsteinnehavares uppgifter (hänvisningsbestämmelse).

Uppgiftsbeskrivningarna ska vara sinsemellan jämförbara så att uppgifterna kan värderas objektivt. Separata uppgiftsbeskrivningar behöver inte utarbetas för anställda som utför samma slags uppgifter. Om flera anställda utför samma slags uppgifter kan man till exempel utarbeta en modellbeskrivning och komplettera den vid behov.

Uppgiftsbeskrivningarna ska hållas uppdaterade. När den uppgiftshelhet som fastställts i den anställdas uppgiftsbeskrivning ändras eller det har gjorts ändringar i den som är större än ringa, bör beskrivningen justeras enligt den förändrade situationen. Samtidigt bedöms svårighetsgraden på nytt för att man ska få reda på vilka förändringar som skett i den totala svårighetsgraden. Sedan bedöms

de eventuella effekterna av förändringarna på de uppgiftsrelaterade lönerna.

(Se § 10 i lönekapitlet: Väsentlig förändring i uppgifterna).

2 Värderingsfaktorer

Vid bedömningen av arbetets svårighetsgrad beaktas det kunnande som behövs i arbetet (kunskaper, färdigheter, omdöme), vilka verkningar arbetet har och vilket ansvar det innebär (omfattning, varaktighet, ledarskap och inverkan på verksamhetsförutsättningarna), vilken grad av samarbetsförmåga som behövs (växelverkan, social kompetens) samt arbetsmiljön, om inte den behöriga myndigheten beslutar tillämpa andra objektiva värderingsfaktorer som bestäms på förhand.

Kunnande

Kunnandet beskriver hur djupa, omfattande och breda kunskaper och färdigheter den anställda behöver ha förvärvat genom utbildning och arbetserfarenhet och i hur hög grad arbetet kräver självständigt omdöme. I fråga om kunskaper bedöms vilken utbildning som behövs (grundläggande yrkesutbildning, vidareutbildning och kompletterande utbildning) och vilka nya kunskaper den anställda måste tillägna sig för att upprätthålla sin yrkesskicklighet. I fråga om färdigheter bedöms hur gedigen och bred arbetserfarenhet och hurdana specialkunskaper som behövs och i vilken mån den anställda förutsätts kunna göra helhetsbedömningar. När det gäller färdigheter bedöms också i vilken utsträckning arbetet förutsätter att den anställda behärskar flera uppgiftsområden och kan hantera många olika saker samtidigt eller har vitt skilda kunskaper och färdigheter. I fråga om omdöme bedöms i vilken mån arbetet förutsätter självständigt omdöme, vilket påverkas av hur ingående anvisningar det finns för arbetet. Också självständig uppsättning av mål utifrån fackområdets och organisationens värderingar och mål beaktas.

Arbetets verkningar och ansvar

Arbetets verkningar och ansvar avser de verkningar och den betydelse som arbetet har för kommuninvånarna/kunderna och arbetsplatsen i fysiskt, psykiskt, socialt och ekonomiskt hänseende. Verkningarna bedöms enligt uppgiftsområdenas omfattning (olikhet, mängd) och hur varaktiga verkningar arbetet har (Är de långvariga? Går de att ändra?). I sakkunnig-, lednings- och chefsuppgifter betonas den anställdas inflytande på och ansvar för verksamhetsförutsättningarna, resultatet och effekterna och för att arbetsenheterna fungerar. Verknings på verksamhetsförutsättningarna förekommer på alla organisationsnivåer.

Samarbetsförmåga

Samarbetsförmåga avser sådan interaktionsförmåga och social kompetens som behövs vid kundkontakter och på arbetsplatsen. I fråga om interaktion bedöms i vilken grad initiativförmåga och målinriktning behövs när det gäller att informera och kommunicera.

I fråga om social kompetens bedöms i vilken grad den anställda behöver kunna sätta sig in i en annan människas situation.

Arbetsmiljö

När det gäller arbetsmiljö beaktas fysiska och psykiska arbetsmiljöfaktorer som hänför sig till arbetet och som avviker från det normala och inte kan avhjälpas genom arbetarskyddsåtgärder.

3 Omständigheter som ska beaktas i arbetsvärderingen

3.1 Utbildning

Den anställdas utbildning eller erfarenhet påverkar inte arbetets svårighetsgrad, utan den avgörs alltid på basis av de verkliga arbetsuppgifterna. Som villkor för tillämpning av en lönepunkt anges däremot ofta en utbildningsnivå som är avsedd att beskriva den kunskapsnivå som behövs för att sköta uppgifter inom lönepunkten. Om det av en anställd förutsätts högre utbildningsnivå än vad som anges för lönepunkten eller ytterligare specialiseringsutbildning eller vidareutbildning, är det i allmänhet ett tecken på att också arbetets svårighetsgrad förutsätter en uppgiftsrelaterad lön som är klart högre än grundlönen. Även om behörighetsvillkoren inte förutsätter sådan extra kompetens kan den anställdas extra kompetens eller färdigheter som förvärvats via erfarenhet i praktiken leda till att den anställda ges uppgifter som är mer krävande än normalt, vilket ska beaktas när den uppgiftsrelaterade lönen bestäms. När en anställd har en mer omfattande utbildning än vad som krävs tilldelas han eller hon kanske inte mer krävande uppgifter än andra, men kunnandet kan utnyttjas i vissa situationer, och för denna potential kan det vara motiverat att betala ett individuellt tillägg.

Se även § 9 mom. 2.

3.2 Extra uppgifter och extra ansvar

En tjänsteinnehavare eller arbetstagare kan ges extra uppgifter utöver de vanliga och extra ansvar, vilket påverkar arbetets svårighetsgrad och därmed också 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 ändringar i uppgifterna påverkar 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, fungerar som ersättare för en direktör eller chef eller ansvarar för en krävande uppgiftshelhet som andra i samma lönepunkt inte har ansvar för. [Vid bestämningen av lönen för en arbetsplatshandledare beaktas handledningsuppgiftens inverkan på arbetets svårighetsgrad. Om handledningsuppgiften är tidsbegränsad, betalas en högre uppgiftsrelaterad lön för denna tid.](#)

3.3 Chefsställning

Trots att jämförelsen av arbetets svårighetsgrad görs mellan anställda i samma lönepunkt behövs ibland en parallell granskning i

förhållande till andra lönepunkter. Till exempel bör chefernas och de underställdas uppgiftsrelaterade löner stå i rätt förhållande till varandra oberoende av om de hör till samma lönepunkt eller till olika punkter.

I regel ska chefernas uppgiftsrelaterade lön vara klart högre än de underställdas, om det inte finns en särskild grundad anledning att avvika från detta. När den uppgiftsrelaterade lönen för anställda i lednings- eller chefsuppgifter bestäms, ska man beakta bland annat enhetens storlek, omfattningen av ansvarsområdet eller enhetens serviceutbud, produktionen av specialtjänster och andra särdrag, kravet på samverkan med andra förvaltningsgrenar och serviceproducenter och chefsarbetets betydelse för resultatet och verksamhetsförutsättningarna.

4 Värderingssystem och arbetsvärdering

Med värderingsfaktorerna som grund utarbetas ett värderingssystem för arbetsvärderingen.

Det är rekommendabelt att arbetsvärderingen görs genom en helhetsvärdering som bygger på objektiva värderingsfaktorer som bestämts på förhand.

Olika värderingsfaktorer kan ha olika vikt. Det kunnande som behövs i arbetet väger tyngst.

I arbetsvärderingen värderas uppgifterna i samma lönepunkt hos samma arbetsgivare samtidigt och dessa uppgifter jämförs också sinsemellan. Arbetsvärderingen kan utsträckas till att gälla uppgifter i olika lönepunkter i en lönebilaga, när uppgifterna är jämförbara med varandra, till exempel 06RUO020–06RUO060 som gäller kostservicepersonal. Lokalt kan man ändå använda också en mer omfattande jämförelse, om det gemensamt anses ändamålsenligt.

Innan ett nytt värderingssystem införs eller när värderingssystemet ändras ska förhandlingar föras med förtroendemännen för de tjänsteinnehavare och arbetstagare som värderingssystemet kommer att tillämpas på. Arbetsgivaren fattar i sista hand beslut om värderingssystemet. En skriftlig beskrivning av värderingssystemet bör utarbetas och de anställda bör informeras om innehållet.

Med jämna mellanrum bör man utvärdera hur värderingssystemet fungerar.

Helhetsvärderingen bör utföras på så jämförbara och enhetliga grunder som möjligt.

Helhetsvärderingen bör bygga på

- en skriftlig uppgiftsbeskrivning som utarbetats för arbetsvärderingen (se punkt 1)
- värderingsfaktorer (se punkt 2)
- omständigheter som ska beaktas i arbetsvärderingen (utbildning,

- extra uppgifter och extra ansvar, chefsställning) (se punkt 3)
- värderingssystemet (se punkt 4).

Den uppgiftsrelaterade lönen bestäms utgående från helhetsvärderingen (se punkt 5).

Den behöriga myndigheten kan ställa de arbetsgivarrepresentanter som avses i § 17 i lönekapitlet utanför värderingssystemet.

Det är meningen att frågor som gäller tillämpningen av

arbetsvärderingen och värderingssystemet ska avgöras lokalt.

5 Bestämning av den uppgiftsrelaterade lönen

När arbetsgivaren bestämmer den uppgiftsrelaterade lönen med stöd av sin prövningsrätt ska arbetets svårighetsgrad beaktas så objektivt som möjligt.

Målet är att de uppgiftsrelaterade lönerna i en lönepunkt ska stå i sådan proportion till varandra som arbetets svårighetsgrad förutsätter.

Även om det vid jämförelsen av arbetets svårighetsgrad inte framgår avgörande skillnader för anställda som hör till samma lönepunkt, betyder det inte att grundlönen i lönepunkten automatiskt ska användas. Vid arbetsfördelningen har de anställda inom lönepunkten kanske tilldelats dels mer, dels mindre krävande uppgifter men den totala svårighetsgraden är ungefär den samma. I så fall bör den uppgiftsrelaterade lönen ligga på ungefär samma nivå för alla, men nivån kan vara betydligt högre än grundlönen. Det kan också förekomma avsevärda skillnader i arbetets svårighetsgrad inom lönepunkten och då kan även de uppgiftsrelaterade lönerna variera mycket.

Utöver arbetets svårighetsgrad påverkas nivån på den uppgiftsrelaterade lönen bland annat av den allmänna lönenivån på orten och inom yrkesgruppen och av arbetsgivarens löneprinciper.

Den behöriga myndigheten beslutar om nivån på den uppgiftsrelaterade lönen. För arbetstagarnas del kommer man överens om den uppgiftsrelaterade lönen i arbetsavtalet. Den uppgiftsrelaterade lönen kan bestämmas på nytt när ett nytt tjänsteförordnande ges eller ett nytt arbetsavtal ingås, till exempel vid förlängning av vikariat.

Lönen för anställda utanför lönesättningen bestäms enligt § 8 i lönekapitlet. Lönen för arbetsgivarens representanter bestäms enligt § 17 i lönekapitlet.

6 Sänkning av den uppgiftsrelaterade lönen

Den uppgiftsrelaterade lönen kan sänkas endast i de fall som avses i § 10.

mom. 2 Oberoende av om den anställda uppfyller de behörighetsvillkor för **uppgiften** **befattningen** som anges i lagstiftningen eller som den behöriga myndigheten fastställt, ska den uppgiftsrelaterade lönen i första hand bestämmas utgående från arbetets svårighetsgrad. Om den anställda inte uppfyller behörighetsvillkoren kan den uppgiftsrelaterade lönen ändå vara högst 10 % lägre än vad den ifrågavarande lönebestämmelsen i lönesättningen förutsätter.

Tillämpningsanvisning

Se utbildningsangivelserna i tillämpningsanvisningen för § 7 mom. 1 punkt 1 och 2 i lönekapitlet.

Om den anställda uppnår den behörighet som förutsätts, höjs den uppgiftsrelaterade lönen till åtminstone grundlönen enligt lönepunkten från ingången av den månad som följer efter att den anställda visat upp ett intyg över kompetensen.

- - -
-

Kapitel III (VISSA DELAR)

Arbetstid

§ 15 Mertids- och övertidsarbete i periodarbete under en avbruten period

Avbrott som planerats på förhand i arbetsskiftsförteckningen

mom. 1 Om arbetsperioden avbryts av semester, tjänst- eller arbetsledighet eller någon annan godtagbar orsak, förkortas den ordinarie arbetstiden (övertidsgränsen) med 7 timmar 39 minuter för varje dylik frånvarodag som hade varit arbetsdag, dock högst med 38 timmar 15 minuter per kalendervecka.

För deltidsanställda betraktas som ordinarie arbetstid (mertidsgräns) deltidsarbetstidens proportionella andel av övertidsgränsen för dem som har full arbetstid.

Tillämpningsanvisning

Om arbetsdagarna inte är fastställda, betraktas måndag–fredag som arbetsdagar. En söckenhelg som ingår i avbrottstiden betraktas som arbetsdag, vilket innebär att den ordinarie arbetstiden inte förkortas med söckenhelgsförkortning enligt § 9 mom. 3. En söckenhelg förkortar den ordinarie arbetstiden enligt § 9 mom. 3 när den står utanför avbrottet.

Om arbetstagaren är frånvarande hela kalenderveckan förkortas den ordinarie arbetstiden i arbetsperioden med 38 timmar 15 minuter.

I deltidsarbete är övertidsgränsen den samma som för dem som har full arbetstid.

Andra avbrott

mom. 2 1 Om ett avbrott som föranletts av en sådan orsak som avses i mom. 1 ovan inte var känt en vecka innan arbetsperioden började, utgör den arbetstid utanför frånvaron som utförs utöver den ordinarie arbetstid som planerats i den godkända arbetsskiftsförteckningen övertidsarbete vid full arbetstid.

Tillämpningsanvisning

Vet man om avbrottet senast 7 dagar innan arbetsperioden börjar planeras den ordinarie arbetstiden enligt mom. 1. Om avbrottet inte var känt (7 dagar innan perioden börjar) utvisar timantalet i mom. 2 övertidsgränsen.

- 2 I deltidarbete är arbetstid utöver den ordinarie arbetstiden mertidsarbete upp till övertidsgränsen (full arbetstid enligt § 9).

Om det i arbetsperioden ingår både på förhand planerat och något annat avbrott är övertidsgränsen det timantal som avtalats ovan i § 15 mom. 1.

I deltidarbete under en arbetsperiod med ett annat avbrott som avses i detta moment sänks övertidsgränsen (full arbetstid enligt § 9) med så många timmar som planerats för avbrottstiden.

I deltidarbete under en arbetsperiod med både ett på förhand planerat avbrott enligt 15 § mom. 1 och ett annat avbrott som avses i detta moment sänks övertidsgränsen (§ 15 mom. 1) ytterligare med så många timmar som planerats för avbrottstiden.

Protokollsanteckning

Bestämmelsen i punkt 2 tillämpas från 5.9.2022 eller från ingången av den arbetsperiod som börjar närmast efter detta datum. Tills dess tillämpas § 15 mom. 2 punkt 2 i arbetstidskapitlet i AKTA 2020–2021.

- 3 Om ersättning i form av ledighet har planerats i arbetsskiftförteckningen eller om arbetstiden understiger den ordinarie arbetstiden av någon annan 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 arbetsskiftförteckningen och det på förhand planerade underskottet i den ordinarie arbetstiden.

§ 16 Övertidsersättning

mom. 1 För övertidsarbete betalas i penningersättning

en med 50 % förhöjd timlön för de 2 första timmarna övertidsarbete per dygn och en med 100 % förhöjd timlön för varje följande timme övertidsarbete per dygn, samt en med 50 % förhöjd timlön för de 5 första timmarna övertidsarbete per vecka och en med 100 % förhöjd lön för varje följande timme övertidsarbete per vecka och per dygn eller ges motsvarande ledighet

i periodarbete en med 50 % förhöjd timlön för de 12 första övertidstimmarerna under en tvåveckorsperiod, för de 18 första övertidstimmarerna under en treveckorsperiod och för de 24 första

övertidstimmarna under en fyraveckorsperiod samt en med 100 % förhöjd timlön för varje följande övertidstimme **eller ges motsvarande ledighet**

~~alternativt ges motsvarande ledighet.~~

mom. 2 Under en avbruten period i periodarbete och när en anställning börjar eller upphör mitt under en arbetsperiod ersätts övertidsarbete genom att det för de två första genomsnittliga övertidstimmarna som uträknats per arbetsdag betalas en med 50 % förhöjd timlön och för varje därpå följande timme en med 100 % förhöjd timlön. Alternativt ges motsvarande ledighet.

En med 100 % förhöjd timlön betalas eller motsvarande ledighet ges dock för timmar som överstiger övertidstimmarna enligt mom. 1 ovan.

Som arbetsdagar betraktas också hela lediga dagar som följer av arbetstidsutjämning eller av ersättning i form av ledighet.

Kapitel IV (VISSA DELAR)

Semester

§ 4 Tid som likställs med arbetad tid *)

När de i § 3 mom. 1 punkt 1 avsedda kalendermånader som berättigar till semester räknas ut betraktas som likställda med arbetad tid de arbetsdagar eller arbetstimmar under vilka tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren har varit förhindrad att utföra sitt arbete på grund av

- 1 semester eller ledighet enligt § 22 nedan eller 8 § 2 mom. i semesterlagen eller utbytesledighet (§ 19)
- 2 sjukledighet sjukfrånvaro, för vilken den anställda har eller skulle ha haft ovillkorlig rätt till lön

Tillämpningsanvisning

Denna punkt tillämpas också då den anställda i stället för sjuklön har fått olycksfallsersättning eller någon annan ersättning för den tid av arbetsoförmåga för vilken den anställda skulle ha ovillkorlig rätt till sjuklön.

- 3 moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet enligt 4 kap. 1 §, tillfällig vårdledighet enligt 4 kap. 6 §, eller frånvaro av tvingande familjeskäl enligt 4 kap. 7 § i arbetsavtalslagen eller ledighet för vård av anhörig enligt 4 kap. 7 b § i arbetsavtalslagen (55/2001).

Tillämpningsanvisning

Från 1.8.2022 har de anställda i enlighet med 4 kap. 7 b § i arbetsavtalslagen rätt till ledighet för vård av anhörig (hänvisningsbestämmelse).

Protokollsanteckning (punkt 3)

*) Se bilagan till underteckningsprotokollet om familjeledighetsreformens inverkan på avtalsbestämmelserna.

- 4 permittering under högst 30 kalenderdagar åt gången
- 5 sådan studieledighet som avses i lagen om studieledighet (273/1979), under sammanlagt 30 kalenderdagar under kvalifikationsåret
- 6 tjänst- eller arbetsledighet som beviljats för deltagande i sådan utbildning som arbetet förutsätter, under högst 30 kalenderdagar åt gången
- 7 deltagande i teoretisk utbildning som avses i lagen om yrkesutbildning (531/2017) och som ett gällande läroavtal förutsätter
- 8 avstängning från tjänsteutövning utan egen förskyllan
- 9 annan tjänst- eller arbetsledighet under sammanlagt högst 30 kalenderdagar

under kvalifikationsåret, förutsatt att den anställda under kvalifikationsåret har arbetat hos kommunen eller samkommunen under minst 22 arbetsdagar. Om den anställda får semester eller semesterersättning för tjänst- eller arbetsledigheten på basis av en anställning hos en annan arbetsgivare, kan man helt och hållet låta bli att räkna en sådan frånvarotid som likställd med arbetad tid. Som annan tjänst- eller arbetsledighet betraktas också frånvarotid som överskrider de i punkt 2, 5 och 6 nämnda frånvarotiderna.

Tillämpningsanvisning

Varje dag som är likställd med en arbetad dag anses inbegripa det antal arbetstimmar som den skulle ha inbegripit om den anställda hade arbetat den dagen. Lediga dagar som ges som arbetstidsersättning eller för att jämna ut arbetstiden är inte likställda med arbetade dagar.

§ 14 Procentuell semesterlön *)

mom. 1 Om en tjänsteinnehavare enligt ett förordnande om arbetstiden eller en arbetstagare enligt sitt arbetsavtal har så begränsad arbetstid att bara en del av kalendermånaderna är fulla kvalifikationsmånader, är semesterlönen 9 procent eller, om anställningen vid utgången av det kvalifikationsår som föregår semesterperioden har fortgått minst ett år, 11,5 procent av den lön som betalats eller som förfallit till betalning för arbetad tid under kvalifikationsåret, med undantag av sådan förhöjning som betalas för nödarbete och lag- eller avtalsenligt övertidsarbete.

Tillämpningsanvisning

Deltidsarbetstiden bör för en tjänsteinnehavare basera sig på ett förordnande om arbetstiden och för en arbetstagare på arbetsavtalet. Enbart det faktum att den anställda till exempel på grund av sjukledighet sjukfrånvaro eller motsvarande skäl har arbetat få dagar eller dagligen kortare tid än vad som avtalats, leder inte till tillämpning av mom. 1.

De tjänsteinnehavare och arbetstagare som på grund av arbetstidsarrangemanget enligt förordnandet om arbetstiden eller arbetsavtalet inte får en enda full kvalifikationsmånad har rätt till ledighet och semesterersättning enligt § 22.

mom. 2 Om en tjänsteinnehavare eller arbetstagare som avses i mom. 1 under kvalifikationsåret har varit förhindrad att arbeta på grund av

- 1 moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet, tillfällig vårdledighet enligt 4 kap. 6 § i arbetsavtalslagen, eller frånvaro av tvingande familjeskäl enligt 4 kap. 7 § i arbetsavtalslagen eller ledighet för vård av anhörig enligt 4 kap. 7 b § i arbetsavtalslagen,
- 2 sjukdom eller olycksfall,
- 3 medicinsk rehabilitering som på grund av yrkessjukdom eller olycksfall ges på ordination av läkare i avsikt att återställa eller upprätthålla arbetsförmågan,

- 4 bestämmelser som utfärdats av en myndighet för att hindra spridning av en sjukdom eller
- 5 permittering

läggs till den lön som utgör grunden för semesterlönen den kalkylerade uteblivna ordinarie lönen för frånvarotiden och den lön som betalats för frånvarotiden, men i de fall som avses i punkt 2 och 3 högst för 105 kalenderdagar och i de fall som avses i punkt 5 högst för 42 kalenderdagar.

Tillämpningsanvisning

Från 1.8.2022 har de anställda i enlighet med 4 kap. 7 b § i arbetsavtalslagen rätt till ledighet för vård av anhörig (hänvisningsbestämmelse).

Protokollsanteckning (mom. 2 punkt 1)

*) Se bilagan till underteckningsprotokollet om familjeledighetsreformens inverkan på avtalsbestämmelserna.

Tillämpningsanvisning

Till den anställda betalas ovan nämnda semesterlön på 9 eller 11,5 procent för semestertiden. När semesterlönen beräknas beaktas den lön som betalats eller som förfallit till betalning både för ofullständiga och fulla kvalifikationsmånader.

Exempel

En deltidsanställd kontorist som varit anställd hos kommunen i 12 år arbetar enligt sitt arbetsavtal varje vecka på måndag och onsdag, 4 timmar per dag. Under kvalifikationsåret 1.4.2017–31.3.2018 uppkommer 7 fulla och 5 ofullständiga kvalifikationsmånader. För de fulla kvalifikationsmånaderna tjänar kontoristen in semester enligt tabellen i § 5 mom. 3 punkt 2, dvs. sammanlagt 18 semesterdagar. I enlighet med mom. 1 ovan betalas för semestertiden en semesterlön på 11,5 % av den lön som betalats eller förfallit till betalning under kvalifikationsåret. Sådan förhöjning för nödarbete eller övertidsarbete som betalats utöver grundlönen beaktas inte när semesterersättningen räknas ut. För de fulla kvalifikationsmånaderna (7) betalas semesterpenning.

- mom. 3** Lönen för frånvarotid enligt mom. 2 beräknas utgående från den anställdas genomsnittliga arbetstid per vecka och utgående från lönen vid den tidpunkt då frånvaron började. Löneförhöjningar under frånvarotiden beaktas också. Om ingen överenskommelse ingåtts om den genomsnittliga arbetstiden per vecka bestäms den kalkylerade lönen enligt den genomsnittliga arbetstiden per vecka under de 12 veckor som föregått frånvaron.

21 § Semester för lärarvikarie Semesterförmåner vid övergång från UKTA till AKTA

Om en tjänsteinnehavare eller arbetstagare som har rätt till semester är tjänst- eller arbetsledig för att i anställning hos samma arbetsgivare sköta en läraruppgift till vilken det inte hör rätt till semester, avdras den tid för kalkylerad semester som ingår i vikariatstiden från den semester som tjänats in under föregående kvalifikationsår.

- mom. 1** En innehavare av huvudtjänst och en timlärare i huvudsyssla som inte har rätt till semester och som permanent eller tillfälligt övergår till en sådan tjänst eller befattning inom AKTA:s tillämpningsområde som omfattas av bestämmelserna om semester, har under det aktuella semesteråret rätt till semester och semesterersättning enligt bestämmelserna i AKTA, med avdrag för den kalkylerade semestern.
- mom. 2** En innehavare av huvudtjänst och en timlärare i huvudsyssla som omfattas av systemet med lediga perioder (UKTA del C) och som utan en enda kalenderdags avbrott permanent eller tillfälligt övergår till en sådan tjänst eller befattning inom AKTA:s tillämpningsområde som omfattas av bestämmelserna om semester, har rätt till semester och semesterersättning enligt bestämmelserna i AKTA, dock så att antalet semesterdagar räknas ut enligt följande. Från den semester som huvudtjänstinnehavaren/timläraren i huvudsyssla tjänat in under föregående kvalifikationsår avdras de dagar som ingått i lediga perioder fastställda till perioden 1.5–30.4 samt de dagar för vilka ledighetsersättning betalats enligt UKTA del C § 22 under perioden 1.5–30.4. Som avdrag beaktas 85 procent av de arbetsdagar (mån–fre) som ingått i de lediga perioderna och som inte infallit under söckenhelger samt 61 procent av de dagar för vilka ledighetsersättning betalats. Det återstående antalet semesterdagar avrundas till närmaste hela dag.

Kapitel V

Tjänst-, arbets- och familjeledighet

Sjukledighet frånvaro

§ 1 Rätt till sjukledighet frånvaro

mom. 1 En tjänsteinnehavare eller arbetstagare har rätt att få tjänst- eller arbetsledighet (sjukledighet rätt till sjukfrånvaro), om han eller hon på grund av arbetsoförmåga som beror på sjukdom, skada eller olycksfall är förhindrad att sköta sin tjänst/sitt arbete.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelser om det avtal om deltidsarbete som ligger till grund för partiell sjukdagpenning finns i arbetsavtalslagen (2 kap. 11 a §), i lagen om kommunala tjänsteinnehavare lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden (26 § 2 mom.) och i 8 kap. 11 § i sjukförsäkringslagen (hänvisningsbestämmelse, se även Kommunala arbetsmarknadsverkets cirkulär 22/2006 och 16/2009). På tjänsteinnehavare och arbetstagare som arbetar deltid på basis av det nämnda avtalet tillämpas bestämmelserna om deltidsarbete i AKTA.

mom. 2 Arbetsoförmåga ska påvisas genom ett godtagbart läkarintyg. Arbetsoförmågan kan påvisas också på något annat tillförlitligt sätt i fråga om arbetsoförmåga som varar högst fem dagar eller, enligt beslut av den behöriga myndigheten, också i fråga om arbetsoförmåga som varar längre än fem dagar, såvida inte den som beviljar sjukledigheten frånvaron av särskilda skäl anser att det i dessa fall behövs ett läkarintyg.

Tillämpningsanvisning

Ett annat tillförlitligt sätt kan till exempel vara ett intyg av en hälsovårdare eller sjukskötare. Den behöriga myndigheten kan också besluta att det vid mycket kort sjukfrånvaro inte behövs något intyg, utan enbart tillstånd av chefen. För att få dagpenning enligt sjukförsäkringslagen ska den försäkrade i allmänhet visa Folkpensionsanstalten FPA ett godtagbart läkarintyg över sin sjukdom, förutom för den så kallade självrisktiden.

mom. 3 Sjukledighet Rätt till sjukfrånvaro beviljas utan särskild ansökan för den tid som anges i läkarintyget eller som klargjorts på något annat sätt i enlighet med mom. 2.

Om arbetsgivaren inte har fått läkarintyget inom en vecka efter att det undertecknades, är sjukledighetens frånvaros första dag oavlönad.

Tillämpningsanvisning

För att få sjukledigt ha rätt till sjukfrånvaro ska den anställda vara oförmögen att utföra sitt eget arbete och i allmänhet visa detta med läkarintyg eller ett annat intyg som avses i mom. 2. Ett intyg över till exempel besök hos läkare, undersökningar, rehabilitering eller poliklinikbesök är inte tillräckligt. Om en läkare har skrivit ut ett intyg över arbetsförmågan retroaktivt, bör detta motiveras av läkaren.

I regel beviljas sjukledighet sjukfrånvaro enligt läkarintyget eller ett annat intyg som avses i mom. 2. Ett läkarintyg eller ett annat intyg som avses i mom. 2 är ändå bara ett sakkunnigutlåtande, som den behöriga myndigheten kan avvika från av grundad anledning. Om det visar sig att den anställda trots läkarintyg inte har varit arbetsförmögen (har till exempel utfört liknande arbete under sjukledigheten) har personen i fråga inte rätt till avlönad sjukledighet sjukfrånvaro med lön.

Den anställda ska utan obefogat dröjsmål visa arbetsgivaren ett godtagbart läkarintyg eller annat intyg som avses i mom. 2 över sin arbetsförmåga. Om läkarintyget av grundad anledning inte kan godkännas, kan arbetsgivaren på egen bekostnad skicka den anställda att undersökas av en läkare som arbetsgivaren anvisar.

Den anställda går inte miste om sjuklön enligt andra meningens i mom. 3 om det finns en godtagbar orsak till att läkarintyget inte lämnats in i tid.

Arbetsgivaren ska i enlighet med 5 § i lagen om integritetsskydd i arbetslivet uppgge namnen på de personer som på arbetsgivarens vägnar får behandla diagnosuppgifter som gäller sjukledighet frånvaro (hänvisningsbestämmelse).

§ 2 Sjuklön

mom. 1 Tjänsteinnehavare och arbetstagare har under ett kalenderår rätt att för sjukledighetstid tid av sjukfrånvaro 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 frånvaron har pågått i minst 60 kalenderdagar (karenstid).

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 arbetsoförmågan 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. För arbetstagare i sysselsättningsverksamhet för handikappade bestäms rätten till sjuklön 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 rätt till sjukfrånvaro 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 anställda 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 frånvaron 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 frånvaron för 14 kalenderdagar, varefter inga löneförmåner betalas.

Tillämpningsanvisning

Om tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren under samma kalenderår anställs i ett tillsvidare 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 (60 kalenderdagar) uppfylls under sjukledigheten frånvaron berättigar inte till tillämpning av lönebetalningstiderna i mom. 1 på den del av sjukledigheten frånvaron som infaller efter att karenstiden uppfyllts. Vid uträkning av tiderna i mom. 1 beaktas också sjuklöner som betalats under karenstiden.

- mom. 4** För sjukledighetstid tid av sjukfrånvaro betalas inte lön efter det att rätt till sjukledighetfrånvaro har beviljats sammanhängande i en eller flera perioder för längre tid än 12 månader. Sjukledigheten frånvaron 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 arbetsförmågan. Sjukledigheten frånvaron 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 tid av sjukfrånvaro som avses ovan.

- mom. 5** Om det i arbetstiden ingår söndagsarbete som utförts på ordinarie arbetstid, höjs dagslönen för sjukledigheten med ett procenttal som räknats ut i enlighet med § 13 mom. 3 i semesterkapitlet och i vilket endast söndagsarbetets andel beaktas.

Tillämpningsanvisning

Om anställningen har börjat efter 31.3, läggs inte ovan nämnda "söndagstillägg" till sjuklönen före början av april följande år.

- mom. 6** Om tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren har orsakat arbetsförmågan 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 enligt 51 § (vårdbidrag), 52 § (klädtillägg) och 53 § (ersättning för extra kostnader för hemvård) i lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar (459/2015). Sjuklönen betalas ändå till fullt belopp, om ersättningen grundar sig på en förmån som den anställda frivilligt bekostat, eller om den anställda får ersättning på grund av ett sådant olycksfall i arbete som inte har förorsakat sjukledigheten frånvaron i fråga.

Tillämpningsanvisning

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

- mom. 8** Om en tjänsteinnehavare eller arbetstagare med stöd av 57 och 63 § i lagen om smittsamma sjukdomar (1227/2016) har beordrats att utebli från sitt förvärvsarbete eller att hållas isolerad i syfte att förhindra spridning av en smittsam sjukdom, har den anställda rätt

att för frånvarotiden 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 § 4.

Tillämpningsanvisning

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

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

Tillämpningsanvisning

Om invalidpension eller rehabiliteringsstöd för viss tid betalas retroaktivt och den anställda 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 anställda återkrävs motsvarande belopp från den sjuklön som betalats till den anställda för samma tid.

Den anställda 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 den anställda själv.

Bestämmelser om ett tjänsteförhållandes upphörande på grund av invalidpension finns i § 34 i lagen om kommunala tjänsteinnehavare tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden (304/2003, hänvisningsbestämmelse). Bestämmelser om ett arbetsavtalsförhållandes upphörande finns i kap. VIII § 6.

§ 3 Olycksfall i arbete och yrkessjukdom

- mom. 1** Om orsaken till arbetsförmågan 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 anställda rätt att få

sin ordinarie lön för högst 120 kalenderdagar,

därefter två tredjedelar av sin ordinarie lön för högst 120 kalenderdagar och

dessutom kan enligt prövning betalas två tredjedelar av den ordinarie lönen för högst 125 kalenderdagar.

- mom. 2** Den behöriga myndigheten i kommunen eller samkommunen 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 anställda då inte har rätt till sjuklön, eller om sjuklönen är mindre än den lön som betalats i förskott, är den anställda 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 frånvaro som beviljas enligt denna paragraf inskränker inte rätten till de förmåner 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 olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar.

Exempel

A har 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 sjukledighet frånvaron betraktas som en fortsättning på den tidigare sjukledighet frånvaron.

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

mom. 1 En kommun eller samkommun som betalat lön för sjukledighet frånvaro eller moderskaps- eller faderskapsledighet eller för sådan frånvaro enligt lagen om smittsamma sjukdomar (1277/2016) (1227/2016) som avses i § 2 mom. 8 i detta kapitel har rätt att få motsvarande belopp av dagpenningen eller moderskaps- eller faderskapspenningen enligt sjukförsäkringslagen (1224/2004) eller av ersättningarna enligt lagen om smittsamma sjukdomar (1277/2016) (1227/2016). Kommunen eller samkommunen har på motsvarande sätt rätt att få rehabiliteringspenning enligt lagen om Folkpensionsanstaltens FPA:s 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 frånvaro eller moderskaps- eller faderskapsledighet ska den anställda iakta gällande lagstiftning och övriga bestämmelser om vad som krävs för att man ska få dagpenning eller moderskaps- eller faderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen. Om kommunen eller samkommunen till följd av den anställdas försummelse eller åtgärder går miste om en förmån, minskas löneförmånerna enligt § 2, 3, 7 och 8 med ett belopp som motsvarar förlusten.

Tillämpningsanvisning

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

Om den anställda 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 anställda är skyldig att ge arbetsgivaren en utredning om socialskyddsförmåner som betalas av en annan stat och som kan påverka arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet.

Tillämpningsanvisning

I 128 och 132 § i pensionslagen för den offentliga sektorn (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 anställda. Enligt 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 (1277/2016) (1227/2016) 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.

Protokollsanteckning (mom. 1–3)

*) Se familjeledighetsreformens inverkan i bilagan till underteckningsprotokollet

Familjeledigheter

§ 5 Rätt till familjeledighet *)

- mom. 1** Tjänsteinnehavares rätt till familjeledigheter bestäms i 29 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden (304/2003) och arbetstagares rätt till familjeledigheter i 4 kap. i arbetsavtalslagen (55/2001) (hänvisningsbestämmelse).
- mom. 2** Särskild moderskapsledighet, föräldraledighet och vårdledighet samt frånvaro på grund av trängande tvingande familjeskäl och frånvaro eller för vård av familjemedlem eller någon annan närstående samt ledighet för vård anhörig är oavlönade ledigheter.

Tillämpningsanvisning

Anställningsvillkoren, till exempel lön och arbetstid, för den som har partiell föräldra- eller vårdledighet fastställs enligt bestämmelserna för deltidsanställda. Angående semesterlönen se kap. IV § 13.

Med stöd av sin arbetsledningsrätt beslutar den behöriga myndigheten arbetsgivaren vilka uppgifter den anställda ska utföra under den förkortade arbetstiden och vilka uppgifter som eventuellt slopas. Det kliniska arbetet för hälsocentralstandläkare kan till exempel reduceras i samma proportion som detta arbete utgör av den totala arbetstiden per vecka.

Om en läkare som ansökt om partiell vårdledighet inte kan befrias från jourarbete eller om läkaren endast delvis kan befrias från jourarbete utan att det medför betydande olägenheter för enhetens verksamhet, ska denna begränsning särskilt anges i beslutet om beviljande av partiell vårdledighet (till exempel skyldighet att ha jour ett dygn i veckan). En begränsning av motsvarande slag kan vara nödvändig till exempel i fråga om beredskap för en sjukskötare vid en kirurgisk avdelning på ett sjukhus. Om inga sådana begränsningar ingår i beslutet är den anställda inte skyldig att sköta sina uppgifter under mer än 30 timmar i veckan, med undantag av sporadiska nödvändiga mertids- och overtidsarbeten. Särskilt i periodarbete och i annat arbete där arbetsperioden är längre än en vecka, finns det skäl för den anställda att före sin ansökan om partiell vårdledighet diskutera med chefen hur ledigheten ska ordnas.

Från 1.8.2022 har de anställda i enlighet med 4 kap. 7 b § i arbetsavtalslagen rätt till ledighet för vård av anhörig (hänvisningsbestämmelse).

-
- mom. 3** För att få särskild moderskapsledighet ska tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren för den behöriga myndigheten i kommunen visa upp Folkpensionsanstaltens FPA:s beslut om beviljandet av särskild moderskapspenning.
-

Protokollsanteckning (mom. 2–3)

*) Se bilagan till underteckningsprotokollet om familjeledighetsreformens inverkan på avtalsbestämmelserna.

§ 6 Helhetsplan *)

Den som ansöker om moderskapsledighet ska i mån av möjlighet uppge för arbetsgivaren huruvida rätten till faderskapsledighet och föräldraledighet kommer att utnyttjas och när dessa i så fall inleds, hur länge de varar och hur de delas upp.

Protokollsanteckning

*) Se bilagan till underteckningsprotokollet om familjeledighetsreformens inverkan på avtalsbestämmelserna,

§ 7 Lön under moderskapsledighet *)

mom. 1 En tjänsteinnehavare eller arbetstagare har rätt att få sin ordinarie lön för en period som omfattar de 72 första vardagarna av moderskapsledighet, förutsatt att

- 1 personen i fråga har varit anställd hos kommunen eller samkommunen i minst två månader omedelbart före moderskapsledighetens början och
- 2 moderskapsledigheten har sökts senast två månader före den planerade ledigheten och
- 3 tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren visar arbetsgivaren ett i sjukförsäkringslagen avsett intyg som utfärdats av en läkare eller hälsocentral, där det framgår hur länge graviditeten pågått och när nedkomsten beräknas infalla.

Tillämpningsanvisning

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

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

Tillämpningsanvisning

Bestämmelser om arbetsgivarens rätt till dag- och moderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen finns i § 4.

Protokollsanteckning (mom. 1–2)

*) Se bilagan till underteckningsprotokollet om familjeledighetsreformens inverkan på avtalsbestämmelserna.

§ 8 Lön under faderskapsledighet *)

- mom. 1** Vid faderskapsledighet har den anställda rätt att få sin ordinarie lön för de 12 första vardagarna, förutsatt att
1. personen i fråga har varit anställd hos kommunen eller samkommunen i minst två månader omedelbart före faderskapsledighetens början och
 2. faderskapsledigheten har sökts senast två månader före den planerade ledigheten. Om den anställda 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 anställda 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 faderskapspenningssperioden 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 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 § 4.

Protokollsanteckning (mom. 1–2)

*) Se bilagan till underteckningsprotokollet om familjeledighetsreformens inverkan på avtalsbestämmelserna.

§ 9 Tillfällig vårdledighet

- mom. 1** Om en tjänsteinnehavares eller arbetstagares barn eller något annat i den anställdas hushåll varaktigt boende barn som inte har fyllt 12 år eller den anställdas eget handikappade barn plötsligt insjuknar, har den anställda rätt till tillfällig vårdledighet under högst fyra arbetsdagar åt gången för att ordna vård för eller sköta barnet. Samma rätt har också en förälder som inte bor i samma hushåll som barnet. De som har rätt till tillfällig vårdledighet kan ha sådan ledighet under samma kalenderperiod, men inte samtidigt.

Tillämpningsanvisning

Tillfällig vårdledighet är i första hand avsedd för ordnande av vård för ett barn. Först då det inte finns möjligheter till detta, kan den anställda själv stanna hemma för att sköta barnet. Först måste det

utredas om barnet kan skötas på det normala vårdstället eller om någon annan i samma hushåll kan sköta barnet. Avgörande är de faktiska vårdmöjligheterna.

Med ett handikappat barn avses, oberoende av ålder, en person vars vårdbehov är jämförbart med ett barn under 12 år och som på grund av handikappet blir så hjälplös vid ett plötsligt insjuknande att han eller hon inte kan ta hand om sig själv. Som handikappade barn betraktas t.ex. utvecklingsstörda barn och, beroende på hur gravt handikappet är, rörelsehämmade samt hjärn-, syn- och hörselskadade barn. Med ett handikappat barn avses inte ett kroniskt sjukt barn (t.ex. med diabetes, allergi, astma e.d.). En kronisk sjukdom kan ändå leda till ett tillstånd där det sjuka barnet bör anses vara handikappat, t.ex. ett barn med svår hjärtsjukdom eller diabetes. Tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren är skyldig att vid behov med läkarintyg visa att hans eller hennes över 12-åriga barn är handikappat på det sätt som sägs ovan.

Den maximala längden på den tillfälliga vårdledigheten är fyra arbetsdagar, oberoende av vilken av föräldrarna som utnyttjar ledigheten. Om sjukdomen pågår längre än fyra arbetsdagar kan arbetsgivaren på ansökan enligt prövning bevilja oavlönad tjänst- eller arbetsledighet eller semester, eller också kan den anställda ha rätt till frånvaro på grund av **trängande tvingande** familjeskäl enligt § 5.

- mom. 2** För tillfällig vårdledighetstid betalas ordinarie lön för högst tre på varandra följande kalenderdagar räknat från barnets insjuknande. Om barnet insjuknar mitt under ett arbetsskift, betalas lön för högst de tre följande kalenderdagarna. En förutsättning för betalning av lön är att båda föräldrarna förvärvsarbetar utanför hemmet eller att den andra föräldern på grund av något faktiskt hinder inte har möjlighet att delta i vården av barnet eller att det är fråga om en ensamförsörjare. Som faktiskt hinder betraktas **till exempel** sjukhusvård, fullgörande av värnplikt eller frivillig militärtjänstgöring för kvinnor, deltagande i repetitionsövningar i reserven eller vistelse på annan ort på grund av resa eller studier.

Tillämpningsanvisning

Den dag som följer efter dagen då barnet insjuknat är den första här avsedda avlönade dagen, oberoende av om barnet har insjuknat på den anställdas lediga dag eller mitt under en arbetsdag. Om barnet insjuknar mitt under en arbetsdag, betalas i allmänhet lön för denna dag till slutet av arbetsskiftet, och den följande arbetsdagen efter dagen för insjuknandet är den här avsedda första avlönade tjänst- eller arbetsledighetsdagen. Avlönad tid är de tre följande kalenderdagarna efter dagen för insjuknandet, oberoende av om de är arbetsdagar eller inte.

Om den anställda inte alls kommer till arbetet den dag då barnet insjuknar, är denna dag den första avlönade tjänst- eller arbetsledighetsdagen.

Med förälder avses också make, maka eller sambo som deltar i vårdsnaden av sin makes, makas eller sambos barn i samma hushåll.

Med arbete utanför hemmet avses arbete som utförs någon

annanstans än i anslutning till den egentliga bostaden och av vilket personen i fråga får sin huvudsakliga utkomst. Till exempel en privatföretagares make eller maka kan få avlönad tjänst- eller arbetsledighet om företagaren inte har sin arbetsplats hemma eller i omedelbar närhet av hemmet. **Om en tjänsteinnehavare eller arbetstagare i anställning hos kommunen eller samkommunen ansöker om tillfällig vårdledighet, likställs distansarbete som den anställda utför med arbete utanför hemmet.**

Om den ena av makarna studerar på annan ort, men till exempel på grund av veckoslut eller semester eller av någon annan liknande orsak är hemma när barnet insjuknar, har den andra maken eller maken inte rätt till avlönad tjänst- eller arbetsledighet. Detsamma gäller värnpliktiga m.fl.

Om ingen annan kan ta hand om barnet och till exempel makarnas arbetsskift med eventuella restider delvis överlappar varandra, blir det till denna del fråga om en här avsedd avlönad tjänst- eller arbetsledighet. Det samma gäller om den ena av makarna är förhindrad att sköta barnet på grund av till exempel arbetsresa eller sjukhusvistelse.

Exempel 1

A:s barn har plötsligt insjuknat natten mot fredagen och A stannar på fredagen hemma för att sköta barnet. Lördag och söndag är ordinarie lediga dagar för A. A har till sitt förfogande högst fyra på varandra följande arbetsdagar för att ordna vård för barnet, dvs. fredag, måndag, tisdag och onsdag. Lön betalas för tre på varandra följande kalenderdagar, dvs. fredag, lördag och söndag.

Exempel 2

B:s nattskift börjar kl. 23.00 och slutar kl. 7.00. Maken fullgör civiltjänst vid ett statligt ämbetsverk och bor hemma. Vid ämbetsverket börjar arbetstiden kl. 8.00 och slutar kl. 16.15. B har då inte rätt till tillfällig vårdledighet, eftersom maken kan ta hand om barnet under nattskiftet.

- mom. 3** Den behöriga myndigheten **Arbetsgivaren** ska omedelbart underrättas om den tillfälliga vårdledigheten och om orsaken till den, samt den uppskattade längden på ledigheten. Tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren ska visa upp en tillförlitlig utredning över grunden för den tillfälliga vårdledigheten och vid behov redogöra för att den andra föräldern inte utnyttjar rätten till tillfällig vårdledighet samtidigt.

Tillämpningsanvisning

Som tillförlitlig utredning över ett barns insjuknande anses till exempel ett intyg av en hälsovårdare eller någon annan utredning som arbetsgivaren godkänner.

Övriga tjänst- och arbetsledigheter

§ 10 Studieledighet *)

- mom. 1** Vid tillämpning av lagen om studieledighet

anses en anställning vara huvudsyssla om den ordinarie arbetstiden i genomsnitt är minst 19 timmar i veckan,

anses arbetsförmåga på grund av förlossning börja vid nedkomsten och upphöra sex veckor senare, om inte något annat framgår av ett läkarintyg.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelser om studieledighet finns i lagen (273/1979) och förordningen (864/1979) om studieledighet (hänvisningsbestämmelse).

~~Tid av arbetsförmåga som överskrider sju dagar räknas inte som studieledighet, utan är i allmänhet sjukledighet. Efter att arbetsförmågan har upphört fortsätter studieledigheten.~~

~~Om den som är studieledig anhåller om moderskapsledighet, avbryts den tjänst eller arbetsledighet som beviljats på grund av studieledighet fr.o.m. den åttonde dagen av arbetsförmåga. I detta fall betraktas nedkomstdagen som den första dagen av arbetsförmåga och arbetsförmågan anses fortgå i sex veckor efter nedkomsten, om inte arbetsförmågan enligt läkarintyg har börjat tidigare eller pågår längre. Tiden i fråga (fem veckor av arbetsförmåga eller enligt läkarintyg längre tid än så) är i allmänhet avlönad moderskapsledighet. Omedelbart efter denna moderskapsledighet fortsätter den tjänst eller arbetsledighet som beviljats på grund av studieledighet.~~

Om en arbetstagare under sin studieledighet blir arbetsförmögen på grund av sjukdom, förlossning eller olycksfall, och arbetsförmågan fortgår längre än sju dagar utan avbrott, ska den

del av tiden av arbetsförmåga som överstiger denna tid inte räknas som studieledighetstid, om arbetstagaren anhåller om det utan obefogat dröjsmål. (10 § 3 mom. i lagen om studieledighet, hänvisningsbestämmelse)

Om arbetstagaren av skäl som nämns i 10 § 3 mom. i lagen om studieledighet anhåller om att avbryta studieledigheten, ska arbetstagaren på arbetsgivarens begäran lämna en utredning om sin arbetsförmåga. (8 § 2 mom. i förordningen om studieledighet, hänvisningsbestämmelse)

Nedkomstdagen betraktas som den första dagen av arbetsförmåga, och arbetsförmågan anses fortgå i sex veckor efter nedkomsten, om inte arbetsförmågan enligt läkarintyg pågår längre. Tiden i fråga (fem veckor eller en längre tid enligt läkarintyget) är moderskapsledighet under vilken rätten till lön bestäms enligt kap. V § 7 och 8, om den anställda har anhållit om sådan ledighet.

Den tjänst- eller arbetsledighet som beviljats på grund av studieledighet fortsätter omedelbart efter tiden av arbetsförmåga på grund av sjukdom, förlossning eller olycksfall.

Det som sägs ovan om arbetstagare gäller också tjänsteinnehavare.

mom. 2 Bestämmelserna i lagen om studieledighet tillämpas inte på utbildning som avses i huvudavtalsorganisationernas tjänste- och arbetskollektivavtal om facklig utbildning.

Protokollsanteckning (tillämpningsanvisningen för mom. 1)

*) Se bilagan till underteckningsprotokollet om familjeledighetsreformens inverkan på avtalsbestämmelserna.

§ 11 Vissa tjänst- och arbetsledigheter

mom. 1 Till den som kallats till repetitionsövningar i reserven eller som med stöd av lagen kallats till befolkningsskyddsutbildning ~~med stöd av lagen~~ eller kompletterande tjänstgöring för civiltjänstgörare betalas för den tid som åtgår till repetitionsövningarna, ~~eller~~ befolkningsskyddsutbildningen eller den kompletterande tjänstgöringen den ordinarie lönen minskad med beloppet av reservistlönen eller motsvarande ersättning.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelsen tillämpas inte på dem som deltar i frivilliga repetitionsövningar eller frivillig kompletterande tjänstgöring.

- mom. 2** Följande dagar är avlönade lediga dagar när de infaller på en arbetsdag: 50- och 60-årsdagar, egen vigseldag, dag för registrering av partnerskap, begravningsdag (jordfästningsdag) för maken/makan, partnern i ett registrerat partnerskap, en förälder, ett barn, en bror eller en syster och uppbådsdag i enlighet med värnpliktslagen.

Tillämpningsanvisning

Om någon av dagarna ovan infaller på en ledig dag eller under den anställdas semester, berättigar detta inte till en ledig dag vid någon annan tidpunkt.

- mom. 3** I fråga om tjänst- eller arbetsledighet som beviljats av någon annan orsak än de som anges i detta kapitel är det den behöriga myndigheten i kommunen eller samkommunen som avgör huruvida och i vilken omfattning lön ska betalas för ledigheten. Detsamma 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 ingår i rekommendationen om utveckling av den kommunala personalens kompetens.

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 anställda. 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 anställda anhåller om ledighet också för lördag och söndag.

Kommunerna och samkommunerna 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 arbetsmarknadsverket KT har utfärdat en rekommendation till kommunerna och samkommunerna om betalning av lön för eventuell tjänst- eller arbetsledighet som beviljas för deltagande i huvudavtalsorganisationernas högsta beslutande organs möten. För kommunerna och samkommunerna 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.

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

FFC/kongressen, fullmäktige, styrelsen
FFC/representantskapet, styrelsen

Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade

FOSU/kongressen, styrelsen Finlands Läkarförbund/styrelsen,

delegationen

Akava/förbundsmötet, styrelsen

FTFC/representantskapet, styrelsen

OAJ/fullmäktige, styrelsen

Offentliga sektorns union JAU/ årsmötet, styrelsen

Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena
 JHL/representantskapet, styrelsen

Offentliga och privata sektorns funktionärsförbund JYTY
Fackförbundet Jyty/ förbundsfullmäktige, förbundsstyrelsen

Social- och hälsovårdens förhandlingsorganisation
 Sote rf/ förhandlingsorganisationens möte,
 styrelsen

SuPer/förbundsmötet, förbundsstyrelsen,

representantskapet Tehy/fullmäktige,
styrelsen FKT/representantmötet,
styrelsen KTK/kongressen,
representantmötet, styrelsen

kapitel VII

Förtroendemän

§ 1 Förtroendemannasystemets syfte

- mom. 1** Förtroendemannasystemet är ett samarbetssystem som syftar till att främja iakttagandet av tjänste- och arbetskollektivavtalen, att på ett ändamålsenligt, rättvist och snabbt sätt klara upp meningsskiljaktigheter mellan arbetsgivare och anställda samt att bevara arbetsfreden.
- mom. 2** Förtroendemannasystemet syftar också till att främja och utveckla lokala avtal, resultaten och arbetslivskvaliteten.

Tillämpningsanvisning

Lokala avtal

Enligt det kommunala huvudavtalet kan ett lokalt tjänste- och arbetskollektivavtal ingås om det finns en grundad anledning som baserar sig på lokala särförhållanden. Förtroendemannasystemet ger möjlighet till att bedöma de lokala särförhållandena.

I bästa fall kan lokala avtal främja en flexibel samordning av arbete och fritid. De kan också främja arbetshälsan, till exempel stödja personalens arbetsförmåga. Lokala avtal kan förbättra resultaten och tillgången till service och trygga arbetstillfällena. Lyckade lokala avtal stärker förtroendet mellan parterna. (Se också KT:s cirkulär 7/2016).

Projekt om resultat och arbetslivskvalitet

Arbetsgivaren överväger och beslutar om projekt som gäller resultat och arbetslivskvalitet och avgör vilka aktörer som ska delta i projekten.

§ 2 Förtroendemän

- mom. 1** Med huvudförtroendeman och förtroendeman avses en sådan tjänsteinnehavare eller arbetstagare i kommunen som en huvudavtalsorganisation eller dess registrerade underförening har utsett till sin representant för att sköta de uppgifter som avses i detta kapitel. Vad som i detta kapitel sägs om kommuner gäller också samkommuner.
- mom. 2** Om en tjänsteinnehavare eller arbetstagare är förtroendeman för både månadsavlönade och timavlönade anställda, tillämpas inom förtroendemannaverksamheten det tjänste- eller arbetskollektivavtal som tillämpas på förtroendemannen.

- mom. 3** Vad som i detta avtal sägs om förtroendemän gäller även huvudförtroendemän, om inte något annat uttryckligen anges, samt huvudförtroendemännens och förtroendemännens ersättare under den tid då dessa enligt ett meddelande till chefen sköter förtroendemannauppdraget.
- mom. 4** En förtroendeman bör vara förtrogen med lagstiftning, avtal och andra bestämmelser som gäller de tjänsteinnehavare och arbetstagare som förtroendemannen representerar och vara insatt i förhållandena i kommunen och inrättningen. Av en huvudförtroendeman förutsätts dessutom omfattande kännedom om förhållandena i kommunen.

§ 3 Tillsättande av förtroendemän

- mom. 1** En huvudavtalsorganisation kan tillsätta en huvudförtroendeman i en kommun, om inte något annat avtalas lokalt.

Tillämpningsanvisning

Tillsättandet av en förtroendeman eller huvudförtroendeman förutsätter att kommunen har minst en anställd som hör till huvudavtalsorganisationen i fråga och som förtroendemannen eller huvudförtroendemannen representerar.

- mom. 2** Vid behov ingås genom ett i § 13 i detta kapitel avsett lokalt avtal överenskommelse om antalet förtroendemän, om deras verksamhetsområde och om uppgiftsfördelningen mellan dem samt om vid vilka förvaltningar, inrättningar eller andra verksamhetsenheter de ska tillsättas. När överenskommelse ingås om antalet förtroendemän och deras verksamhetsområde beaktas kommunens eller enhetens storlek, arten och omfattningen av den verksamhet som bedrivs i kommunen eller enheten, antalet tjänste- och arbetskollektivavtal som tillämpas, vilka lönesystem och typer av anställningar som är i bruk, vilka förhandlingsbehov dessa ger upphov till samt antalet föreningar och antalet anställda som hör till föreningarna.
- mom. 3** Kommuner och samkommuner kan ha gemensamma huvudförtroendemän och förtroendemän vars verksamhetsfält omfattar två eller flera kommuner eller samkommuner. Förutsättningarna är att de berörda kommunerna och samkommunerna har avtalat om arrangemanget och att den berörda huvudavtalsorganisationen eller en underförening utser en gemensam huvudförtroendeman och/eller förtroendeman för kommunerna och samkommunerna enligt ovan nämnda avtal.

§ 4 Val av förtroendemän och förtroendemännens mandattid

- mom. 1** Förtroendemannaval kan förrättas under arbetstid och på arbetsplatsen på det sätt som avtalas lokalt. Respektive

organisation sköter om att valet arrangeras.

- mom. 2** Förtroendemannens mandattid börjar och den gamla förtroendemannens mandattid slutar när kommunen har meddelats skriftligt vem som valts till ny förtroedeman.

Tillämpningsanvisning

En förtroedeman har rätt till förmånerna enligt detta avtal efter att kommunen har fått det meddelande som avses ovan.

§ 5 Förtroendemannens uppgifter

- mom. 1** En förtroedeman ska

- 1 representera respektive förening i frågor som gäller tillämpningen och iakttagandet av tjänste- och arbetskollektivavtal och övriga gemensamt godkända bestämmelser och avtal som gäller anställningsförhållandena
- 2 mellan parterna förmedla information och meddelanden som anknyter till förtroendemannaverksamheten
- 3 vid behov delta i arrangerandet av arbetarskyddsval och i utnämningen av personalrepresentanter i representativa samarbetsorgan
- 4 övervaka att de anställda iakttar avtalen, bestämmelserna om anställningsförhållandena och arbetsfreden.

Tillämpningsanvisning

De organisationer som är delaktiga i avtalet svarar för förtroendemannens verksamhet. Förtroendemannen ska i mån av möjlighet ges tillfälle att fullgöra sin informationsskyldighet med hjälp av kommunens anslagstavlor och andra medel för intern information.

Förtroendemannen kan arrangera interna informationsmöten utom arbetstid på arbetsplatsen eller i någon annan lokal som arbetsgivaren anvisat.

§ 6 Tillgång till uppgifter

- mom. 1** Arbetsgivaren ska kostnadsfritt ge förtroendemannen behövliga riksomfattande kollektivavtal för den kommunala sektorn, avtalen om ändringar av dem samt rekommendationsavtal och rekommendationer med tillämpningsanvisningar.

- mom. 2** En förtroedeman har rätt att få statistiska uppgifter om antalet tjänsteinnehavare och arbetstagare, deras inkomstnivå och

inkomstnivåutvecklingen, såvida utredningar om detta görs för kommunens bruk.

mom. 3 Om det uppstår meningsskiljaktigheter eller oklarheter angående tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas löner eller andra omständigheter i samband med anställningsförhållandena, är förtroendemannen och respektive myndighet arbetsgivaren skyldiga att ge varandra de uppgifter som är av betydelse för att fallet ska kunna utredas.

mom. 4 En förtroendeman har rätt att kontrollera de skriftliga arbetsavtalen, av vilka bland annat anställningens längd och grunden för visstidsanställning framgår, för de arbetstagare som hör till organisationen i fråga.

Tillämpningsanvisning

Med utredningar avses här förutom färdiga undersökningar också sådana uppgifter som var för sig går att ta fram ur material som kommunen innehar och som den själv producerat.

En huvudförtroendeman har rätt att en gång per kalenderår få följande uppgifter om de tjänsteinnehavare och arbetstagare som huvudförtroendemannen representerar:

- 1) efternamn och förnamn
- 2) tidpunkten då nya tjänsteinnehavare och arbetstagare och uppsagda tjänsteinnehavare och arbetstagare har tillträtt sin anställning
- 3) tjänste-/uppgiftsbeteckning eller motsvarande
- 4) den verksamhetsenhet till vilken tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren hör
- 5) den uppgiftsrelaterade lönen eller motsvarande
- 6) antalet anställda som får individuella tillägg, fördelningen av dessa mellan olika personalgrupper och kostnaderna för tilläggen (personernas namn uppges inte).

För varje ny tjänsteinnehavare eller arbetstagare ska arbetsgivaren separat lämna de uppgifter som nämns i punkterna 1–5, antingen omedelbart efter det att anställningsförhållandet inletts eller periodvis, dock minst en gång i kvartalet. Utöver de nämnda uppgifterna ska arbetsgivaren på huvudförtroendemannens begäran minst kvartalsvis även ge uppgifter om anställningarnas art (tillsvidare- eller visstidsanställning) för nya tjänsteinnehavare och arbetstagare och grunden för varför en nyanställning är på viss tid om anställningen varar minst 30 kalenderdagar. Huvudförtroendemannen ska hålla de ovan nämnda uppgifter som han eller hon har fått ta del av för sitt uppdrag konfidentiella.

För att kunna sköta informationsförmedlingen ska förtroendemannen ha tillgång till uppgifter om kommunens och dess olika enheters verksamhet, verksamhetsbetingelser och

ekonomiska situation samt om kommunens personalplan, de allmänna personalpolitiska principerna och de praktiska åtgärderna inom personaladministrationen.

Förtroendemannen ska ges uppgifter om rehabiliteringsplaner och planering av verksamhet som upprätthåller arbetsförmågan.

I 6 § i lagen om samarbete mellan ~~kommunala arbetsgivare och arbetstagare~~ **arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden** (13.4.2007/449) bestäms om personalrepresentanternas rätt att få information. På basis av bestämmelsen ska personalens representanter på begäran ges bland annat kvartalsrapporter över antalet visstidsanställda och deltidsanställda. I lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitan av utomstående arbetskraft (22.12.2006/1233) finns bestämmelser om förtroendemannens rätt att på begäran få uppgifter om hyrd arbetskraft och underleverans (hänvisningsbestämmelse).

§ 7 Förtroendemännens ställning

- mom. 1** En förtroendeman ska iaktta den lagstiftning, de andra bestämmelser och de avtalsenliga skyldigheter som gäller förtroendemannens anställningsförhållande.

Tillämpningsanvisning

En förtroendeman bör följa sina överordnades order angående annat än förtroendemannaverksamheten också när förtroendemannen sköter sitt förtroendemannauppdrag.

- mom. 2** En förtroendeman får inte på grund av förtroendemannauppdraget utan eget samtycke förflyttas till en tjänst eller uppgift med sämre lön och inte heller sägas upp med anledning av förtroendemannauppdraget. En förtroendeman får inte på grund av förtroendemannauppdraget förflyttas till ett annat arbete utan giltigt skäl. Om en huvudförtroendemans ordinarie arbete försvårar skötseln av huvudförtroendemannauppdraget och om något annat arbete därför ordnas för personen i fråga, får inte ett sådant arrangemang medföra att inkomsterna sjunker.

Tillämpningsanvisning

En förtroendemans lön får inte sjunka till följd av förflyttning så att den blir lägre än vad den var innan förtroendemannen valdes.

- mom. 3** Arbetsgivaren får säga upp en förtroendemans tjänsteförhållande eller arbetsavtal endast på de grunder som anges i lagen (hänvisningsbestämmelse).

Arbetstagare

- mom. 4** Om en förtroendemans arbetsavtal hävs och förtroendemannen bestrider hävningen, ska arbetsgivaren till förtroendemannen

betala ett belopp som motsvarar en månads lön, ifall talan i ärendet väcks inom fyra veckor från att arbetsavtalet hävdades.

- mom. 5** Bestämmelserna om uppsägning i denna paragraf tillämpas också på en huvudförtroendemannakandidat som en i § 2 mom. 1 i detta kapitel avsedd förening har ställt upp vid sitt möte eller på något annat sätt, och beträffande vilken föreningen skriftligt har meddelat kommunen att personen i fråga ställts upp som kandidat.

Det skydd som kandidater vidtar ändå tidigast 3 månader före ingången av mandattiden för den huvudförtroendeman som ska väljas, och det upphör, i fråga om andra kandidater än den som blivit vald, efter att föreningen konstaterat valresultatet.

Tillämpningsanvisning

För att uppsägningskyddet för huvudförtroendemannakandidater ska gälla ska föreningen skriftligt meddela kommunen när mandattiden börjar.

- mom. 6** I 6 månader efter att huvudförtroendemannauppgiftet avslutats tillämpas de bestämmelser om uppsägning som ingår i denna paragraf också på den som varit huvudförtroendeman.

Arbetstagare

- mom. 7** Om en förtroendemens arbetsavtalsförhållande har avslutats i strid med detta avtal, ska arbetsgivaren i ersättning betala förtroendemannen minst 10 och högst 30 månaders lön. Ersättningen ska bestämmas enligt de grunder som anges i arbetsavtalslagen.

- mom. 8** En förtroendeman får inte på grund av förtroendemannauppgiftet försättas i en sämre ställning än andra tjänsteinnehavare och arbetstagare när rekommendationsavtalet om kommunal personalutbildning tillämpas. Särskilt när förtroendemannauppgiftet avslutas ska uppmärksamhet ägnas åt huvudförtroendemannens behov av personalutbildning med beaktande av befrielsen från arbetet, förtroendemannaperiodens längd och eventuella förändringar som skett i arbetet.

Tillämpningsanvisning

Arbetsgivaren och huvudförtroendemannen ska också under den tid förtroendemannauppgiftet pågår utreda om huvudförtroendemannen, för att upprätthålla yrkesskickligheten för sitt tidigare eller ett motsvarande arbete, behöver ges sådan yrkesutbildning som anordnas för andra arbetstagare. **Utbildning som behövs enligt utredningen ska också erbjudas i dessa situationer.**

§ 8 Förtroendemännens tidsanvändning

mom. 1 Överenskommelse om förtroendemannens tidsanvändning under ordinarie arbetstid ingås vid behov genom ett lokalt avtal som är förenligt med § 13 i detta kapitel.

mom. 2 **Användning av ordinarie arbetstid för förtroendemannauppgifter**

1 Om den tid som behövs för att sköta förtroendemannauppdraget konstateras vara kortare än två timmar per vecka, sköts förtroendemannauppdraget i samband med de ordinarie arbetsuppgifterna.

2 Om den tid som behövs för att sköta förtroendemannauppdraget konstateras vara kortare än två timmar per vecka, men förtroendemannen arbetar i en uppgift från vilken han eller hon inte kan lösgöra sig tillräckligt för att sköta förtroendemannauppdraget, avtalas om en 1–2 timmar lång mottagningstid per vecka eller något annat arrangemang som ger förtroendemannen tillfälle att sköta sitt uppdrag på arbetstid.

3 Om den tid som behövs för att sköta förtroendemannauppdraget konstateras vara minst två timmar och förtroendemannen inte kan sköta sitt uppdrag i samband med de ordinarie arbetsuppgifterna, reserveras för förtroendemannen en minst två timmar lång tillfällig eller regelbunden befrielse från skötseln av arbetsuppgifter.

4 För kortvarig skötsel av brådskande förtroendemannauppgifter kan chefen även på något annat sätt ge förtroendemannen ledigt under en tid som är lämplig med tanke på arbetsuppgifterna.

mom. 3 **Tidsanvändningen för en lärare som är förtroendeman**

1 Till en lärare som är förtroendeman betalas mot specificerad faktura ett timarvode för förtroendemannaarbete som utförts utom lektionerna. Timarvodets storlek bestäms så att den ordinarie lönen per månad divideras med 150. Arvode betalas för högst sju timmar i veckan.

2 Man kan avtala om att en lärare som är förtroendeman ska hålla i medeltal 1–2 mottagningstimmar per vecka utom lektionerna. Mottagningstimmarna räknas in i den ovan nämnda maximitiden sju timmar. För mottagningstimmar behöver ingen specificerad faktura visas upp.

3 Undervisningsskyldigheten för en lärare som är huvudförtroendeman kan enligt överenskommelse minskas, om den tid läraren behöver för förtroendemannauppdraget är tre timmar eller mer. En del av denna minskning av undervisningsskyldigheten kan enligt överenskommelse fördelas också på andra förtroendemän. Därutöver kan man avtala om att

använda fakturering vid sidan av minskad undervisningsskyldighet, i de fall då tidsanvändningsbehovet förutsätter det.

4 Om den person inom undervisningspersonalen som är huvudförtroendemannan har helhetsarbetstid, minskar den tid som enligt överenskommelse ska reserveras för förtroendemannauppdraget både antalet undervisningstimmar per vecka och den tid per vecka som ska användas för annat arbete. Minskningarna ska motsvara förhållandet mellan undervisningstimmar och byråarbetstiden.

Tillämpningsanvisning

Ersättningarna i mom. 3 ovan ingår inte i den ordinarie lönen.

mom. 4 Förtroendemannens arbetsbefrielse ska framgå av arbetsskiftsförteckningen.

mom. 5 Huvudförtroendemannens tidsanvändning och ersättning för förtroendemannaarbetet avtalas lokalt med beaktande av bestämmelserna i § 8 och rekommendationen i tillämpningsanvisningen nedan.

Tillämpningsanvisning

Rekommendation

Vid lokala avtal om huvudförtroendemannens tidsanvändning och ersättning för förtroendemannaarbetet tillämpas utöver AKTA kap. VII § 8 följande principer:

När den regelbundna arbetsbefrielsen avgörs beaktas utöver antalet anställda som huvudförtroendemannen representerar även antalet kollektivavtal som tillämpas inom huvudförtroendemannens ansvarsområde, kommunens eller enhetens storlek, omfattningen och arten av den verksamhet som bedrivs i kommunen eller enheten, hur många yrkesgrupper huvudförtroendemannen representerar, vilka löne- och arbetstidssystem och anställningsformer som tillämpas, antalet arbetsställen och deras läge, regionalt samarbete samt förtroendemannens arbetsförhållanden.

Om det sker väsentliga förändringar i antalet anställda som huvudförtroendemannen representerar eller i andra faktorer som påverkar tidsåtgången, omprövas tidsanvändningen på begäran av någondera parten, varvid den nya situationen beaktas.

När undervisningsskyldigheten för en lärare som är huvudförtroendemannan minskas är minskningen cirka 2/3 av den ovan nämnda befrielsen (till exempel motsvarar en regelbunden befrielse på cirka 15 timmar en minskning av undervisningsskyldigheten med cirka 10 timmar).

Vid behov kan huvudförtroendemannan dessutom beviljas tillfällig arbetsbefrielse av sådana särskilda skäl som kräver mycket tid av huvudförtroendemannan och som inte redan har beaktats i den

regelbundna arbetsbefrielsen. Det kan till exempel vara fråga om en betydande omorganisering av serviceproduktionen, såsom beredningsgrupper inför vård- och landskapsreformen eller inför en kommunsammanslagning, förhandlingar om exempelvis lönesystemet och införande av ett nytt lönesystem, deltagande i beredningsgrupper i samband med en betydande omorganisering av den egna eller någon annan serviceproduktion, såsom välfärdsområdesreformen, överföringen av sysselsättningstjänster, en kommunsammanslagning eller mellankommunalt samarbete, eller förhandlingar om exempelvis lönesystemet (försöksbestämmelser om nivålönomodellen). Lärare som är förtroendemän fakturerar för sådant arbete om inget annat avtalas.

Om man kommer överens om att fördela arbetsbefrielsen eller minskningen av undervisningsskyldigheten mellan huvudförtroendemannen och de övriga förtroendemännen, borde befrielsen sammantaget motsvara den tidsanvändning som anges ovan.

Om huvudförtroendemannen eller förtroendemannen sköter samarbetsfrågor, arbetarskyddsfrågor eller andra frågor som inte hör till de normala förtroendemannauppgifterna kan man lokalt avtala om en totaltid. Likaså kan man avtala om att en lärare som är förtroendemän fakturerar för sådana uppgifter.

En del av den arbetsbefrielse som hör till totaltiden kan enligt lokal överenskommelse ges andra representanter för en tjänsteinnehavar- eller arbetstagarförening (t.ex. ordföranden för en lokalförening).

- mom. 6** Om inget annat avtalas lokalt, är den regelbundna befrielsen för huvudförtroendemannen (eller om sådan saknas, den förtroendemän som har motsvarande ställning) i genomsnitt minst en arbetsdag i veckan per 120 anställda som förtroendemannen representerar.

Protokollsanteckning

Om inget annat avtalas lokalt, är den regelbundna befrielsen för huvudförtroendemannen (eller om sådan saknas, den förtroendemän som har motsvarande ställning) i genomsnitt minst en arbetsdag i veckan per **105** anställda som förtroendemannen representerar.

Denna protokollsanteckning gäller till slutet av avtalsperioden.

Rekommendation

I allmänhet finns det en vedertagen lokal praxis för hur arbetsgivarens representant och huvudavtalsorganisationens lokala representant tillsammans utreder och säkerställer antalet anställda som representeras.

Huvudavtalsorganisationen eller dess registrerade underförening meddelar arbetsgivaren om antalet anställda som representeras så att en överenskommelse om tidsanvändningen kan ingås.

I oklara fall ger organisationen ett intyg över hur många medlemmar som är anställda hos arbetsgivaren.

§ 9 Lönen för förtroendemän

mom. 1 Kommunen eller samkommunen ersätter de inkomster som en förtroendeman går miste om när han eller hon på arbetstid deltar i lokala 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 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 dock från 1.5.2018 minst 2 000 €, från 1.8.2020 minst 2 026 € och från 1.4.2021 minst 2 046,26 € och från 1.6.2022 minst 2 092,26 € i månaden plus ett eventuellt individuellt tillägg, eventuellt arbetserfarenhetstillägg 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 lärare under läsåret blir huvudförtroendeman och helt befrias från läraruppgifter betalas läraren lön enligt UKTA del B § 23 mom. 1 såsom under avlönad tjänstledighet ända till 31.7 och dessutom betalas en förtroendemannaersättning enligt § 10 i detta kapitel.

Från denna tidpunkt eller då uppdraget inleds i början av läsåret beaktas utöver den ordinarie lönen enligt UKTA del A § 21 och förtroendemannaersättningen som hör till den ordinarie lönen dessutom en kalkylerad lönedel som beräknas i enlighet med de övertimmar som anvisats läraren enligt UKTA del A § 26. För en lärare som blir huvudförtroendeman fastställs denna kalkylerade lönedel till ett belopp som minst motsvarar medeltalet av lärarens övertimmar de tre föregående läsåren. Lönen bestäms på detta sätt för hela den tid som uppdraget som huvudförtroendeman varar.

Tillämpningsanvisning

Syftet med denna avtalsbestämmelse är att lönen för en huvudförtroendeman som helt befriats från lärararbetet inte ska sjunka på grund av förtroendemannauppdraget. Avsikten med denna bestämmelse är inte att ändra lokala arrangemang eller avtal som gällde 1.2.2018, om man inte lokalt kommer överens om något annat.

- mom. 3** 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.
- mom. 4** 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

- 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 en i den ordinarie lönen ingående ersättning för förtroendemannaarbetet enligt följande:

Antal representera de personer	Ersättning €/mån. 1.4.2021	Ersättning €/mån. 1.6.2022
5–79	77	79
80–159	96	99
160–249	114	117
250–339	152	156
340–449	198	203
450–699	232	238
700–	266	273

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. 1.2.2003 ett separat tillägg 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.
- mom. 4** Förtroendemannaersättningen kan temporärt höjas med hälften under den tid som förhandlingar om ett lokalt tjänste- och arbetskollektivavtal pågår, om arbetsgivaren bedömer att en höjning behövs.

Tillämpningsanvisning

Den förhöjda förtroendemannaersättningen betalas för hela månader och högst till utgången av avtalsperioden för den AKTA som gäller vid respektive tidpunkt. Förhöjd ersättning kan också betalas retroaktivt.

§ 11 Utbildning för förtroendemän

- mom. 1** Förtroendemännen 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.

§ 12 Utrymme och kontorsutrustning för förtroendemannen

Förtroendemannen har rätt att använda ~~ordinarie kontorsutrustning och ordinarie kontorsmöbler i kommunen/på arbetsplatsen~~. Förtroendemannen ska anvisas ~~en plats där han eller hon kan arbeta~~, ett låsbart förvaringsutrymme, ~~behövlig kontorsutrustning och kontorsmöbler samt telekommunikationsutrustning (dator, internetförbindelse och telefon)~~ ~~och för diskussioner ska varje gång anvisas en för ändamålet lämplig plats~~.

Huvudförtroendemannen har dessutom rätt att använda ~~den datautrustning som allmänt används i kommunen/på arbetsplatsen, inklusive program och internetförbindelse (e-post)~~.

Tillämpningsanvisning

När man avväger arbetsgivarens skyldighet att ordna de användarrättigheter som anges i mom. 1 och 2 ovan kan man beakta kommunens storlek, omfattningen på förtroendemannens/huvudförtroendemannens uppdrag och de behov och den tidsanvändning som uppgifterna föranleder. De praktiska arrangemangen avgörs lokalt.

§ 13 Lokala avtal

mom. 1 Sådana avtal om antalet förtroendemän och deras tidsanvändning som avses i § 3 mom. 2 och § 8 i detta kapitel ingås mellan kommunen och de kommunala huvudavtalsorganisationerna eller deras registrerade underföreningar.

mom. 2 Nås inte enighet om antalet förtroendemän eller om deras tidsanvändning, kan ärendet föras till Kommunala arbetsmarknadsverket Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT och huvudavtalsorganisationen i fråga för avgörande.

Kapitel IX Uppsägningsskydd och ersättning för en arbetarskyddsfullmäktig

§ 1 Uppsägningsskydd för en arbetarskyddsfullmäktig

mom. 1 Arbetsgivaren får säga upp en arbetarskyddsfullmäktigs tjänsteförhållande eller arbetsavtal endast på de grunder som anges i lagen (hänvisningsbestämmelse).

Arbetstagare

mom. 2 Om en arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal hävs och arbetarskyddsfullmäktigen bestrider hävningen, ska arbetsgivaren till arbetarskyddsfullmäktigen betala ett belopp som motsvarar en månads lön, förutsatt att talan i ärendet väcks inom fyra veckor från att arbetsavtalet hävdes.

Arbetstagare

mom. 3 Om en arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtalsförhållande har avslutats i strid med detta avtal, ska arbetsgivaren i ersättning betala arbetarskyddsfullmäktigen minst 10 och högst 30 månaders lön. Ersättningen ska bestämmas enligt de grunder som anges i arbetsavtalslagen.

§ 2 Ersättning till en arbetarskyddsfullmäktig

mom. 1 Till en månadsavlönad ordinarie arbetarskyddsfullmäktig betalas i ersättning 96 € från 1.4.2021 och 99 euro från 1.6.2022.

Protokollsanteckning

Om arbetarskyddsfullmäktigen representerar 700 eller fler anställda, är ersättningen dock 266 € från 1.4.2021 och 273 € från 1.6.2022. Denna protokollsanteckning gäller till slutet av avtalsperioden.

mom. 2 Om arbetarskyddsfullmäktigen på grund av ett tillfälligt hinder inte kan sköta sina uppgifter, sköter en ersättare de av arbetarskyddsfullmäktigens nödvändiga uppgifter som inte kan vänta tills arbetarskyddsfullmäktigens hinder upphör (29 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen 44/2006).

mom. 3 Om den ordinarie arbetarskyddsfullmäktigen tillfälligt är förhindrad att sköta sitt uppdrag som arbetarskyddsfullmäktig, betalas även arbetarskyddsfullmäktigens ersättare denna ersättning efter att den ordinarie arbetarskyddsfullmäktigens hinder har pågått utan avbrott i minst en månad, men högst så länge som ersättaren sköter den ordinarie arbetarskyddsfullmäktigens uppdrag.

Protokollsanteckning (§ 1 och 2)

Följande tjänste- och arbetskollektivavtal gäller inte längre fr.o.m. 1.3.2022:

Tjänste- och arbetskollektivavtal om uppsägningsskydd och ersättning för arbetarskyddsfullmäktiga (Helsingfors den 24 november 2011)

Tjänste- och arbetskollektivavtal om höjning av ersättningen för en månadsavlönad arbetarskyddsfullmäktig (Helsingfors den 27 maj 2020)

§ 3 Ersättning för inkomstbortfall för en arbetarskyddsfullmäktig

mom. 1 Inkomstbortfall på grund av arbetarskyddsuppgifter under arbetstid ersätts i enlighet med 6 § i avtalet om tidsanvändning och kompensation för inkomstbortfall för arbetarskyddsfullmäktiga.

Protokollsanteckning (§ 3)

Avtalet om tidsanvändning och kompensation för inkomstbortfall för arbetarskyddsfullmäktiga (Helsingfors den 24 november 2011) och det kommunala avtalet om arbetarskyddssamarbete (Helsingfors den 3 april 2008) gäller fortfarande.