



# **AKTA Bilaga 12**

## **Förhandlingsresultat 27.5.2020**

Förhandlare avtalsexperterna  
Marja Lehtonen och Riitta Rautiainen

# AKTA Bilaga 12 Lönepåslag

---

- Avtalet tillämpas på de kommunala familjedagvårdare som arbetar i sitt eget hem.
- Avtalsperioden är 1.4.2020-28.2.2022.

## Lönepåslag i bilaga 12 enligt AKTA:s underteckningsprotokoll

- 1.8.2020 generellt lönepåslag, familjedagvårdarnas uppgiftsrelaterade lön höjs med 26 euro, ändå minst 1,22 procent
- Ersättningarna som betalas för vårdplatser enligt bilaga 12 höjs på följande sätt:
  - 12PPH001
    - vårdplats över 5 timmar 6,50 euro (= 26 euro/4)
    - vårdplats högst 5 timmar 3,25 euro (= 6,50 euro/2)
  - 12PPH002
    - samma eurobelopp
- Det individuella tillägget enligt 11 § i avlöningsskapitlet höjs med 1,22 procent.

# AKTA Bilaga 12 Lönepåslag

---

- 1.4.2021 Generellt lönepåslag, familjedagvårdarens uppgiftsrelaterade lön höjs med ett generellt lönepåslag på 1 procent
- Ersättningarna som betalas för vårdplatser enligt bilaga 12 höjs på följande sätt:
  - 12PPH001
    - vårdplats över 5 timmar 4,22 euro (= 1 procents förhöjning)
    - högst 5 timmars plats 2,11 euro (=1 procents förhöjning)
  - 12PPH002
    - vårdplats över 5 timmar 4,03 euro (= 1 procents förhöjning)
    - högst 5 timmars plats 2,01 euro (=1 procents förhöjning)
- Det individuella tillägget enligt 11 § i avlöningsskapitlet höjs med 1 procent.

# AKTA Bilaga 12

## Den lokala justeringspotten

---

### Den lokala justeringspotten från och med 1.4.2021

- 0,8 procent av lönesumman för allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet.
- Familjedagvårdarna omfattas av fördelningen av potten enligt AKTA:s underteckningsprotokoll.
- Den lokala potten används för höjning av de uppgiftsrelaterade lönerna och/eller individuella tillägg eller motsvarande förhöjningar.
- Vid inriktningen av den lokala justeringspotten beaktar arbetsgivaren att den lokala justeringspotten fördelas så jämnt som möjligt mellan olika lönesättningsbilagor med iakttagande av lönesummorna i bilagorna.

# AKTA Bilaga 12

## Den lokala justeringspotten

---

- Den lokala arbetsgivarens representanter och huvudavtalsorganisationernas representanter förhandlar om hur justeringspotten fördelas.
- Avsikten med förhandlingarna är att ge personalen faktiska påverkansmöjligheter och i mån av möjlighet nå enhällighet genom att höra alla förhandlingsparter jämlikt.
- Ifall man inte når enhällighet i frågan, beslutar arbetsgivaren om användande av den lokala justeringspotten genom höjningar av de uppgiftsrelaterade lönerna och/eller höjningar av de personliga tilläggen eller motsvarande förhöjningar.

# Upphävande av förändringarna som gjordes år 2016 i samband med konkurrenskraftsavtalet

## Förlängningen av arbetstiden enligt konkurrenskraftsavtalet

- Den förlängning av arbetstiden som konkurrenskraftsavtalet medförde gäller fram till **söndagen den 30.8.2020**.
- De ordinarie arbetstiderna enligt bilaga 12 till AKTA-avtalet 2020-2021 tillämpas från och med **31.8.2020** eller från och med början av den arbetstidsperiod som infaller närmast tidpunkten:
  - Under en avbruten söckenhelgsperiod tilläggs inte längre 2 h 40 min. till övertidsgränsen.
  - Söckenhelgsförkortningen återgår från och med 31.8.2020 till 8 timmar.
- Då förlängningen av de ordinarie arbetstiderna på basis av konkurrenskraftsavtalet upphävs, har parterna istället kommit överens om ändringar i bland annat arbetstidskapitlet och semesterkapitlet.
  - Ändringarna träder i kraft 31.8.2020.

# Ändringar då den förlängda arbetstiden upphävs

## **AKTA, kapitel IV Semester 19 § Byte av semesterpenning mot ledighet**

- Den semesterpenning eller del av den som avses i kapitel IV Semester, 18 §, kan med tjänsteinnehavarens/arbetstagarens medgivande ges i form av ledig tid
  - Arbetsgivaren och tjänsteinnehavaren/arbetstagaren kan komma överens om att semesterpenningen som betalas för kvalifikationsåret i sin helhet eller delvis kan ges i form av motsvarande ledig tid
  - Avtalet ska upprättas skriftligt eller elektroniskt
  - Arbetsgivaren ska utreda villkoren för byte av semesterpenning mot ledig tid för den tjänsteinnehavare/arbetstagare med vilken avtalet om byte av semesterpenning mot ledig tid sluts.
- Antalet lediga dagar som semesterpenningen motsvarar är 50 % av det antal semesterdagar som intjänats i enlighet med kapitel IV Semester 5 § 2 mom.
- semesterpenning som bytts mot ledig tid är jämförbar med sådan tid i arbete som avses i kapitel IV Semester 4 §

# Ändringar då den förlängda arbetstiden upphävs

## AKTA, kapitel IV Semester 19 § Byte av semesterpenning mot ledighet

- semesterpenning som bytts mot ledig tid ges under en tidpunkt som arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens, senast vid inledningen av den semesterperiod som följer efter kvalifikationsåret
- semesterpenning som bytts mot ledig tid åtgår som semester enligt kapitel IV Semester 6 §.
- för den lediga tid som semesterpenningen bytts ut mot betalas ordinarie lön.
- arbetstagarens/tjänsteinnehavarens rätt flytta den lediga tid som semesterpenning bytts ut mot på basis av arbetsförmåga fastställs enligt kapitel IV Semester 11 §.
- arbetstagaren/tjänsteinnehavaren har rätt att vid utgången av anställningsförhållandet få ersättning för semesterpenning som bytts mot ledig tid som inte tagits ut



# Ändringar då den förlängda arbetstiden upphävs

## Granskningstiden för arbetstidens maximala belopp

I den nya arbetstidslagen har man frångått regleringen av den maximala övertiden. Istället har en granskning av den maximala arbetstiden införts

- **10 § 4 mom. Granskningsperioden för den maximala arbetstiden, i genomsnitt 48 timmar i veckan träder i kraft från och med 31.8.2020 (enligt arbetstidslagen ska förfarandet tas i bruk senast 1.1.2021)**

Som granskningsperiod för den maximala arbetstid som avses i arbetstidslagen 18 § 1 mom. används **12 månader**. Till övriga delar tillämpas bestämmelserna i arbetstidslagen 18 §.

- **Tillämpningsanvisning**

Vid uträkningen av den tid som räknas till den maximala arbetstiden beaktas den tid som räknas som arbetstid (inklusive övertid, mertid osv.). Arbetstidsersättningar som ges i form av fritid (t.ex. övertid) eller lediga dagar som ges för utjämning av den ordinarie arbetstiden är exempel på tid som inte räknas som arbetstid.

# Ändringar i bilaga 12

---

Det har gjorts ett tillägg om regler som ska tillämpas:

- 7 a § Bestämmelser i arbetstidslagen som ska tillämpas
- Utöver bestämmelserna i denna bilaga tillämpas följande bestämmelser i arbetstidslagen, såvida inte annat avtalats om dem i detta avtal eller på annat ställe i tjänste- eller arbetskollektivavtalet (hänvisningsbestämmelse):
- 4 § 3 mom. (tjänsteinnehavarens skyldighet att fullgöra beredskap),
- 8 § (nattarbete),
- 10 § (ordinarie arbetstid som baserar sig på kollektivavtalet),
- 14 § (arbetstidsbank),
- 15 § (förkortad arbetstid),
- 17 § (arbetstagarens samtycke),
- 19 § (nödarbete),
- 25 § (dygnsvila),
- 27 § (veckovila),
- 28 § (avvikelse från bestämmelserna om veckovila),
- 32 § (bokföring av arbetstid),
- kap. 8 och 9 (bestämmelsernas tvingande natur och särskilda bestämmelser)

# Ändringar i bilaga 12 som beror på den nya arbetstidslagen

---

Definitionen på tid som räknas som arbetstid i bilaga 12 för de familjedagvårdare som arbetar i sitt eget hem ändrades från och med 1.4.2020 eftersom arbetstidslagen inte längre tillåter avvikelser från arbetstidslagens bestämmelser.

Bestämmelsen i AKTA 2018-2019, bilaga 12 har varit följande:

- Vårdarens arbetstid börjar då det första barnet kommer till dagvård och slutar då det sista barnet lämnar dagvården med undantag av den tid då vårdaren inte har ett enda barn i dagvård. Till arbetstid räknas också den tid som används för utförande av andra uppgifter som arbetsgivaren förordnar.

Ny bestämmelse i bilaga 12 8 § 2 mom.

- Till arbetstid räknas den tid som används för arbete samt den tid som familjedagvårdaren är skyldig att vara till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället.

# Den nya arbetstidslagens inverknings på bilaga 12

---

- Tiden då familjedagvårdarens arbetsskift börjar och slutar står i fortsättningen i hens arbetsskiftsförteckning.
- Arbetsskiftsförteckningen upprättas i enlighet med de verkliga vårdtiderna som barnen vårdas.
- En diaserie om den nya arbetstidslagens inverknings på planeringen av arbetsskift har publicerats på JHL:s yrkesbransch-sida (diaserien på finska)
- Bilaga 12 8 § 2 mom. punkt 1 i tillämpningsanvisningen stryks helt och punkt 2 blir tillämpningsanvisning:
  - Eventuellt underskott i den ordinarie arbetstiden och utfyllnad av den

# Den nya arbetstidslagens inverknningar på bilaga 12

---

## Morgonberedskap

- Till följd av ändringen i den tid som räknas som arbetstid är det inte längre möjligt att låta utföra morgonberedskap i de situationer då familjedagvårdaren är på sitt arbetsställe, dvs. hemma, och till arbetsgivarens förfogande.
  - Sådan tid ska i fortsättningen alltid räknas som arbetstid, inte beredskap.
- Det är möjligt att ordna beredskap i enlighet med AKTA:s 3 kap. 5 §.
  - Beredskap enligt ovannämnda paragraf kan låta utföras endast i de situationer då arbetstagaren inte behöver befinna sig på arbetsplatsen eller i dess omedelbara närhet.

# Övriga textändringar i bilaga 12

---

- Det har gjorts många textändringar som klargör och uppdaterar bestämmelserna, men ändå inte med avsikt att ändra bestämmelsernas innebörd eller tolkning.
- Ändringarna innehåller bland annat ändrade meningar och formuleringar, uppdateringar i hänvisningar till lagar som gäller småbarnspedagogik och korrigeringar i paragrafhänvisningar.

# Övriga textändringar i bilaga 12

---

- **Familjedagvårdens kostnadsersättning (13 §)**
  - I paragrafen har lagts till ett omnämmande om att kostnaderna ska ersättas *minst* i enlighet med Finlands Kommunförbunds rekommendation.
  - Avsikten med ändringen är att klargöra att arbetsgivaren kan om den så vill ersätta kostnaderna också med överskridande av Kommunförbundets rekommenderade nivå.

# Bilaga 12 14 § Arbetsgrupper

---

## Arbetsgrupper

- Följande arbetsgrupper tillsätts för den tid som avtalsperioden varar:
  - En arbetsgrupp med uppgiften att utreda specialfrågor i AKTA:s bilaga 12.
  - En arbetsgrupp med uppgiften att utreda om det finns förutsättningar att ändra och utveckla lönesystemet i AKTA:s bilaga 12 samt framställa förslag till ändring av lönebestämmelserna som baserar sig på utredningen.

Under den föregående avtalsperioden fanns också en arbetsgrupp som behandlade lönefrågor. Utvecklingen av lönen testades med en simulering på papper. Eftersom endast fyra orter deltog i simuleringen, ansåg arbetsgruppen att man inte ur ett så snävt sampel erhåller tillräckligt med information om ändringarnas inverknings. Under denna avtalsperiod är avsikten att bland annat kartlägga de lönemodeller som redan finns och utnyttja dem i utvecklingen av lönebestämmelserna.



# AKTA Bilaga 12

## Vårdplatsens pris under avtalsperioden

	Vårdplats har bokats för i genomsnitt över fem timmar per dag		Vårdplats har bokats för i genomsnitt högst fem timmar per dag	
1.Familjedagvårdaren har minst lämplig yrkesexamen	1.2.2017 1.5.2018	404,67 € 411,17 €	1.2.2017 1.5.2018	202,35 € 205,60 €
12PPH001	1.4.2019 1.8.2020 1.4.2021	415,28 € 421,78 € 426,00 €	1.4.2019 1.8.2020 1.4.2021	207,66 € 210,91 € 213,02 €
Familjedagvårdaren har inte examen enligt punkt 1	1.2.2017 1.5.2018	385,83 € 392,33 €	1.2.2017 1.5.2018	192,92 € 196,17 €
12PPH002	1.4.2019 1.8.2020 1.4.2021	396,25 € 402,75 € 406,78 €	1.4.2019 1.8.2020 1.4.2021	198,13 € 201,38 € 203,39 €