

VÄLKA 2025–2028

Ändrade kapitel i VÄLKA: I, II, III, IV, V, VII, VIII och XI och bilaga 6 samt tilläggsprotokoll om lärare inom småbarnspedagogik i sjukhussektorn och tilläggsprotokoll om arbetstiden för gårdskarlar

Kapitel I Allmän del

- - -

§ 4 Lokala avtal

mom. 1

Detta avtal tillämpas inte till de delar man har avvikit från dess bestämmelser genom sådana lokala avtal som avses i § 12 i huvudavtalet för kommun- och välfärdssektorn. 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-, graviditetsledighets- eller föräldraledighetsförmåner. Om en inrättning eller verksamhetsenhet vars huvudman är ett välfärdsområde eller en välfärdssammanslutning, en kommun eller samkommun, staten eller en privat sammanslutning överförs till en annan huvudman som är ett välfärdsområde eller en välfärdssammanslutning, kan semesterns längd för den överförda personalen avtalas på ett sätt som avviker från semesterbestämmelserna i detta avtal.

Tillämpningsanvisning

Enligt § 12 mom. 1 i huvudavtalet iakttas inte huvudavtalets bestämmelser om avvikande avtal, 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 kollektivavtalet. En sådan särskild bestämmelse finns bl.a.

i arbetstidskapitlet i detta avtal, § 3 (arbetstidsarrangemang). Också i dessa fall tillämpas bestämmelserna i § 12 mom. 2–4 i huvudavtalet, om inte något annat bestäms särskilt i till exempel § 3 i arbetstidskapitlet.

I avvikelse från det som sägs ovan är det dock möjligt att ingå ett lokalt kollektivavtal om att måltider under arbetstid och deltagande i utbildning enligt arbetstidskapitlet räknas som arbetstid. Det är också möjligt att ingå ett lokalt kollektivavtal som avviker från § 4 mom. 2 punkt 5 (av läkare föreskrivna undersökningar) till den anställdas fördel.

~~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 (8.6.2022).

- - -

Kapitel II Löner

- - -

§ 3 Minimilön

mom. 1

För en heltidsarbetande och fullt arbetsför person som fyllt 17 år är minimilönen per månad för ordinarie arbetstid inklusive naturaförmåner ~~1 708,41 euro från 1.3.2023, 1 746,00 euro från 1.6.2023 och~~ 1 785,63 euro från 1.6.2024, 1 838,63 euro från 1.10.2025 och 1 880,37 euro från 1.8.2026.

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

- - -

§ 11 Individuellt tillägg

- - -

Protokollsanteckning

I VÄLKA görs den årliga justeringen första gången senast 31.12.2023, såvida den inte gjorts redan tidigare år 2023 medan AKTA tillämpades.

- - -

Kapitel III Arbetstid

- - -

§ 4 Arbetstid

- - -

mom. 2 Vissa specialsituationer

1 Vilotider

De dagliga vilotiderna räknas inte in i arbetstiden, om den anställda under dessa tider obehindrat får avlägsna sig från arbetsplatsen.

2 Restid

Den tid som används för resa räknas inte in i arbetstiden, om den inte samtidigt ska anses vara en arbetsprestation. Färden eller transporten från en avfärdsplats som den behöriga myndigheten eller chefen har anvisat till den plats där tjänste- eller arbetsuppgiften ska utföras och återresan därifrån till avfärdsplatsen räknas dock in i arbetstiden.

På arbetsgivarens skyldighet att förebygga alltför stor belastning som hänför sig till resande utanför arbetstiden tillämpas bestämmelserna i 10, 13 och 25 § i arbetarskyddslagen (738/2002) (hänvisningsbestämmelse).

Tillämpningsanvisning

Av den tid som använts för en tjänsteresa räknas endast den tid som åtgått för skötseln av tjänste- eller arbetsuppgifter in i arbetstiden. Om den anställda använt arbetstid till resor, förlängs arbetstiden inte med anledning av detta.

Arbetsresor från bostaden till arbetsplatsen och tillbaka räknas inte in i arbetstiden.

Vid tjänsteförrättningsresor räknas resor under arbetsdagen från ett arbetsställe till ett annat in i arbetstiden, förutsatt att resorna sker på billigaste sätt och längs den rakaste och snabbaste vägen. Begreppen tjänsteresa och tjänsteförrättningsresa definieras i bilaga 6 § 1.

Till exempel räknas beledsagande av en patient in i arbetstiden, men inte den anställdas återresa utan patienten.

När det är fråga om rekreationsresor för patienter eller vårdbehövande bör arbetsskiftsförteckningen göras upp så att den omfattar även den tid som tjänsteresan pågår. Restid som inte antecknats som arbetstid i arbetsskiftsförteckningen räknas inte in i arbetstiden, fränsett tid som har använts till vårduppgifter och liknande.

Genom ett lokalt kollektivavtal enligt § 12 i huvudavtalet kan man avtala om ersättning för restid utanför arbetstiden.

- - -

§ 6 Arbetstidsformer

- - -

Protokollsanteckning 1.5.2025-29.2.2028 ~~1.3.2023 30.4.2025~~

Särskilda bestämmelser om arbetstiden för gårdskarlar finns i tilläggsprotokollet.

- - -

§ 10 Exceptionell ordinarie arbetstid

Om en tjänsteinnehavares eller arbetstagares ordinarie arbetstid med stöd av 39 § i arbetstidslagen har ordnats med avvikelse från lagens 5 §, iakttas bestämmelserna i tillståndet till undantag eller i ifrågavarande kollektivavtal i stället för bestämmelserna i detta kapitel, till den del bestämmelser uttryckligen anges i tillståndet till undantag eller i kollektivavtalet i fråga. **Överskridande av den kollektivavtalsenliga genomsnittliga ordinarie arbetstiden per vecka i syfte att verkställa ett tillstånd till undantag som beviljats av arbetarskyddsmyndigheten förutsätter ett lokalt kollektivavtal enligt huvudavtalet.** Till övriga delar iakttas bestämmelserna i detta kapitel.

- - -

Kapitel IV Semester

- - -

§ 4 Tid som likställs med arbetad tid

- - -

Tillämpningsanvisning för § 4 (gäller kvalifikationsåren 2022-2023)

Om en tjänsteinnehavare eller arbetstagare som 1.1.2023 genom överlåtelse av rörelse överförts från en kommun eller samkommun till ett välfärdsområde eller en välfärdssammanslutning varit förhindrad att utföra sitt arbete i anställning hos kommunen eller samkommunen av skäl som anges i punkt 1-9, beaktas denna tid vid tillämpning av bestämmelsen i välfärdsområdet eller välfärdssammanslutningen på samma sätt som om den anställda av samma skäl varit förhindrad att utföra sitt arbete i anställning hos välfärdsområdet eller välfärdssammanslutningen.

Vid bedömningen av om kravet på 22 arbetsdagar enligt punkt 9 uppfylls, räknas tiden i arbete hos kommunen eller samkommunen före överlåtelsen i detta fall på samma sätt som om den anställda hade arbetat hos välfärdsområdet eller välfärdssammanslutningen.

- - -

§ 5 Semesterns längd

- - -

Tillämpningsanvisning för § 5 (gäller till 30.4.2025)

När man bedömer hur semesterns längd bestäms för en anställd som 1.1.2023 överförts från en kommun eller samkommun till ett välfärdsområde eller en välfärdssammanslutning genom överlåtelse av rörelse, räknas anställningstiden hos kommunen eller samkommunen före överlåtelsen på samma sätt som om den anställda hade varit anställd hos välfärdsområdet eller välfärdssammanslutningen. Också andra förutsättningar som anges i paragrafen ska beaktas.

Anställningstiden som berättigar till arbetserfarenhetstillägg beräknas dock enligt de bestämmelser som tillämpas på beräkningen av arbetserfarenhetstillägg.

- - -

§ 6 Hur semesterdagar åtgår

- - -

mom. 2

Tillämpningsanvisning

Beträffande uträkningen av det genomsnittliga antalet arbetsdagar under en vecka, se tillämpningsanvisningen för mom. 1.

Bestämmelserna i § 6 mom. 2 tillämpas också när ingen ordinarie arbetstid har bestämts (t.ex. praktiserande veterinärer) eller när arbetstiden varierar från vecka till vecka.

Förutsättningarna för tillämpning av mom. 2 avgörs vid den tidpunkt då semester ges. Om det alltså under den kalendervecka eller den utjämningsperiod i vilken semestern ingår eller under vilken semestern börjar eller slutar, utan semestern skulle ingå i genomsnitt fler eller färre än 5 i den ordinarie arbetstiden ingående arbetsdagar per kalendervecka, tillämpas bestämmelserna i mom. 3.

När mom. 2 tillämpas är det i allmänhet befogat att semestern om möjligt tas ut som fulla kalenderveckor eller som längre avsnitt under en utjämningsperiod så att arbetsdagarnas och de lediga dagarnas relativa andel är densamma som under arbetsperioderna. Under ofullständiga veckor kan det också bli nödvändigt med avrundningar. Utgångspunkten är att arbetstidsarrangemanget inte inverkar på semesterns längd. Till exempel är den längsta semestern räknat i semestertid alltid sammanlagt nästan 7,5 veckor (inkluderar inte arbetstidsförkortande söckenhelger).

Antalet arbetsdagar som ska ingå i semestertiden (och som utan semestern skulle vara arbetsdagar) räknas ut med hjälp av följande formel:

$$\frac{\text{Arbetsdagar i genomsnitt under en kalendervecka}}{5} \times \text{semesterdagar}$$

När semestertiden bestäms ska man se till att rätt antal arbetsdagar (formeln) och semesterdagar ingår i semestertiden.

- - -

§ 8 Överenskommelse om uppdelning av semestern och om semesterns tidpunkt under anställningen

- - -

mom. 5

När förutsättningarna i § 23 i detta kapitel uppfylls, kan arbetsgivaren och den anställda avtala om att byta semester som tjänats in under kvalifikationsåret mot pengar, till den del semestern överskrider 30 semesterdagar.

- - -

§ 23 Utbyte av semester mot pengar

mom. 1

För att denna bestämmelse ska kunna börja tillämpas ska arbetsgivaren och huvudavtalsorganisationerna eller deras registrerade underföreningar/fackombud ingå ett lokalt avtal enligt § 12 i huvudavtalet om tillämpning av denna bestämmelse.

mom. 2

Arbetsgivaren och den anställda kan avtala om att byta semester som tjänats in under kvalifikationsåret mot pengar, till den del semestern överstiger 30 semesterdagar. Avtalet ska ingås skriftligt tidigast när kvalifikationsåret är slut och senast inom ett år efter att semesterperioden gått ut.

mom. 3

Ersättningen för de utbytta semesterdagarna betalas i enlighet med § 16. Som grund för beräkningen av ersättningen används den månad då avtalet om utbyte av semester mot pengar har ingåtts.

Tillämpningsanvisning

I avtalet med den anställda om utbyte av semester mot pengar ska antecknas vilket kvalifikationsårs semester det är fråga om.

mom. 4

Ersättningen ska betalas senast under följande kalendermånad efter undertecknandet.

Protokollsanteckning

Denna bestämmelse gäller under avtalsperioden 1.5.2025–29.2.2028.

Kapitel V Tjänst-, arbets- och familjeledighet

§ 1 Rätt till sjukfrånvaro

- - -

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 sjukfrånvaron 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 eller fysioterapeut. 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 FPA ett godtagbart läkarintyg över sin sjukdom, förutom för den så kallade självrisktiden.

Arbetsförmåga som enligt läkarintyg beror på fertilitetsbehandling berättigar till sjukfrånvaro med lön.

- - -

§ 7 Lön under graviditetsledighet

- - -

mom. 2

Förutsättningen i mom. 1 punkt 2 i denna bestämmelse gäller inte i situationer där graviditeten upphör i förtid efter 154 graviditetsdagar, men innan ansökan om graviditetsledighet senast ska lämnas in enligt mom. 1 punkt 2 och den anställda ännu inte har ansökt om graviditetsledighet när graviditeten upphör. Också i detta fall är förutsättningen för att lön ska betalas att punkterna 1 och 3–4 i mom. 1 uppfylls och att den anställda ansöker om graviditetsledigheten utan obefogat dröjsmål efter att graviditeten upphört.

mom. 2 3

På lön under graviditetsledighet tillämpas § 2 mom. 5.

- - -

§ 7 a Amningspaus

En anställd som ammar sitt barn som är yngre än 1 år ska ges en avlönad amningspaus på sammanlagt högst 15 minuter under arbetsdagen. Pausen kan hållas om det är möjligt med hänsyn till arbetets natur.

Amningspausen räknas som arbetstid. Pausen börjar när arbetet avbryts och slutar när arbetet återupptas. Den anställda får inte lämna arbetsplatsen under pausen. För att rätten till avlönad amningspaus ska gälla, ska den anställdas arbetsskift vara minst 6 timmar.

Utgångspunkten är att arbetsgivaren och den anställda kommer överens om de praktiska arrangemangen kring pausen. Pausen ska ordnas så att arbetets gång, verksamheten eller de tjänster som ska tillhandahållas inte störs av pausen. Arrangemanget får inte äventyra kundernas eller patienternas säkerhet och inte orsaka störningar på arbetsplatsen. Chefen har

med beaktande av de ovan nämnda omständigheterna rätt att bestämma när amningspausen hålls.

Tillämpningsanvisning

Den anställda har rätt till amningspaus för att amma sitt barn och/eller pumpa mjölk. Till amningspausen anses höra hela den tid som går åt till amningen eller mjölkpumpningen, inklusive den tid som eventuellt åtgår till att förflytta sig, byta kläder, tvätta sig och motsvarande åtgärder.

Det är inte nödvändigt att bestämma att amningspausen ska hållas ett visst klockslag, utan man kan till exempel bestämma att pausen hålls mellan vissa klockslag när det är mest ändamålsenligt med tanke på tjänste- eller arbetsuppgifterna. När chefen bestämmer tidpunkten för amningspausen bör moderns och barnets behov beaktas i första hand.

Pausen kan hållas i en eller flera delar under arbetsdagen. Pausen ska i mån av möjlighet förläggas i anslutning till någon annan paus.

Amningspausen kan inte bestämmas till början eller slutet av arbetsdagen.

§ 8 Lön under föräldraledighet

mom. 2

Förutsättningen i mom. 1 punkt 2 i denna bestämmelse gäller inte i situationer där graviditeten upphör i förtid efter 154 graviditetsdagar, men innan ansökan om föräldraledighet senast ska lämnas in enligt mom. 1 punkt 2 och den anställda ännu inte har ansökt om föräldraledighet när graviditeten upphör. Också i detta fall är förutsättningen för att lön ska betalas att punkterna 1 och 3–4 i mom. 1 uppfylls och att den anställda ansöker om föräldraledighet utan obefogat dröjsmål efter att graviditeten upphört.

mom. 2 3

På lön under föräldraledighet tillämpas bestämmelserna i § 2 mom. 5.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelser om arbetsgivarens rätt till föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen finns i § 4.

mom. ~~3~~ 4

Lön betalas för föräldraledigheten bara till den del som den anställda tar ut avlönad föräldraledighet i en följd.

En anställd som tar ut avlönad graviditetsledighet enligt § 7 har rätt till avlönad föräldraledighet enligt § 8 endast om personen tar ut ledigheten i en följd genast efter graviditetsledigheten.

En förälder som inte föder barnet har trots kontinuitetskravet möjlighet att ta ut avlönad föräldraledighet i en följd i samband med barnets födelse och resten senare i en följd.

Adoptivföräldrar har trots kontinuitetskravet möjlighet att ta ut avlönad föräldraledighet i en följd i samband med adoptionen och resten senare i en följd.

Tillämpningsanvisning för mom. 1–~~3~~ 4

Om ett enda barn föds eller adopteras till familjen, kan föräldrarna ha föräldraledighet samtidigt i sammanlagt 18 vardagar. Om flera barn föds eller adopteras till familjen på samma gång, kan föräldrarna ha föräldraledighet samtidigt under en tid som bestäms i 9 kap. 8 § 3 mom. i sjukförsäkringslagen (hänvisningsbestämmelse). Andelen föräldraledighet med lön bestäms enligt § 8 mom. 1 i detta kapitel.

För en anställd med partiell föräldraledighet (4 kap. 2 a § i arbetsavtalslagen, hänvisningsbestämmelse) bestäms anställningsvillkoren och arbetstiden på samma sätt som för en deltidsanställd.

Deltidsarbete som utförts under partiell föräldraledighet avbryter kontinuiteten i en avlönad föräldraledighet enligt § 8.

- - -

§ 9 Tillfällig vårdledighet

- - -

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 vårdnaden 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 välfärdsområdet eller välfärdssammanslutningen 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.

- - -

§ 10 Studieledighet

mom. 1

Vid tillämpning av lagen om studieledighet **betraktas anställningen som huvudsyssla om den ordinarie arbetstiden i genomsnitt är minst 19 timmar i veckan.**

1. **anses en anställning vara huvudsyssla om den ordinarie arbetstiden i genomsnitt är minst 19 timmar i veckan,**
-
2. **anses arbetsoförmåga 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).

Om en arbetstagare under sin studieledighet blir arbetsoförmögen på grund av sjukdom, förlossning eller olycksfall, och arbetsoförmågan fortgår längre än sju dagar utan avbrott, ska den del av tiden av arbetsoförmåga 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 arbetsoförmåga. (8 § 2 mom. i förordningen om studieledighet, hänvisningsbestämmelse)

Nedkomstdagen betraktas som den första dagen av arbetsoförmåga, och arbetsoförmågan anses fortgå i sex veckor efter nedkomsten, om inte arbetsoförmågan enligt läkarintyg pågår längre. Tiden i fråga (fem veckor eller en längre tid enligt läkarintyget) är graviditets- eller föräldraledighet 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 arbetsoförmåga 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.

mom. 3

En anställd som är gravid eller som genomgått en förlossning har rätt att avbryta en beviljad studieledighet för högst 105 vardagar på grund av graviditetsledighet och/eller föräldraledighet. Huruvida lön betalas under ledigheterna bestäms enligt kap. V § 7–8. Den arbets-/tjänstledighet som beviljats för studieledigheten fortsätter omedelbart efter graviditets- och/eller föräldraledigheten, om något av studieledigheten kvarstår. Den anställda har rätt att på ansökan i ett senare skede ta ut den del av studieledigheten som infallit under avbrottet (högst 105 vardagar).

§ 11 Vissa tjänst- och arbetsledigheter

- - -

mom. 2

Följande dagar är avlönade lediga dagar när de infaller på en arbetsdag: 50- och 60-årsdagar, egen vigselfdag, dag för registrering av partnerskap, begravningsdag (jordfästningsdag) för

sambo, maken/makan make/maka, 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.

Med sambor avses sådana partner i ett parförhållande som bor i gemensamt hushåll.

§ 9 Lönen för ~~förtroendeman~~ fackombud

§ 2 Förtroendeman Fackombud

mom. 1

Med ~~huvudförtroendeman~~ huvudfackombud och ~~förtroendeman~~ fackombud 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 välfärdsområden gäller också välfärdssammanslutningar.

Tillämpningsanvisning

Benämningen förtroendeman har ersatts av fackombud. Fackombud avser förtroendeman enligt arbetslagstiftningen.

- - -

§ 3 Tillsättande av **förtroendemän fackombud**

- - -

mom. 2

Vid behov ingås genom ett i § 13 i detta kapitel avsett lokalt avtal överenskommelse om antalet **förtroendemän** **Överenskommelse om antalet fackombud**, om deras verksamhetsområde och om uppgiftsfördelningen mellan dem **ingås genom ett lokalt avtal enligt § 13 i detta kapitel**. När överenskommelse ingås om antalet **förtroendemän fackombud** och deras verksamhetsområde, beaktas välfärdsområdets eller enhetens storlek, arten och omfattningen av den verksamhet som bedrivs i välfärdsområdet 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

Välfärdsområden och välfärdssammanslutningar kan ha gemensamma **huvudförtroendemän huvudfackombud** och **förtroendemän fackombud** vars verksamhetsfält omfattar två eller flera välfärdsområden eller välfärdssammanslutningar. Förutsättningarna är att de berörda välfärdsområdena och välfärdssammanslutningarna har avtalat om arrangemanget och att den berörda huvudavtalsorganisationen eller **en dess** underförening utser **en gemensam huvudförtroendeman ett gemensamt huvudfackombud** och/eller **förtroendeman fackombud** för välfärdsområdena och välfärdssammanslutningarna enligt ovan nämnda avtal.

Välfärdsområdet/välfärdssammanslutningen och bolag som det/den äger kan ha gemensamma **huvudfackombud och fackombud**. Förutsättningen är att välfärdsområdet/välfärdssammanslutningen och bolaget har avtalat om arrangemanget och att den berörda huvudavtalsorganisationen eller dess underförening utser det gemensamma **huvudfackombudet och/eller fackombudet** för välfärdsområdet/välfärdssammanslutningen och bolaget enligt ovan nämnda avtal.

- - -

§ 8 **Förtroendemannens Fackombudens** tidsanvändning

mom. 1

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

- - -

mom. 3

Förtroendemannens Fackombudets arbetsbefrielse ska framgå av arbetsskiftsförteckningen.

Personalens representant ska ges arbetsbefrielse enligt 20 § i samarbetslagen för skötseln av de uppgifter som avses i lagen (hänvisningsbestämmelse).

- - -

mom. 4

Tillämpningsanvisning

Rekommendation

Vid lokala avtal om **huvudförtroendemannens huvudfackombudets** tidsanvändning och ersättning för **förtroendemannarbetet arbetet som fackombud** tillämpas utöver VÄLKA kap. VII § 8 följande principer:

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

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

Vid behov kan **huvudförtroendemannen** **huvudfackombudet** dessutom beviljas tillfällig arbetsbefrielse av sådana särskilda skäl som kräver mycket tid av **huvudförtroendemannen** **huvudfackombudet** och som inte redan har beaktats i den regelbundna arbetsbefrielsen. Det kan till exempel vara fråga om deltagande i beredningsgrupper i samband med en betydande omorganisering av serviceproduktionen såsom **välfärdsområdesreformen**, samarbete mellan välfärdsområden eller förhandlingar om exempelvis lönesystemet.

Om man kommer överens om att fördela arbetsbefrielsen mellan **huvudförtroendemannen** **huvudfackombudet** och de övriga **förtroendemännen** **fackombuden**, borde befrielsen sammantaget motsvara den tidsanvändning som anges ovan.

Om **huvudförtroendemannen** **huvudfackombudet** eller **förtroendemannen** **fackombudet** sköter samarbetsfrågor, arbetarskyddsfrågor eller andra frågor som inte hör till de normala **förtroendemannauppgifterna** **uppgifterna som fackombud**, kan man lokalt avtala om en totaltid.

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. 5

Protokollsanteckning

Om inget annat avtalas lokalt, är den regelbundna befrielsen för **huvudfackombudet** (eller om **huvudfackombud** saknas, **det fackombud som har motsvarande ställning**) i genomsnitt minst en arbetsdag i veckan per 105 anställda som **fackombudet** representerar.

Denna protokollsanteckning gäller till slutet av avtalsperioden.

Rekommendation

Arbetsgivarens representant och huvudavtalsorganisationens lokala representant utreder och säkerställer tillsammans 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 fackombud

mom. 1

Välfärdsområdet eller välfärdssammanslutningen ersätter de inkomster som ~~en förtroendeman~~ ett fackombud går miste om när han eller hon på arbetstid deltar i lokala förhandlingar eller i övrigt sköter uppgifter som överenskommits med arbetsgivaren eller deltar i en inspektion som en arbetarskyddsinspektör förrättar på arbetsplatsen.

Lönen för den tid som använts till att sköta ~~förtroendemannauppdraget~~ uppdraget som fackombud räknas ut så att den motsvarar den lön som ~~förtroendemannen~~ fackombudet, 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 ett huvudfackombud som helt befriats från arbetet avtalas ersättningen för inkomstbortfall lokalt enligt ovan nämnda principer. Den uppgiftsrelaterade lönen för ~~en~~ förtroendeman ett fackombud som helt befriats från sina uppgifter är dock från 1.3.2023 minst 2 102,72 euro och från 1.6.2023 minst 2 148,98 euro från 1.6.2024 minst 2 197,76 euro, från 1.5.2025 minst 2 350,00 euro, från 1.10.2025 minst 2 408,75 euro, från 1.8.2026 minst 2 463,43 euro och från 1.4.2027 minst 2 512,70 euro i månaden plus ett eventuellt individuellt tillägg, eventuellt arbetserfarenhetstillägg och eventuellt årstillägg.

- - -

§ 10 Förtroendemaersättning Fackombudsersättning

mom. 1

Till ~~en huvudförtroendeman~~ ett huvudfackombud (eller om ~~ingen sådan~~ inget huvudfackombud har utsetts, till ~~en förtroendeman~~ ett fackombud i motsvarande ställning) betalas, utöver den lön som anges i § 9, en i den ordinarie lönen ingående ersättning för ~~förtroendemannaarbetet~~ arbetet som fackombud enligt följande:

Antal representerade anställda	Ersättning €/mån. 1.3.2023	Ersättning €/mån. 1.10.2025
5–79	79	83
80–159	99	104
160–249	117	123
250–339	156	163
340–449	203	213
450–699	238	249
700–	273	286

Bestämmelserna om lön i deltidarbete enligt § 4 mom. 1 i lönekapitlet tillämpas inte på fackombudersättning. Ett huvudfackombud med deltidsanställning betalas fackombudersättning till fullt belopp enligt antalet anställda som huvudfackombudet representerar.

Kap. VIII Permittering, ombildning till deltidsanställning och anställningens upphörande

§ 2 Meddelande om permittering

mom. 1

Vid permittering ska arbetsgivaren ge ett meddelande om permittering minst ~~en månad~~ **tre veckor** på förhand.

- - -

§ 3 Ombildning till deltidsanställning och anställningens upphörande

- - -

Tjänsteinnehavare mom. 1

Tillämpningsanvisning

I lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden finns det bestämmelser om tjänsteinnehavares rätt till sysselsättningsledighet och arbetsgivarens skyldighet att meddela arbetskraftsbyrån myndigheten (hänvisningsbestämmelse).

- - -

Arbetstagare mom. 2

- - -

Tillämpningsanvisning

I arbetsavtalslagen finns bestämmelser om arbetstagares rätt till sysselsättningsledighet och arbetsgivarens skyldighet att meddela arbetskraftsbyrån myndigheten (hänvisningsbestämmelse).

- - -

Kapitel IX Uppsägningsskydd för och ersättning till en arbetarskyddsfullmäktig

- - -

§ 2 Ersättning till en arbetarskyddsfullmäktig

mom. 1

Till en månadsavlönad ordinarie arbetarskyddsfullmäktig betalas i ersättning 99 euro från 1.3.2023 och 104 euro från 1.10.2025.

Protokollsanteckning

Om arbetarskyddsfullmäktigen representerar 700 eller fler anställda, är ersättningen dock 273 euro från 1.3.2023 och 286 euro från 1.10.2025. Denna protokollsanteckning gäller till slutet av avtalsperioden.

Bestämmelserna om lön i deltidsarbete enligt § 4 mom. 1 i lönekapitlet tillämpas inte på ersättningen till en arbetarskyddsfullmäktig. En arbetarskyddsfullmäktig med deltidsanställning betalas ersättning till fullt belopp enligt antalet anställda som arbetarskyddsfullmäktigen representerar.

- - -

Bilaga 6 Ersättningar för resekostnader

- - -

§ 5 Kilometerersättning vid tjänsteresor och tjänsteförrättningsresor

För en resa som företas med ett fordon som tjänsteinnehavaren eller arbetstagaren äger eller har i sin besittning betalas ersättning enligt följande:

Ersättning		
Fordon	Oförhöjd	Förhöjd
bil för varje ettårsperiod som börjar 1.1	59 cent/km för de 8 000 ^{*)} första kilometrarna 52 cent/km för därpå följande kilometer ^{*)} Protokollsanteckning: Under avtalsperioden 1.5.2022–30.4.2025 höjs kilometergränsen till 7000 kilometer.	Kilometerersättningen betalas förhöjd – med 10 cent om tjänsteuppgifterna förutsätter transport av en till bilen kopplad släpvagn – med 15 cent om tjänsteuppgifterna förutsätter transport av en till bilen kopplad husvagn – med 4 cent, om den anställda blir tvungen att i sin bil transportera en hund eller sådana maskiner eller anordningar som är skrymmande eller väger över 80 kg – med 13 cent till den del tjänsteuppgifterna förutsätter körning med bil på skogsbilväg eller på en för annan trafik avstängd vägbyggnadsarbetsplats – om det i ett fordon som är i den anställdas besittning reser flera personer som deltar i samma tjänsteresa eller tjänsteförrättningsresa eller personer som det hör till den anställdas tjänste- eller arbetsuppgifter att skjutsa, betalas ytterligare 4 cent per kilometer för varje medföljande person.
motorcykel, för varje ettårsperiod som börjar 1.1	– 45 cent/km för de 5 000 första kilometrarna – 41 cent/km för därpå följande kilometer	– om det i ett fordon som är i den anställdas besittning reser flera personer som deltar i samma tjänsteresa eller tjänsteförrättningsresa eller personer som det hör till den anställdas tjänste- eller arbetsuppgifter att skjutsa, betalas ytterligare 4 cent per kilometer.
motorbåt		– om det i ett fordon som är i den anställdas besittning reser flera personer som deltar i samma tjänsteresa eller tjänsteförrättningsresa eller personer som det hör till den anställdas tjänste- eller
– över 50 hk	149 cent/km	
– 50 hk eller mindre	103 cent/km	
snöskoter	142 cent/km	
moped	24 cent/km	

terränghjuling	134 cent/km	arbetsuppgifter att skjutsa, betalas ytterligare 4 cent per kilometer.
annat fordon	14 cent/km	
cykel	84 cent/dygn	

- - -

- - -

Särskilda bestämmelser om arbetstiden för lärare inom småbarnspedagogik och speciallärare inom småbarnspedagogik som arbetar i sjukhussektorn

- - -

§ 2

Förhandlingsparterna anser det vara viktigt att i synnerhet vid fördelningen av lokala avtalsmedel beakta de lärare inom småbarnspedagogik och speciallärare inom småbarnspedagogik som arbetar på sjukhus, vilkas uppgifter inom småbarnspedagogik och förskoleundervisning kräver mycket brett kunnande och ansvar.

- - -

Arbetstiden för gårdskarlar

Tilläggsprotokoll med kollektivavtalsverkningar, gäller

~~1.3.2023–30.4.2025~~ 1.5.2025-29.2.2028

- - -