

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL TILL DET ALLMÄNNA TJÄNSTE- OCH ARBETSKOLLEKTIVAVTALET FÖR VÄLFÄRDSSEKTORN 2025–2028 >

§ 1 Avtalets giltighetstid och eventuell uppsägning av avtalet

Detta tjänste- och arbetskollektivavtal är i kraft 1.5.2025–29.2.2028. Efter 29.2.2028 fortsätter avtalet att gälla ett år i sänder om det inte skriftligt sägs upp minst sex veckor innan avtalsperioden löper ut.

Även om avtalet sägs upp är dess bestämmelser i kraft tills parterna gemensamt konstaterar att förhandlingarna om ett nytt avtal har slutförts eller någon avtalspart skriftligt uppger sig anse att förhandlingarna är slutförda.

§ 2 Avtalshöjningar år 2025

mom. 1 Allmän förhöjning 1.10.2025

Tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas uppgiftsrelaterade löner eller därmed jämförbara månadslöner höjs 1.10.2025 genom en allmän förhöjning. Förhöjningen är 53 euro, dock minst 2,5 procent. Det individuella tillägget enligt § 11 i lönekapitlet höjs med 2,5 procent.

I deltidarbete är förhöjningen av den uppgiftsrelaterade lönen lägre i samma proportion som den anställdas arbetstid är kortare än den fulla ordinarie arbetstiden enligt tjänste- eller arbetskollektivavtalet.

Minimilönen enligt § 3 i lönekapitlet höjs 1.10.2025 i enlighet med den allmänna förhöjningen.

mom. 2 Lönepunkterna

De förhöjda grundlönerna för lönepunkterna i lönebilagorna framgår av lönebilagorna 1–3.

§ 3 Senareläggning av potten på 1,0 % i juni till 1.11.2025

I samband med avtalsuppgörelsen 2022–2025 kom parterna överens om en lokal pott på 1,0 % 1.6.2025 i VÄLKA. Potten är avsedd för lönesamordning och utveckling av lönesättningen i samband med införandet av det nya lönesystemet.

Till skillnad från vad som tidigare avtalats betalas den lokala potten på 1,0 % 1.11.2025.

Till de anställda som omfattas av VÄLKA betalas dessutom ett engångsarvode på 76 euro. Engångsarvodet betalas i samband med lönebetalningen för augusti 2025 till de arbetstagare och tjänsteinnehavare som haft en oavbruten anställning under perioden 2.6.2025–30.6.2025. För deltidsanställda betalas arvodet i proportion till deltidsarbetstiden. Som deltidsprocent används den deltidsprocent som gäller 30.6.2025.

§ 4 Avtalshöjningar år 2026

mom. 1 Allmän förhöjning 1.8.2026

Tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas nivålöner och därmed jämförbara månadslöner höjs 1.8.2026 genom en allmän förhöjning. Förhöjningen är 2,27 procent. Nivå tilläggen enligt § 11–12 i lönekapitlet och de individuella tilläggen enligt § 13 i lönekapitlet höjs i enlighet med den allmänna förhöjningen.

Minimilönen enligt § 3 i lönekapitlet höjs 1.8.2026 i enlighet med den allmänna förhöjningen.

mom. 2 Lönegrupper

Nivålönerna för lönegrupperna i lönebilagorna 1–3 höjs 1.8.2026 i enlighet med den allmänna förhöjningen

mom. 3 Lokal justeringspott 1.10.2026

Den lokala justeringspotten är 0,2 procent av lönesumman inom det allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet för välfärdssektorn. Om samförstånd inte nås om fördelningen av den lokala potten, beslutar arbetsgivaren hur den fördelas.

mom. 4 Lokal justeringspott enligt utvecklingsprogrammet 1.10.2026

Den lokala justeringspotten har fastställts i löneutvecklingsprogrammet för åren 2026–2028. Närmare information finns i programmet för utveckling av kommun- och välfärdssektorns lönestrukturer och lönesystem 2026–2028.

§ 5 Avtalshöjningar år 2027

mom. 1 Allmän förhöjning 1.4.2027

Tjänsteinnehavarnas och arbetstagarnas nivålöner och därmed jämförbara månadslöner höjs 1.4.2027 genom en allmän förhöjning. Förhöjningen är 2,0 procent. Nivå tilläggen enligt § 11–12 i lönekapitlet och de individuella tilläggen enligt § 13 i lönekapitlet höjs i enlighet med den allmänna förhöjningen.

Minimilönen enligt § 3 i lönekapitlet höjs 1.4.2027 i enlighet med den allmänna förhöjningen.

mom. 2 Lönegrupper

Nivålönerna för lönegrupperna i lönebilagorna 1–3 höjs 1.4.2027 i enlighet med den allmänna förhöjningen.

mom. 3 Lokal justeringspott 1.4.2027

Den lokala justeringspotten är 0,4 procent av lönesumman inom det allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet för välfärdssektorn. Om samförstånd inte nås om fördelningen av den lokala potten, beslutar arbetsgivaren hur den fördelas.

mom. 4 Lokal justeringspott enligt utvecklingsprogrammet 1.4.2027

Den lokala justeringspotten har fastställts i löneutvecklingsprogrammet för åren 2026–2028. Närmare information finns i programmet för utveckling av kommun- och välfärdssektorns lönestrukturer och lönesystem 2026–2028.

mom. 5 Stupstock för avtalshöjningarna 2027

År 2027 är de avtalshöjningar som anges i mom. 1–3 sammanlagt 2,4 %. Om kollektivavtalet för arbetstagare inom teknologiindustrin (Industrifacket rf och Teknologiindustrins arbetsgivare rf) sägs upp inför det tredje året och avtalshöjningarna för avtalets sista år ändras, följer avtalshöjningarna i dessa moment dock förhöjningarna i det nya kollektivavtalet för arbetstagare inom teknologiindustrin i samma förhållande.

§ 6 Avtalshöjningar år 2028

mom. 1 Lokal justeringspott enligt utvecklingsprogrammet 1.2.2028

Den lokala justeringspotten har fastställts i löneutvecklingsprogrammet för åren 2026–2028. Närmare information finns i programmet för utveckling av kommun- och välfärdssektorns lönestrukturer och lönesystem 2026–2028.

§ 7 Förfaranden med de lokala justeringspotterna

mom. 1 Fördelning av de lokala justeringspotterna

När de lokala justeringspotterna fördelas är syftet först och främst att trygga tillgången på personal, rätta till lokala missförhållanden i lönerna samt stödja resultat- och produktivitetsfrämjande omorganiseringar av verksamheten och arbetsuppgifterna. Samtidigt gäller det att se till att lönenivån för personer i lednings- och chefsställning och för andra anställda utanför lönegrupperna står i rätt proportion till de underställdas löner eller till lönerna i jämförbara grupper.

Arbetsgivaren bör fästa vikt vid att de lokala justeringspotterna fördelas så jämnt som möjligt mellan de olika lönebilagorna med beaktande av bilagornas lönesummor. Befattningar som står utanför lönesättningen/lönegrupperna betraktas då som en egen grupp. Det är också möjligt att räkna arbetsgivarens representanter enligt § 17 / § 19 i lönekapitlet till denna grupp när förhöjningarna fördelas.

De lokala justeringspotterna används för höjning av uppgiftsrelaterade löner, nivålöner och tillsvidare gällande nivåtillägg och/eller för betalning av individuella tillägg eller motsvarande förhöjningar.

mom. 2 Beräkning av de lokala justeringspotterna

De lokala justeringspotterna beräknas på lönesumman under en så normal månad som möjligt för dem som omfattas av detta avtal, om inte något annat anges nedan.

mom. 3 Användning av och förhandlingar om de lokala justeringspotterna

Den lokala arbetsgivarens och huvudavtalsorganisationernas representanter förhandlar om användningen av de lokala justeringspotterna. Förhandlingarna inleds i god tid innan potten träder i kraft. Målet för förhandlingarna är att ge personalen faktiska påverkningsmöjligheter och att i mån av möjlighet uppnå samförstånd genom att höra förhandlingsparterna på lika villkor. I början av förhandlingarna ska arbetsgivaren ge förhandlarna den information som behövs, såsom lönesummans storlek, antalet anställda och beräkningsgrunderna för justeringspotten. Över förhandlingarna ska det upprättas ett protokoll där parternas ståndpunkter med eventuella motiveringar framgår.

mom. 4 Utredning om justeringspotterna

Arbetsgivaren ska utan oskäligt dröjsmål ge huvudavtalsorganisationernas representanter en skriftlig utredning om hur justeringspotterna fördelats. Av utredningen ska framgå den fördelade pottens storlek i euro åtminstone enligt lönebilaga. Av utredningen ska också framgå hur justeringspotten fördelas samt vilken kostnadseffekt justeringspotterna har. Utredningen ska också innehålla separata uppgifter om olika lokala justeringspottar.

§ 8 VÄLKA Bilaga 7 Teknisk personal

mom. 1 Allmänna förhöjningar för personalen i bilaga 7, se § 2 och 4–5.

mom. 2 Lönegrupper

De uppgiftsrelaterade minimilönerna i bilaga 7 höjs i enlighet med den allmänna förhöjningen.

mom. 3 Lokala justeringspottar

De lokala justeringspotterna för tekniska sektorn i bilaga 7 beräknas på lönesumman för personalen i bilaga 7. Lönesumman för personalen i bilaga 7 dras av från lönesumman för de lokala potterna enligt § 2 och 4–5. De lokala potterna är lika stora som för övriga anställda inom VÄLKA.

§ 9 Ersättningar för resekostnader

Utöver vad som särskilt bestäms i bilaga 6 justeras ersättningarna för resekostnader under avtalsperioden i tillämpliga delar enligt Skatteförvaltningens beslut om justeringar av resekostnadsersättningar.

§ 10 Medlemsavgifter till fackföreningar

Vid inkasseringen av medlemsavgifter för fackanslutna anställda följs anvisningarna från 1.5.2022 (KT:s cirkulär 4/2022).

§ 11 Fortlöpande förhandlingar

Avtalsparterna iakttar principerna om fortlöpande förhandlingar under avtalsperioden i de kollektivavtalsfrågor som parterna tar upp.

§ 12 Arbetsgrupper under avtalsperioden

Följande arbetsgrupper tillsätts för avtalsperioden:

Arbetsgrupp för lönesystemet

Arbetsgruppen fortsätter de förhandlingar som inleddes under den föregående avtalsperioden om ett nytt nivålönesystem som ersätter det nuvarande arbetsvärderingssystemet. Vid behov kan också simulering och pilotförsök användas när modellen utvecklas. Efter att reformen har trätt i kraft är arbetsgruppens primära uppgift att följa upp och styra införandet av nivålönesystemet och vid behov bedöma behovet av att utveckla systemet. Förhandlingar kan också föras om andra delar av lönesystemet (t.ex. individuellt tillägg, arbetserfarenhetstillägg, resultatbonus).

Arbetsgrupp

Arbetsgruppen har i uppgift att bedöma behovet av att se över arbetstidsbestämmelserna i VÄLKA och lägga fram förslag till nödvändiga avtalsändringar. Målet med bedömningen är att utveckla arbetstidsbestämmelserna så att de stöder verksamheterna och servicen inom tillämpningsområdet samt personalens hälsa, välbefinnande i arbetet och resultat. Målet är att avtalsbestämmelserna ska utvecklas så att man med hjälp av dem kan minska alltför stor belastning som hänför sig till resande utanför arbetstiden. Arbetsgruppen kan genom simuleringar och pilottest ta fram olika arbetstidsmodeller och arbetstidsbestämmelser.

Arbetsgrupp som har i uppgift att bedöma och utveckla avtalsbestämmelserna så att det blir lättare för anställda att stanna kvar i arbetslivet och återgå till arbetet

Arbetsgruppen ska i synnerhet gå igenom bestämmelserna om partiell sjukdagpenning och utreda hur man kan stödja, främja och möjliggöra återgången till arbetet efter längre sjukfrånvaroperioder. Fokus läggs åtminstone på avtalsbestämmelserna om lön och rätten till semester. Arbetsgruppen granskar också olika modeller för ersättande arbete och bedömer om en modell för ersättande arbete ska införas i tjänste- och arbetskollektivavtalen.

Arbetsgrupp som granskar personalrepresentanternas ställning

Arbetsgruppen har i uppgift att bedöma utvecklings- och ändringsbehoven i kollektivavtalsbestämmelser som gäller personalrepresentanternas ställning. Arbetsgruppen ska granska och bedöma personalrepresentanternas ställning. Vid bedömningen beaktas ändringsbehoven i tillhandahållandet av tjänster och

avtalsstrukturen. Som en del av arbetsgruppens arbete görs också en representationsutredning och andra utredningar som behövs för arbetsgruppens arbete. Fokus läggs på bestämmelserna om fackombud inom kommun- och välfärdssektorn samt bestämmelserna om uppsägningsskydd för och ersättning till en arbetarskyddsfullmäktig, avtalet om arbetarskyddssamarbete och avtalet om tidsanvändning för en arbetarskyddsfullmäktig.

§ 13 Betalning av justerade löner

a) De justerade lönerna, arvodena och tilläggen betalas första gången senast inom två månader efter att justeringarna trätt i kraft. Om stora arbetsgivare inte kan iaktta dessa tidsfrister, betalas de justerade lönerna, arvodena och tilläggen senast inom tre månader efter att justeringarna trätt i kraft.

b) Retroaktiva förhöjningar betalas senast inom tre månader efter att justeringarna trätt i kraft och hos stora arbetsgivare senast inom fyra månader efter att justeringarna trätt i kraft.

De justerade lönerna, arvodena eller tilläggen har betalats i tid när förhöjningarna betalas på den anställdas normala lönebetalningsdag.

Tillämpningsanvisning

Exempel 1

Tidpunkten för lönejusteringen är 1.10.2025. Löner och ersättningar enligt punkt a) har betalats i tid när de betalas senast på den anställdas normala lönebetalningsdag i december 2025.

I fråga om retroaktiva förhöjningar (b) på den normala lönebetalningsdagen i januari 2026, om retroaktiva förhöjningar betalas.

Man bör alltid sträva efter att betala allmänna förhöjningar i tid, om det är möjligt.

Exempel 2 stora arbetsgivare

Tidpunkten för lönejusteringen är 1.10.2025. Löner och ersättningar enligt punkt a) har betalats i tid när de betalas senast på den anställdas normala lönebetalningsdag i januari 2026.

I fråga om retroaktiva förhöjningar (b) på den normala lönebetalningsdagen i februari 2026, om retroaktiva förhöjningar betalas.

Man bör alltid sträva efter att betala allmänna förhöjningar i tid, om det är möjligt.

c) Arbetstidsersättningarna betalas på basis av den enligt avtalsändringarna förhöjda ordinarie lönen från början av den kalendervecka som följer efter förhöjningstidpunkten. Effekten av förhöjningen betalas från början av kalenderveckan, om förhöjningstidpunkten är den första dagen i kalenderveckan.

d) I periodarbete betalas arbetstidsersättningarna på basis av den enligt avtalsändringarna förhöjda ordinarie lönen från början av den arbetsperiod som följer efter förhöjningstidpunkten.

Förhöjningens effekt på arbetstidsersättningarna betalas från början av arbetsperioden, om arbetsperioden innehåller fler kalenderdagar med förhöjning enligt avtalsändringarna.

Helsingfors, den 5 maj 2025

KOMMUN- OCH VÄLFÄRDSOMRÅDESARBETSGIVARNA KT

FÖRHANDLINGSORGANISATIONEN FÖR OFFENTLIGA SEKTORNS UTBILDADE FOSU
RF

OFFENTLIGA SEKTORNS UNION JAU RF

SOCIAL- OCH HÄLSOVÅRDENS FÖRHANDLINGSORGANISATION SOTE RF