

Ändringar i andra kapitel i VÄLKA: ändringar i kapitel I, IV, V och VII

Från och med den tidpunkt då nivålönesystemet införs tillämpas följande bestämmelser (ändringar jämfört med tidigare har markerats):

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.

Nivålönesystemet är förpliktande. Genom ett lokalt avtal får man **dock** inte avtala om en lägre **grundlön** **nivålön** än den **nationella nivålön** 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, 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

Bestämmelserna i VÄLKA kap. II § 7–13 är förpliktande och man kan inte avvika från dem genom lokala avtal. I det lokala genomförandet ingår ändå prövning (t.ex. kan lokala nivåbeskrivningar ersätta uppgiftsbeskrivningar). Också nivåtilläggen enligt § 13 är prövningsbaserade.

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 huvudavtalet för kommun- och välfärdssektorn samt tjänste- och arbetskollektivavtalet om vissa frågor med anknytning till huvudavtalet (8.6.2022).

mom. 2 Har slopats.

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

Protokollsanteckning (§ 4)

Lokala avtal behöver inte sägas upp eller omförhandlas på grund av bytet av kollektivavtal då VÄLKA träder i kraft 1.3.2023.

Kapitel IV Semester**§ 13 Semesterlön****Tillämpningsanvisningen för mom. 2****Tillämpningsanvisning**

Bestämmelsen i mom. 2 tillämpas på semester som tjänats in under kvalifikationsåret 2013–2014 eller senare. Semesterlönen för semester som tjänats in tidigare betalas enligt mom. 1.

Bestämmelsen tillämpas i situationer där förändringar i arbetstiden och därmed också månadslönens belopp avtalas mellan arbetsgivaren och den anställda. Sådana förändringar i arbetstiden kan bli aktuella bland annat vid övergång till deltidspension, delinvalidpension, partiell sjukfrånvaro eller partiell vårdledighet eller då den anställda av någon annan orsak själv ber om att få arbeta deltid. Bestämmelsen tillämpas också när en anställning ombildas till deltidsanställning. Däremot tillämpas bestämmelsen inte på permittering i form av förkortad arbetstid, utan semesterlönen bestäms då enligt mom. 1.

Semesterlönen bestäms enligt mom. 2 både när arbetstiden förlängs och när den förkortas och lönen därmed ändras. Enbart förändringar i den anställdas **nivålönnivå, nivå tillägg eller uppgiftsrelaterade lön** (t.ex. allmänna förhöjningar, **förändringar i nivån av kunskaper och ansvar, ändring av lönegruppen eller förändringar i arbetets svårighetsgrad eller ändring av lönepunkten**) eller enbart förändringar i arbetstidsformen, till exempel att allmän arbetstid ändras till byråarbetstid, leder inte till tillämpning av mom. 2.

Om arbetsgivaren och den anställda kommer överens om att semester tas ut enligt § 8 under kvalifikationsåret, korrigeras semesterlönen så att den motsvarar lönen enligt mom. 2 ovan, om den anställdas arbetstidsprocent och lön ändras under kvalifikationsåret.

Kapitel V Tjänst-, arbets- och familjeledighet

§ 2 Sjuklön

mom. 2

För att sjuklön ska betalas förutsätts att anställningen omedelbart före sjukfrånvaron 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:

För arbetstagare i sysselsättningsverksamhet för personer med funktionsnedsättning bestäms rätten till sjuklön enligt bilaga 5 9.

Begreppet ordinarie lön definieras i § 5 i lönekapitlet i detta avtal.

Betalning av sjuklön

Exempel 1

A har på basis av läkarintyg beviljats 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.

Kapitel VII Fackombud

§ 6 Tillgång till uppgifter

Tillämpningsanvisning

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

Ett huvudfackombud har rätt att en gång per kalenderår få följande uppgifter om de tjänsteinnehavare och arbetstagare som huvudfackombudet 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) **nivålön och nivåtillägg eller** uppgiftsrelaterad lön 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 huvudfackombudets 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. Huvudfackombudet ska hålla dessa uppgifter som han eller hon har fått ta del av för sitt uppdrag konfidentiella.

För att kunna sköta informationsförmedlingen ska fackombudet ha tillgång till uppgifter om välfärdsområdets och dess olika enheters verksamhet, verksamhetsbetingelser och ekonomiska situation samt om välfärdsområdets personalplan, de allmänna personalpolitiska principerna och de praktiska åtgärderna inom personaladministrationen.

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

I 6 § i lagen om samarbete mellan 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 anlitande av utomstående arbetskraft (22.12.2006/1233) finns bestämmelser om fackombudets rätt att på begäran få uppgifter om hyrd arbetskraft och underleverans (hänvisningsbestämmelse).

§ 9 Lönen för fackombud

mom. 1

Välfärdsområdet eller välfärdssammanslutningen ersätter de inkomster som 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 uppdraget som fackombud räknas ut så att den motsvarar den lön som 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 ett huvudfackombud som helt befriats från arbetet avtalas ersättningen för inkomstbortfall lokalt enligt ovan nämnda principer. **Nivålönen på basis av kunnande och ansvar eller** den uppgiftsrelaterade lönen för ett fackombud som helt befriats från sina uppgifter är dock 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 nivåtillägg**, eventuellt individuellt tillägg, eventuellt arbetserfarenhetstillägg och eventuellt årstillägg.