

Denna text är en översättning som nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan har låtit göra av ett finskspråkigt kollektivavtal. Kollektivavtalets parter har inte kommit överens om den svenskspråkiga kollektivavtalstexten. Om tolkningen av den svenskspråkiga översättningen leder till ett annat slutresultat än det ursprungliga finskspråkiga kollektivavtalet, ska man följa det finskspråkiga kollektivavtalet. Nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan är inte ansvarig för de skador som uppkommer på grund av eventuella felaktigheter i översättningen.

Tämä on työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunnan teettämä käännös suomenkielisestä työehtosopimuksesta. Työehtosopimuksen sopijaosapuolet eivät ole sopineet ruotsinkielisestä työehtosopimustekstistä. Mikäli ruotsinkielisen käännöksen tulkinta johtaa erilaiseen lopputulokseen kuin alkuperäinen suomenkielinen työehtosopimus, tulee noudattaa suomenkielistä työehtosopimusta. Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta ei vastaa käännöksen mahdollisista virheellisyyksistä aiheutuvista vahingoista.

Kollektivavtal för

Hälsovårds- branschen

1.5.2024–30.4.2026



HYVINVOINTIALA

Innehåll

Kollektivavtal 1.5.2024–30.4.2026	5
§ 1 Avtalets tillämpningsområde	5
§ 2 Lokala avtal	5
§ 3 Ledning och fördelning av arbetet samt rätten att organisera sig	5
§ 4 Anställnings början	5
§ 5 Anställnings upphörande	6
§ 6 Arbets tid	7
§ 7 Vilotider	10
§ 8 Söckenhelger	10
§ 9 Mertidsarbete	11
§ 10 Övertidsarbete	11
§ 11 Söndagsarbete	12
§ 12 Ersättning för kvälls- och nattarbete	12
§ 13 Beredskap och utryckningsarbete	12
§ 14 Ersättning för lördagsarbete och helgaftonstillägg	13
§ 15 Lön	13
§ 16 Semester	14
§ 17 Semesterpremie	19
§ 18 Dagtraktamente och ersättning för resekostnader	20
§ 19 Arbetstagarens sjukdom	20
§ 20 Läkareundersökningar och vaccinationer	22
§ 21 Familjeledigheter	23
§ 22 Tillfällig frånvaro	24
§ 23 Grupplivförsäkring	26
§ 24 Arbetskläder	26
§ 25 Personalrepresentanter	26
§ 26 Sammankomster på arbetsplatsen och personalens inbördes information	26
§ 27 Inkassering av fackförbunds medlemsavgifter	26
§ 28 Utbildning och arbetshälsa	27
§ 29 Centralorganisationsavtal	27
§ 30 Arbetsfredsförpliktelse	27
§ 31 Gällande förmåner	27
§ 32 Avgörande av meningsskiljaktigheter	28
§ 33 Avtalets giltighetstid	28

Resereglemente för hälsovårdsbranschen.....	29
§ 1 Allmänt.....	29
§ 2 Ersättningar för arbetsresa.....	29
§ 3 Reseklass	29
§ 4 Egentliga resekostnader	29
§ 5 Kilometerersättning	30
§ 6 Resedygn.....	30
§ § 7 Partiellt och fullt dagtraktamente.....	30
§ 8 Dagtraktamentets belopp	30
§ 9 Måltidsersättning	31
§ 10 Ersättning för logi	31
§ 11 Logiersättningens belopp	31
§ 12 Nattresepeng	31
§ 13 Ersättningar för utbildningstid.....	32
§ 14 Ersättning av kostnader för arbetsresor utomlands.....	32
§ 15 Dagtraktamente för utlandsresa	32
§ 16 Nedsatt dagtraktamente och hotell ersättning vid utlandsresa.....	32
§ 17 Utlandsdagtraktamentets belopp	33
§ 18 Ersättning för diverse kostnader	33
§ 19 Reseförskott.....	33
§ 20 Reseräkning.....	33
§ 21 Sammanjämkning	33
§ 22 Giltighetstid	33

Avtal om utvecklande av pensionssystemen inom hälsovårdsbranschen **35**

Utbildningsavtal.....	36
§ 1 Facklig fortbildning, kompletterande utbildning och omskolning	36
§ 2 Gemensam utbildning	36
§ 3 Fackföreningsutbildning	37
§ 4 Sociala förmåner.....	38
§ 5 Giltighetstid	38

Förtroendemannaavtal.....	39
Inledning	39
§ 1 Avtalets omfattning och bindande verkan	39
§ 2 Förtroendeman	39
§ 3 Val av förtroendeman.....	40
§ 4 Samarbete mellan förtroendeman och arbetsgivare	40
§ 5 Förtroendemannens anställningsförhållande	41
§ 6 Förtroendemannens uppgifter	42

§ 7	Förtroendemannens rätt att få information	42
§ 8	Befrielse från arbete.....	43
§ 9	Ersättning av inkomstbortfall	44
§ 10	Förvarings- och arbetsutrymmen	45
§ 11	Förtroendemannautbildning	45
§ 12	Förhandlingsordning	45
§ 13	Avtalets giltighet.....	46
Avtal om arbetarskyddsfullmäktige		47
	Inledning	47
§ 1	Avtalets omfattning och bindande verkan	47
§ 2	Arbetarskyddsfullmäktig	47
§ 3	Samarbete mellan arbetarskyddsfullmäktig och arbetsgivare	48
§ 4	Arbetarskyddsfullmäktigens anställningsförhållande.....	48
§ 5	Arbetarskyddsfullmäktigs tidsanvändning	49
§ 6	Ersättning av inkomstbortfall	50
§ 7	Avtalets giltighet.....	50
Bilaga 1. Löneavtal		51
	Hälsovårdsbranschens lönesystem	51
	Uppgiftsrelaterad lön utifrån arbetets svårighetsgrad.....	51
	Tillämpning av svårighetsklassificeringen	53
	Specialtillägg.....	54
	Lönebestämning	56
	Upprätthållande av lönesystemet och ändring av lönen på grundval av arbetets svårighetsgrad.....	57
	Individuell lönedel	57
	Verkningar till följd av avsaknad av utbildning.....	58
	Resultatlön	58
	Tid som räknas som tjänstgöringsår	58
	Deltidsanställdas lön	59
	Uträkning av dag- och timlön	59
	Tillägg vid frånvaro med lön	60
	Lön i tillfälliga anställningsförhållanden.....	60
	Dyrortsklassificering	60
	Betalning av lön	60
	Schema över lönebildningen.....	60
	Avtalets giltighet.....	61
Bilaga 2. Lönetabeller.....		62
Bilaga 3. Arbetsbeskrivningsblankett		63

Bilaga 4. Arbetstidsbank för hälsovårdsbranschen..... 65

1.	Syftet med arbetstidsbanken och ibruktagande	65
2.	Delfaktorer i arbetstidsbanken	65
3.	Ledighet som tas från sparad arbetstid i arbetstidsbanken	65
4.	Administration och bokföring.....	65
5.	Arbetstidsbankens inverkan på andra anställningsvillkor	66
6.	Arbetstagarens insjuknande under ledighet uttagen från arbetstidsbanken.....	66
7.	Lön som betalas för arbetstidsbanksledighet.....	66
8.	Avslutande av avtalet om arbetstidsbank.....	66

Bilaga 5. Överlevnadsklausul i kollektivavtalet för hälsovårdsbranschen

..... 67

Avtalsparter.....	67
Förutsättningar för ett avtal	67
Man kan avtala om att frånga kollektivavtalet i fråga om följande ekonomiska förmåner.....	67
Avtalets form och varaktighet.....	67
Annat	68

Bilaga 6. Bilaga om lokala avtal 69

Inledning	69
1. Avtal	69
2. Avtalsparter	69
3. Avtalets innehåll	69
4. Sammandrag av punkter i kollektivavtalet, om vilka man kan avtala lokalt	70
5. Formkrav för lokala avtal	70
6. Avtalets giltighet.....	70
7. Rekommendationer och god praxis.....	71

Förlikningsförslag 72

1. Avtalsperiod	72
2. Löneförhöjningar	72
3. Ärendehelhet som träder i kraft 1.5.2025.....	72
4. Anvisning för fördelning av det engångsbelopp som delas ut 1.12.2024	73

Parternas gemensamma, mer exakta anvisning om löneförhöjning baserad på kontrollbranscherna..... 75

Tillämpningsanvisning för fördelning av den lokala pott som avtalats i kollektivavtalet för hälsovårdsbranschen 2024..... 77

Kollektivavtal 1.5.2024–30.4.2026

§ 1 Avtalets tillämpningsområde

1. Med detta kollektivavtal fastställs löne- och arbetsvillkoren för arbetstagare som hör till medlemsorganisationer inom Hyvinvointiala HALI som är anställda inom hälsobad, rehabiliteringsinrättningar, sjukhus, läkarstationer, företagshälsovårdsstationer, kliniska laboratorier inom hälso- och sjukvården samt anställda på laboratorier, röntgenavdelningar, andra medicinska forskningsinstitut och fysikaliska institutioner som hör till ovan nämnda företag som hör till medlemsorganisationen Social- och hälsovårdens förhandlingsorganisation Sote rf:

Protokollsanteckning 1:

Avtalet gäller dessutom sådana medlemmar som är anställda i ovan nämnda arbetstagarorganisationer som är anställda vid övriga inom hälsovårdsbranschen verkande företag som är medlemmar i Hyvinvointiala HALI (såsom åldrings- och vårdhem, röntgenavdelningar och andra medicinska forskningsinstitut och fristående fysikaliska institutioner) om organisationerna har avtalat om detta separat.

Protokollsanteckning 2:

Detta avtal gäller dock inte ett företags ledning, chefer eller motsvarande vid självständiga avdelningar eller motsvarande personer med sådana arbetsuppgifter som inte nämns i detta avtal och som representerar arbetsgivaren vid bestämningen av lönerna och arbetsvillkoren för de arbetstagare som omfattas av detta kollektivavtal. Avtalet gäller dock avdelningssköterskor och med dem jämförbara ansvariga sköterskor.

§ 2 Lokala avtal

1. Lokalt kan avtalas på annat sätt om bestämmelserna i det gällande kollektivavtalet i enlighet med bilagan om lokala avtal (bilaga 6). Omnämningarna av avtalsmöjligheterna utan hänvisning till denna paragraf i kollektivavtalet möjliggör avtal mellan arbetsgivaren och en arbetstagare utan bestämmelserna om förfaringssätt i bilagan till det lokala avtalet.

§ 3 Ledning och fördelning av arbetet samt rätten att organisera sig

1. Arbetsgivaren har rätt att leda och fördela arbetet samt att anställa, och när förutsättningarna i § 5 uppfylls, avskeda arbetstagare.
2. Rätten att organisera sig är ömsesidigt okränkbar.
3. Om en arbetstagare anser, att han avskedats i strid med bestämmelserna i denna paragraf på grund av medlemskap i en arbetstagarorganisation, ska han, innan andra åtgärder vidtas, be om utredning i saken genom sin organisation.

§ 4 Anställnings början

1. Vid en anställnings början kan parterna komma överens om en i arbetsavtalslagen nämnd provotid, inom vilken vardera parten utan uppsägningstid kan häva arbetsavtalet på i 4 § 4 mom., kapitel 1 i arbetsavtalslagen nämnda villkor. Då upphör anställningen vid utgången av den arbetsdag under vilken meddelandet om hävning ges.

Protokollsanteckning:

Vid visstidsanställningar som är kortare än 12 månader får man avtala om en provotid som uppgår till högst hälften av anställningens längd.

2. Arbetsavtal ingås skriftligt. Avtal om visstidsanställningar som varar högst en vecka kan dock ingås även muntligt förutsatt att arbetstagaren skriftligt meddelas om anställningstiden, grunden för att avtalet är tidsbundet och den ordinarie arbetstiden. Innan anställningen börjar ska arbetstagaren på begäran uppvisa läkarintyg över sin lämplighet för arbetsuppgiften. Anställningen hävs om läkarintyg inte uppvisas inom en skälig utsatt tid.
3. Ett arbetsavtal för viss tid kan ingås enligt grunderna i arbetsavtalslagen.
4. För en ny arbetstagare som inträder i arbetet klargör en representant för arbetsgivaren organisations- och förhandlingsförfarandet i branschen, och uppger vem som på arbetsplatsen fungerar som arbetstagarnas förtroendeman och var han är anträffbar. Om arbetstagaren så önskar har förtroendemannen rätt att granska arbetsavtalet.

§ 5 Anställnings upphörande

1. Om man inte skriftligt eller på annat bevisligt sätt kommit överens om en längre uppsägningstid, tillämpas beträffande avtal som gäller tills vidare, när uppsägning sker på arbetsgivarens initiativ nedan nämnda uppsägningstider, som beror på hur länge en anställning har varat utan avbrott:

Högst 1 år	14 dygn
1–4 år	1 månad
4–8 år	2 månader
8–12 år	4 månad
över 12 år	6 månader

2. När arbetstagaren säger upp ett arbetsavtal som gäller tills vidare är uppsägningstiden beroende på hur länge anställningen varat utan avbrott:

0–5 år	14 dygn
över 5 år	1 månad

3. I sådana fall som nämns i arbetsavtalslagens 7 och 8 §, 7 kapitlet (arbetsgivares skuldsanering, konkurs och död) tillämpas lagstadgade uppsägningstider.
4. Uppsägningen verkställs på verifierbart sätt. Orsaken till uppsägningen och tidpunkten för anställningsförhållandets upphörande ska på begäran omedelbart meddelas arbetstagaren skriftligt. Uppsägningstiden börjar dagen efter uppsägningen.
5. Arbetsavtal för viss tid upphör vid avtalad tidpunkt.

Protokollsanteckning:

En visstidsanställning som varar över åtta månader kan sägas upp med tillämpning av ovan nämnda uppsägningstider, ifall arbetsgivaren och arbetstagaren inte har kommit överens om annat. För en visstidsanställning på högst åtta månader kan man komma överens om en uppsägningstid om minst en vecka.

6. Permitteringar bestäms utgående från arbetsavtalslagen.
7. Bestämmelser om anställningstryggheten för en förtroendeman och en arbetarskyddsfullmäktig finns i förtroendemannaavtalet och avtalet om arbetarskyddsfullmäktiga.

8. I övrigt tillämpas beträffande avslutning av anställning bestämmelserna i arbetsavtalslagen och lagen om uppsägningsförfarande på det sätt och med de påföljder som lagen förskriver.

§ 6 Arbetstid

Inledning

Kollektivavtalsparterna uppmuntrar arbetsplatserna att främja arbetstagarnas möjligheter att påverka planeringen av arbetsskift och att i mån av möjlighet beakta arbetstagarnas samordning av arbete och fritid då arbetslistorna fastställs.

Arbetstidsformer

1. Inom hälsovårdsbranschen kan tre olika arbetstidsformer tillämpas.

Periodarbetstid kan tillämpas vid sjukhus och dygnet runt fungerande vårdavdelningar på hälsobad, rehabiliteringsinrättningar och läkarstationer, jourpolikliniker som regelbundet fungerar dygnet runt samt vårdhem.

Kontorsarbetstid tillämpas på dem som regelbundet arbetar i kontorsarbete med undantag för dem som arbetar i kund- och patientserviceuppgifter.

Normal arbetstid tillämpas på dem som inte omfattas av period- eller kontorsarbetstid.

Ordinarie arbetstid vid normalarbetstidsform

2. En arbetstagarens ordinarie arbetstid per dygn är högst nio timmar såvida enligt § 2 inte avtalas om arbetsskift på högst 13 timmar. Arbetstiden per vecka är högst 38 timmar och 15 minuter.
3. Den ordinarie arbetstiden per vecka kan också ordnas i utjämningsperioder så att den i medeltal är densamma som den ovan nämnda. Den ordinarie arbetstiden får inte ens under en enda vecka inom en utjämningsperiod överstiga 48 timmar, och arbetstiden ska utjämnas till i genomsnitt ovan nämnda under en tidsperiod på högst tolv veckor. Enligt § 2 kan avtalas om en utjämningsperiod på högst ett år. Arbetstidsförteckning ska föras enligt bestämmelserna i 14 stycket.

Ordinarie arbetstid i kontorsarbete

4. I kontorsarbete uppgår den ordinarie arbetstiden per dygn till högst 8,5 timmar, såvida enligt § 2 inte avtalas om arbetsskift på högst 13 timmar. Arbetstiden per vecka är högst 37 timmar och 30 minuter.

Enligt 3 stycket i denna paragraf kan den ordinarie arbetstiden per vecka också ordnas i utjämningsperioder så att den i genomsnitt är av ovan nämnda längd.

Ordinarie arbetstid i periodarbete

5. En arbetstagares ordinarie arbetstid uppgår under en treveckorsperiod till högst 114 timmar 45 minuter. Ett arbetsskifts längd är högst tio timmar och ett nattskifts längd högst tolv timmar, såvida det enligt 2 § inte avtalas om arbetsskift på högst 15 timmar. Då har arbetstagaren rätt till en andra vilopaus enligt 7 § 4 stycket.

Protokollsanteckning:

Om i ett företag enligt kollektivavtal före 1.3.1990 har tillämpats periodarbete i större omfattning än vad som ovan bestäms, kan praxisen fortgå.

6. Arbetstiden enligt föregående stycke kan ordnas så att den jämnas ut till ovan nämnda timantal under högst två tre veckors perioder. Då får den ordinarie arbetstiden inte överstiga 126 timmar under tre veckor. Enligt § 2 kan avtalas om en utjämningsperiod på högst ett år.
7. I periodarbete som kan likställas med treskiftsarbete är den ordinarie arbetstiden högst 114 timmar under tre veckor och 228 timmar under sex veckor. Det gäller arbete med 3–7 nattskift under en treveckorsperiod, eller 5–13 nattskift under sex veckor. Med nattskift avses i detta fall ett arbetsskift på minst 8 timmar, varav minst 7 timmar infaller klockan 22.00–07.00. Denna bestämmelse tillämpas inte under söckenhelgsperioder. Om arbetstiden under en arbetstidsperiod överstiger ovan nämnda timantal, betalas för utförd tid enkel timlön, till den del det inte är fråga om övertidsarbete enligt detta avtal. Då används som divisor för månadslönen talet 162. Utjämningsperioder kan användas enligt 6 stycket.
8. Arbetstiden under en avbruten period som innefattar söckenhelger och övertidströskeln bestäms utgående från beräknings- och avbrottsdagarna enligt följande:

Med beräkningsdagar avses dagarna mellan måndag och fredag i en period. Med avbrottsdagar avses sådana dagar som under en frånvaroperiod infaller mellan måndag och fredag och som man känner till då arbetsskiftförteckningen görs upp.

Avbruten period

Avbrottsdagar förkortar arbetstiden under en arbetstidsperiod med den genomsnittliga arbetstiden per dag (7 h 39 min., när arbetstiden är 38 h och 15 min.). Tabellen nedan förklarar saken.

Hur övertidsersättningen räknas ut under en arbetstidsperiod på tre veckor

Arbetstiden är 114 h 45 min. under tre veckor

Beräkningsdagar	114 h 45 min Tröskel för lön förhöjd med 50 %	129 h 45 min Tröskel för lön förhöjd med 100 %
1	7.39	8.39
2	15.18	17.18
3	22.57	25.57
4	30.36	34.36
5	38.15	43.15
6	45.54	51.54
7	53.33	60.33
8	61.12	69.12
9	68.51	77.51
10	76.30	86.30
11	84.09	95.09
12	91.48	103.48
13	99.27	112.27
14	107.06	121.06
15	114.45	129.45

Den lördag och söndag som följer på arbetstagarens semester eller annan ledighet som pågår från måndag till fredag upptas som lediga dagar i arbetsskiftförteckningen. På motsvarande sätt upptas den söndag som följer på semestern eller annan ledighet som pågår från måndag till lördag som ledig dag.

Arbetsskiftförteckningen för en arbetsperiod som avbryts ska göras upp så, att arbetstiden under beräkningsdagarna inte överstiger övertidströskeln enligt planeringsanvisningarna ovan.

Överraskande avbrott

Frånvaro som man fått kännedom om efter det att arbetsskiftsförteckningen har offentliggjorts ändrar inte förteckningen. Arbetstiden under en överraskande frånvarodag aktas i beräkningen av övertidsersättning så som den har antecknats i arbetsskiftsförteckningen och periodens övertidströskel ändras inte.

Frånvaro utan lön inom perioden minskar vid överraskande avbrott den ordinarie arbetstiden och sänker övertidströskeln enligt den arbetstid som antecknats i arbetsskiftsförteckningen.

Om perioden avbryts på grund av att anställningen upphör, på grund av permittering eller annan frånvaro som fortgår till en oavlönad periods slut, räknas de faktiska arbetstimmarna under den ofullständiga perioden och för samma tid timantalet enligt den genomsnittliga arbetstiden per dag (7 h 39 min.). För de timmar som överstiger den genomsnittliga arbetstiden betalas övertidsersättning enligt § 10, 5 stycket.

Maximalt antal på varandra följande nattskift

9. Det maximala antalet på varandra följande nattskift är fem. I undantagsfall får två ytterligare nattskift utföras som mertids- eller övertidsarbete efter de fem på varandra följande skiften förutsatt att arbetstagaren ger sitt samtycke separat för vardera skiftet.

Arbetstidens förläggning

10. Arbetsveckan respektive arbetsperioden börjar vid dygnsskiftet mellan söndag och måndag.
11. Den ordinarie arbetstiden vid normal arbetstidsform ska förläggas mellan klockan 06.00 och klockan 22.00 om inte arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om annat. Kontorsarbetstiden ska förläggas mellan klockan 06.30 och 19.00 om inte arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar annorlunda.

Protokollsanteckning:

Vid förläggningen av arbetstiden tillämpas dock allmänt den praxis på basis av arbetsavtalen som gällde när detta avtal undertecknades, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om annat.

12. Arbetstagarens arbetsdag eller arbetsskift ordnas sammanhängande (med undantag till följd av matpausen). Om detta kan arbetsgivaren och arbetstagaren avtala annorlunda. Då arbetsskiftsförteckningen uppgörs ska man undvika oändamålsenligt korta arbetsskift. Arbetsskift som är kortare än fyra timmar ska inte tillämpas på arbetsplatsen, om inte arbetstagarens behov eller annan grundad orsak förutsätter det.
13. Om inte annat är aktuellt på grund av arbetstidsarrangemang enligt punkt 3–7 ska arbetsveckan omfatta fem dagar.

Tillämpningsanvisning:

Till exempel utgör ett nattskift som infaller på två dygn en arbetsdag.

Uppgörande av arbetsskiftsförteckning

14. Över arbetsskiftet görs för minst 3 veckor i förskott upp en arbetsskiftsförteckning, som ska ges arbetstagarna för kännedom i god tid och minst en vecka före varje periods början. Om ändringar i arbetsskiftet avtalas med arbetstagaren. Om utjämningsperioden för veckoarbetstiden är längre än tre veckor rekommenderas att arbetsskiftsförteckningen görs upp för sex veckor.

Utarbetande av ett schema för utjämning av arbetstiden

15. Före avtal om en utjämningsperiod som är längre än den enligt § 2 utreder arbetsgivaren och förtroendemannen eller arbetsgivaren och arbetstagaren i fråga grunderna för och omfattningen av systemet.

För en utjämningsperiod ska i förskott göras upp ett schema för utjämning av arbetstiden, varav för en arbetstagare framgår arbetstiden under respektive vecka och de faktorer som påverkar förläggningen av arbetstiden och som man då känner till, såsom längre lediga perioder eller perioder under vilka arbetstiden är längre än normalt. I periodarbete kan schemat för utjämning av arbetstiden utarbetas för en treveckorsperiod. Bestämmelsen tillämpas inte om flexibel arbetstid eller utökad flexitid används.

§ 7 Vilotider

1. Arbetstagaren ges ledighet per vecka enligt arbetstidslagen.
2. Utom veckovilodagen ges arbetstagaren dessutom en ledig dag per vecka. Fritiden som uppgår till minst 24 timmar förläggs om möjligt i anslutning till den lagenliga ledigheten per vecka och är företrädesvis en lördag.

Den lediga dagen ges under samma vecka, period eller utjämningsperiod. En ledig dag kan flyttas högst tre kalenderveckor, om arbetsgivaren och arbetstagaren inte avtalar om flyttning av ledighet i högst tolv kalenderveckor. En ledig dag som har flyttats ska ges i samband med en annan ledig dag.

3. Om den dagliga oavbrutna arbetstiden är minst fem timmar, ges arbetstagaren en matpaus på en halv till en timme, vilken inte ingår i arbetstiden och under vilken arbetstagaren får avlägsna sig från arbetsplatsen. Om den dagliga oavbrutna arbetstiden är 5–6 timmar, kan arbetsgivaren och arbetstagaren avtala om att matpaus inte ges.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan också avtala om möjlighet att äta under arbetet, varvid matpausen uppgår till minst 20 minuter. I arbetsavtalet kommer man överens om vilket av ovan nämnda alternativ som används.

4. Arbetstagaren ges en vilopaus på tio minuter under arbetstiden vid av arbetsledningen fastställd tid och då det för respektive arbetstagares del är möjligt utan att detta stör arbetet.

§ 8 Söckenhelger

1. Nedan nämnda dagar är extra fridagar, om de med beaktande av arbetsuppgiftens natur går att ordna som lediga dagar:
 - långfredagen,
 - annandag påsk,
 - Kristi himmelsfärdsdag,
 - midsommaraftonen samt då de infaller på annan dag än lördag eller söndag,
 - nyårsdagen,
 - o första maj,
 - o trettondagen,
 - o självständighetsdagen,
 - o julafton,
 - o juldagen och annandag jul.
2. Om ovan nämnda dagar inte går att ordna som fridagar, ges en motsvarande hel ledig dag under den tid som infaller inom samma arbetsskiftsförteckning. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om att ledigheten ges vid någon annan tidpunkt, varvid den lediga dagen ska ges i anslutning till en annan ledig dag.
3. Var och en av de ovan nämnda dagarna förkortar den ordinarie arbetstiden under en vecka eller arbetsperiod vid normal arbetstidsform och i periodarbete med 7 timmar och 39 minuter, i kontorsarbete med 7 timmar och 30 minuter och i deltidsarbete med det genomsnittliga antalet arbetstimmar per dag.

Varje söckenhelg utanför avbrottsdagar sänker övertidströskeln för 50 % och 100 % med det genomsnittliga timantalet per dag.

4. Söckenhelgsförkortningen gäller inte anställningar som varar högst en vecka.

§ 9 Mertidsarbete

1. Med mertidsarbete avses arbete som utförs utöver arbetstagarens ordinarie arbetstid, men som inte är övertidsarbete.

För mertidsarbete betalas i pengar enkel timlön eller så ges, enligt överenskommelse med arbetstagaren, motsvarande tid som avlönad ledighet. Mertidsarbete förutsätter arbetstagarens samtycke.

§ 10 Övertidsarbete

1. Arbetsgivaren får med arbetstagarens samtycke låta utföra övertidsarbete inom lagstadgade gränser.
2. Om arbetsgivaren och arbetstagaren så avtalar, kan lönen för övertidsarbete bytas ut mot på motsvarande sätt förlängd ledighet under ordinarie arbetstid.

Protokollsanteckning 1:

Om arbetstagaren efter ordinarie arbetstid stannar på övertidsarbete som bedöms räcka minst två timmar, bereds arbetstagaren möjlighet att hålla en nödvändig paus för att äta eller för att äta under arbetet.

Protokollsanteckning 2:

Om arbetstagaren av nedan nämnda orsaker inte har kunnat arbeta det antal timmar som motsvarar den ordinarie veckoarbetstiden, och arbetstagaren arbetar under en ledig dag enligt arbetstidsschemat, kompenseras arbetet under den lediga dagen på det sätt som har avtalats om övertidsarbete. Sådana orsaker är sjukdom, olycksfall, resa på uppdrag av arbetsgivaren, permittering av ekonomiska skäl eller produktionsorsaker och utbildning som har ordnats av arbetsgivaren eller som avses utbildningsavtalet.

Övertidsarbete vid normalarbetstidsform

3. Övertidsarbete är arbete som vid normalarbetstidsform utförs utöver den ordinarie arbetstiden eller den genomsnittliga ordinarie arbetstiden per dygn och vecka. För dygnsövertidsarbete betalas för de två första timmarna med 50 % förhöjd lön och för följande timmar med 100 % förhöjd lön. För veckoövertidsarbete betalas för de fem första timmarna med 50 % förhöjd lön och för därpå följande timmar med 100 % förhöjd lön.

Övertidsarbete i periodarbete

4. I periodarbete är övertidsarbete arbete som utförs utöver den ordinarie arbetstiden enligt punkt 6 § 5 stycket i detta avtal. Övertidsarbete är också arbete som överstiger den ordinarie arbetstiden under söckenhelgsperioder och avbrutna perioder enligt 6 § 8 stycket.
5. För de 15 första arbetstimmar som överstiger den ordinarie arbetstiden betalas lönen höjd med 50 % och för de därpå följande timmarna lön höjd med 100 %.

Om övertidsarbete under en tre veckors period som ingår i en utjämningsperiod som är längre än tre veckor utförs så att arbetstiden under perioden överstiger 129 timmar och 45 minuter, ska lönen för de arbetstimmar som ingår i perioden på tre veckor och som överstiger detta antal betalas höjd med 100 %.

Övertidströskeln för 50 % under en längre utjämningsperiod räknas genom att arbetstiden under tre veckor multipliceras med antalet tre veckors perioder som ingår i perioden. Från det timantal som har fått på detta sätt avdras utgående från principen i 6 § 8 stycket timmarna under söckenhelger och avbrottsdagar enligt detta avtal. Vid uträkningen kan också tabellen för tre veckor användas.

Övertidströskeln för 100 % räknas genom att antalet tre veckors perioder under en period multipliceras med timantalet 129 timmar och 45 minuter. Från det timantal som har fått på så sätt avdras i enlighet med ovan nämnda planeringsanvisningar timmarna för söckenhelger och avbrottsdagar.

6. Arbetstidskompensation på basis av övertids- eller nattarbete eller annan liknande arbetstidskompensation i periodarbete verkställs enligt följande:

Om man avtalar om arbetstidskompensationen innan arbetsskiftsförteckningen görs upp, verkställs den så att kompensationen minskar periodens ordinarie arbetstid och sänker övertidströskeln.

Om man avtalar om arbetstidskompensationen efter delgivandet av arbetsskiftsförteckningen sänks periodens övertidströskel med arbetstidskompensationen.

Övertid i kontorsarbete

7. I arbeten som nämns i 6 § 4 stycket i detta avtal är dygnsövertidsarbete sådant arbete som överstiger 8 timmar per dag eller, ifall förlängd dygnsarbetstid tillämpas, den arbetstid per dygn som har antecknats i arbetsskiftsförteckningen. För sådant övertidsarbete höjs lönen för de två första timmarna med 50 % och för de därpå följande timmarna med 100 %.
8. Veckoövertidsarbete är arbete som inom en utjämningsperiod utförs utöver den veckoarbetstid eller genomsnittliga veckoarbetstid som avses i detta avtal. För detta övertidsarbete höjs lönen för de fem första timmarna med 50 % och för de därpå följande timmarna med 100 %.
9. För övertidsarbete som utförs på söndagar eller helgdagar betalas i övertidsersättning för de två första timmarna med 150 % förhöjd lön och för följande timmar med 200 % förhöjd lön.

Maximal arbetstid

10. Arbetstagarens arbetstid inbegripet övertidsarbete får inte överstiga i genomsnitt 48 timmar i veckan under en tidsperiod av 12 månader.

§ 11 Söndagsarbete

1. Med söndagsarbete avses arbete som utförs på söndag, kyrklig högtidsdag, självständighetsdagen och första maj. Söndagen anses börja på lördags- eller helgdagsaftonen klockan 18.00.
2. För söndagsarbete betalas lönen förhöjd med 100 %. Penningersättningen kan bytas mot på motsvarande sätt förlängd ledighet om arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om detta.
3. I fråga om övertid i kontorsarbete på söndagar och helgdagar finns bestämmelser i § 10 9 stycket. I ersättningen ingår även ersättning för söndagsarbete.

§ 12 Ersättning för kvälls- och nattarbete

1. För arbete klockan 18.00–22.00 betalas ett separat kvällstillägg om 15 % för varje utförd timme. Tillägget räknas på den timlön som anges i punkt 20 i löneavtalet.
2. För arbete som utförs klockan 22.00–07.00 betalas som ersättning för nattarbete ett separat tillägg om 35 % för varje utförd timme. Tillägget räknas på den timlön som anges i punkt 20 i löneavtalet. I periodarbete är tillägget 45 %.
3. Kvälls- och nattarbete kan ersättas även med ledig tid, om arbetsgivaren och arbetstagaren så avtalar.

§ 13 Beredskap och utryckningsarbete

1. Vid beredskap följs bestämmelserna i arbetstidslagen om denna paragraf inte föranleder annat. Om arbetstagaren har jour på arbetsplatsen eller i dess omedelbara närhet i en av arbetsgivaren anvisad för jourtjänstgöring avsedd lokal, räknas tiden som arbetstid. Arbetstagaren ska känna till ersättningsbeloppet för beredskap eller grunderna för fastställande av det samt villkoren för beredskap vid överenskommelse om beredskap.

2. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om annan än i föregående stycke nämnd beredskap, så att arbetstagaren kan välja sitt rörelseområde, och kan kallas till arbete per telefon eller med annat kommunikationsmedel. Arbetstagaren är skyldig att hålla telefonen eller annan anordning med sig i aktionsberedskap. För sådan fri beredskap betalas 35 % av timlönen om arbetstagaren måste infinna sig på arbete inom 60 minuter. Om arbetstagaren har längre tid på sig från det kallelsen gavs, är ersättningen 20 % av timlönen.
3. När penningersättning eller ersättning i ledig tid för beredskapstid som berättigar till söndagsersättning räknas ut, beaktas även söndagsersättningen.

Protokollsanteckning:

Om man som vedertagen praxis tillämpat ett förfarande som avviker från styckena 2 och 3 och som är fördelaktigare för arbetstagarna kan man fortsätta denna praxis. Då bedöms styckena 2 och 3 tillsammans.

4. För kallelse till utryckningsarbete och för störningar till följd av att arbetstagaren måste infinna sig i arbete betalas en utryckningspenning som är 18,00 euro. Utryckningspenningen är 20 euro från och med 1.10.2022.
5. Med utryckningsarbete avses arbete till vilket arbetstagaren, på grund av att han samtyckt därtill, kallas under sin fritid efter att redan ha lämnat arbetsplatsen och utan att arbetstagaren på förhand har kommit överens om beredskapen eller om sådant arbete. Kallelse till arbete som berättigar till utryckningspenning ska förutsätta att arbetstagaren måste infinna sig i arbetet inom högst sex timmar. I denna tid inräknas inte nattimmarna klockan 22.00–06.00.
6. Arbetsgivaren ersätter arbetstagaren för de faktiska resekostnaderna för arbetsresor i samband med beredskap och för utryckning med anlitande av avtalat fordon.

Om en arbetstagare måste infinna sig i arbetet inom minst tre timmar efter att arbetstagaren har alarmerats, betalas utryckningspenningen höjd med 50 %.
7. Arbetsgivaren ska följa mängden beredskap och varje år bedöma vilken belastning beredskapen medför.

§ 14 Ersättning för lördagsarbete och helgaftonstillägg

1. Med undantag för påsklördagen, och jul- och midsommaraftonen, när de infaller på en lördag, betalas för varje utförd arbetstimme under en vardagslördag mellan klockan 07.00 och -18.00 en separat ersättning på 20 %, som räknas ut på timlönen enligt punkt 20 i löneavtalet.
2. Under jul- och midsommaraftonen, samt på påsklördagen mellan klockan 00.00 och 18.00, betalas för varje utförd arbetstimme en separat ersättning på 100 %, som räknas ut på timlönen enligt punkt 20 i löneavtalet i detta avtal.
3. I denna paragraf nämnda ersättningar kan bytas ut mot motsvarande ledighet om arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om detta.

§ 15 Lön

1. Bestämmelser om lönen finns i ett separat löneavtal (bilaga 1).

§ 16 Semester

Intjänande av semester

1. Semester som intjänas fr.o.m. 1.4.2022 överförs från vardagsberäkningen enligt semesterlagen (6/vecka) till semesterdagsberäkningen (5/vecka) såvida man inte arbetsgivarspecifikt beslutar om att det träder i kraft tidigare.

Exempel:

För semesterkvalifikationsåret 1.4.2021–31.3.2022 tjänar man in semester enligt den tidigare vardagsberäkningen 6/vecka och ger på vardagar 6 vardagar/vecka under semesterperioden 2022 och vintersemesterperioden efter det eller så betalar man när anställningen upphör semesterersättning 6/vecka enligt räkneformeln såvida man inte arbetsgivarspecifikt har beslutat om att det träder i kraft tidigare.

För semesterkvalifikationsåret 1.4.2021–31.3.2023 tjänar man in semester 5/vecka enligt semesterberäkningen och ger 5 semesterdagar/vecka som semesterdagar eller så betalar man när anställningen upphör semesterersättning 5/vecka enligt räkneformeln.

Intjänad semester enligt sexdagsberäkningen som inte har tagits ut den 1.5.2023 ändras enligt femdagsberäkningen enligt punkt 3 i denna paragraf.

Exempel:

Om arbetstagaren fortfarande den 1.5.2023 har intjänad semester enligt sexdagsberäkningen för tiden före den 1.4.2022 ändras den enligt femdagsberäkningen den 1.5.2023.

Semesterdagar är vardagar mellan måndag och fredag med undantag av dagar enligt 8 § i kollektivavtalet.

Om inget annat har överenskommits i 16 § i kollektivavtalet tillämpas till övriga delar dock semesterlagen så att man med de 12, 18 och 24 vardagar som anges i 21 och 27 § om tidpunkten för och insparad semester avser 10, 15 och 20 semesterdagar som ändrats till semesterdagar.

2. Arbetstagaren tjänar in semester för varje full kvalifikationsmånad enligt följande:
 - A. Semestertabell A tillämpas om arbetstagarens anställningsförhållande i slutet av mars oavbrutet har fortgått i mindre än ett år hos den nuvarande arbetsgivaren, såvida inte arbetstagaren i övrigt hör till tabell B eller C.
 - B. Semestertabell B tillämpas om arbetstagarens anställningsförhållande vid utgången av det semesterkvalifikationsår som föregår semesterperioden oavbrutet har fortgått i minst ett år eller om arbetstagaren har tolv hela semesterkvalifikationsmånader eller om arbetstagaren har tjänstgöring som berättigar till fem tjänsteår.
 - C. Semestertabell C tillämpas om arbetstagaren före utgången av mars har minst 15 års tjänstgöringstid som berättigar till tjänstgöringstillägg.
 - D. Årliga extra semesterdagar: Om semesterrätten enligt denna paragraf är 25 dagar eller mer, förlängs semestern med fem dagar. Om semesterrätten enligt denna paragraf är 21–24 dagar, förlängs semestern med 2–3 dagar. I det fallet tillämpas raden med det lägsta antalet extra semesterdagar i varje tabell på arbetstagaren.

Protokollsanteckning:

Om arbetstagaren eventuellt har förmånen att ha längre semester än vad som nämns i denna paragraf, minskas inte denna förmån på grund av detta kollektivavtal.

Exempel:

Ett anställningsförhållande för en arbetstagare med tjänstgöringstillägg med mindre än 5 års arbetserfarenhet i branschen inleddes den 1.1.2023. För kvalifikationsåret 1.4.2022–31.3.2023 tillämpas på arbetstagaren semestertabell A. Från och med 1.4.2023 tillämpas på arbetstagaren semestertabell B, såvida anställningsförhållandet varar i minst ett år.

Semestertabell A

Fulla sem.kv.mån.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Semesterdagar	2	4	5	7	9	10	12	14	15	17	19	20

Semestertabell B

Fulla sem.kv.mån.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Semesterdagar	3	5	7	9	11	13	15	17	20	21	24	25
Semesterdagar + extra semesterdagar										24	26	30

Exempel:

Arbetstagaren blir berättigad till tjänstgöringstillägg för 15 års arbetserfarenhet i branschen 1.9.2022. Han eller hon börjar tjäna in semester enligt semestertabell C från och med 1.4.2022

Exempel

Ett anställningsförhållande för en arbetstagare med tjänstgöringstillägg med mer än 15 års arbetserfarenhet i branschen inleddes den 1.1.2023. Han eller hon börjar omedelbart tjäna in semester enligt semestertabell C.

Semestertabell C

Fulla sem.kv.mån.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Semesterdagar	3	5	8	10	13	15	18	20	23	25	28	30
Semesterdagar + extra semesterdagar									25	30	33	35

3. Ändra semesterrätt eller utbytesledigheter till en nivå som är högre än kollektivavtalet:
Semesterrätt eller sparade utbytesledigheter på en högre nivå än i detta kollektivavtal som tillämpas på en arbetstagare ändras till semesterberäkningen 5 dagar/vecka från vardagsberäkningen 6 dagar/vecka enligt tabellen nedan. Andelen överskridande semesterdagar enligt tabellen ändras genom att multiplicera semesterrätten med 0,85.

Antal semesterdagar enligt sexdagensberäkningen	Antal semesterdagar enligt femdagensberäkningen
---	---

1	1
2	2
3	3
4	4
5	5
6	5
7	6
8	7
9	8
10	9
11	10
12	10
13	11
14	12
15	13
16	14
17	15
18	15
19	16
20	17
21	18
22	19
23	20
24	20
25	21
26	22
27	23
28	24
29	25
30	25
31	26
32	27
33	28
34	29
35	30
36	30
37	31
38	32
39	33
40	34
41	35
42	35

Beviljande av semester

4. Semestern ges i enlighet med semesterlagen. Den del av semestern som överstiger 20 semesterdagar ges dock efter semesterperioden före följande års semesterperiod vid av arbetsgivaren bestämd tidpunkt. Av den semester som avses i stycke 2 c) ges dock den del av semestern som överstiger 25 semesterdagar vid av arbetsgivaren bestämd tidpunkt efter semesterperioden före följande års semesterperiod eller, med arbetstagarens samtycke, även vid annan tidpunkt inom det kalenderår då kvalifikationsåret löper ut. Den semesterdel som avses i stycke 2 d) ges vid av arbetsgivaren bestämd tidpunkt under semesterperioden eller efter semesterperioden före följande års semesterperiod.

Protokollsanteckning:

När semestern börjar ska arbetstagaren informeras om när han ska återvända till arbetet.

Semesterlön och -ersättning

5. Arbetstagaren har rätt att få sin lön för semestertiden enligt semesterlagen.

Semesterlön till arbetstagare med månadslön

6. Semesterlönen och semesterersättningen för arbetstagare med månadslön räknas så att som divisor används talet 21 och som multiplikator antalet semesterdagar, såvida inte enligt § 2 lokalt avtalas om att regeln om bestämning av lönen för en del av månaden kan användas.

Dessutom har månadsavlönad arbetstagare i vars ordinarie arbetstid ingår söndags-, kvälls-, natt- eller lördagsarbete som utförs under ordinarie arbetstid rätt att få tillägg till semesterlönen och semesterersättningen som motsvarar ersättningen för ovan nämnda arbetstider. Det ersättningsbelopp som betalas för sådan arbetstidsersättning beaktas i semesterlönen så, att lönen för en semesterdag som räknas på basis av den ordinarie månadslönen höjs med det procenttal som anger hur många procent av den egentliga, för ordinarie arbetstid betalda lönen, de arbetstidsersättningar som betalats under kvalifikationsåret utgjort.

Semesterlön till timavlönad arbetstagare

7. Då man räknar ut semesterlönen åt en timavlönad arbetstagare tillämpas uträkningsbestämmelserna i semesterlagen.

Semesterlön baserad på genomsnittlig dagslön: För arbetstagare som lyder under 14-dagarsregeln tillämpas 11 § i semesterlagen, dock så att koefficienttabellen nedan tillämpas istället för koefficienttabellen enligt semesterlagen.

Antal semesterdagar mån.–fre.	Koefficient
2	1,8
3	2,7
4	3,6
5	5,4
6	6,3
7	7,2
8	8,1
9	9
10	10,8
11	11,8
12	12,7
13	13,6
14	15,5
15	16,4
16	17,4
17	18,3
18	19,3
19	20,3
20	22,2
21	23,2
22	24,1
23	25
24	25,9
25	27,8
26	28,7
27	29,6
28	30,5
29	31,4
30	33,2
31	34,1
32	35
33	35,9
34	36,8
35	38,6

Om antalet semesterdagar är fler än 35 höjs koefficienten med 1,08 för varje semesterdag.

8. Den procentuella semesterlönen och semesterersättningen fastställs enligt semesterlagen. Om en arbetstagares semesterlön eller semesterersättning fastställs i procent och arbetstagaren har tjänat in mer än 20 semesterdagar, höjs den semesterersättning som betalas till arbetstagaren utöver nio procent med 0,52 procent för varje semesterdag som överstiger det.
9. Om en arbetstagare deltidsarbetar och får partiell sjukdagpenning när arbetstagaren inleder sin semester, betalas semesterlönen sådan den skulle ha varit om personen inte hade varit partiellt sjukskriven.

Betalning av semesterlön

10. Semesterlönen betalas på den normala lönebetalningsdagen såvida en arbetstagare inte senast en månad innan semestern börjar ber om att semesterlönen betalas enligt semesterlagen.

§ 17 Semesterpremie

1. När arbetsgivaren enligt denna bilaga övergår till en semesterberäkning enligt 5/vecka betalas i semesterpremie 50 % av semesterlönen inklusive de timbaserade tilläggen enligt 16 § 5, 6, 7 eller 8 punkten. Semesterpremie betalas dock inte för de extra semesterdagarna i enlighet med 16 §, punkt 2 d) i bilagan.

Semesterpremien räknas ut på basis av den ordinarie månadslönen i juni och betalas i samband med juli månads lön, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar annorlunda. Den ordinarie månadslönen innehåller den tabellön som månatligen betalas till samma belopp samt individuella och uppgiftsbaserade tillägg.

Exempel:

En arbetstagare har tjänat in 25 vardagar semester utan extra semesterdagar. De timbaserade tilläggen under kvalifikationsåret har uppgått till 8 % av månadslönerna. Semesterpremien är 50 % x 25/21 x juni månads ordinarie månadslön förhöjd med 8 % (tillfälliga ändringar eller frånvaro utan lön beaktas inte). Då anställningen upphör beräknas semesterpremien på den månadslön som gäller då anställningen upphör.

Om semesterlönen till en arbetstagare fastställs på procentbasis eller på basis av månadslönen under kvalifikationsåret i samband med ändringar enligt moment 4 i 10 § i semesterlagen, är semesterpremiens storlek 50 % av semesterlönen inklusive de timbaserade tilläggen, undantaget de extra semesterdagarna enligt 16 § punkt 2 d) i bilagan.

2. För att arbetstagaren ska få semesterpremie förutsätts att han inleder sin semester vid meddelad eller överenskommen tidpunkt. Rätt till semesterpremie uppstår även om arbetstagaren omedelbart före eller efter semestern under pågående anställningsförhållande varit frånvarande från arbetet med arbetsgivarens samtycke, av orsak som nämns i semesterlagens 7 § 2 kapitlet, eller av annan giltig orsak.

Protokollsanteckning:

Vid utbetalning av semesterpremie jämställs arbetstagarens frånvaro från arbetet på grund av vårdledighet enligt 3 §, 4 kapitlet i arbetsavtalslagen med en situation där arbetstagaren är frånvarande från arbetet med arbetsgivarens samtycke. En förutsättning för semesterpremien är att arbetstagaren åter- vänder till arbetet i överensstämmelse med den förhandsanmälan som lagen förutsätter, eller med en senare, av giltig orsak gjord ändring i denna anmälan.

3. Till arbetstagare som går i ålders-, frontmanna-, eller invalidpension eller i förtida ålderspension eller individuell förtidspension betalas semesterpremie enligt ovan nämnda procent av arbetstagarens semesterlön och semesterersättning.
4. Semesterpremie betalas till arbetstagare som gör sin värnplikt när han efter värnplikten återvänt till arbetet i normal ordning. Den procent som används för att räkna ut semesterpremien bestäms i det kollektivavtal som tillämpades när värnplikten började, och semesterpremien räknas ut på basis av den semesterlön och semesterersättning som arbetstagaren då fick. Denna bestämmelse gäller även vapenfri tjänst och civiltjänstgöring samt kvinnors frivilliga tjänstgöring.

5. Semesterpremie betalas också till arbetstagaren på basis av semester- ersättningen när anställningen upphör, förutsatt att den pågått oavbrutet över 1 vecka.
6. Semesterpremie betalas inte till en arbetstagare som omedelbart innan semestern börjar eller omedelbart efter semesterns slut har varit frånvarande utan giltig orsak, har låtit bli att iaktta uppsägningstid eller häver ett arbetsavtal för viss tid utan att iaktta uppsägningstid. Semesterpremie betalas inte heller om arbetsgivaren säger upp ett anställningsförhållande av någon annan av arbetstagaren beroende orsak än arbetsoförmåga. Semesterpremie betalas dock om avslutandet av anställningsförhållandet anses vara lagstridigt.
7. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att semesterpremien byts mot ledig tid. Avtalet ingås skriftligen.

Ledigheten ges under sommar- eller vintersemesterperioden. När ledigheten ska infalla kommer man överens om i samband med överenskommelsen om utbytesledighet. Ledighet likställs med arbete som berättigar till semester. Om arbetstagaren blir sjuk innan eller under semesterpremieledigheten överförs ledighet som infaller under sjukledigheten på arbetstagarens begäran till en senare tidpunkt, enligt det som anges i punkt 6 i bilaga 4, avtalet om arbetstidsbanken, eller så betalas ersättning i pengar om man kommer överens om det.

För ledigheten betalas utöver ordinarie lön ersättning för obekvämt arbetstid enligt 21 punkten i löneavtalet. Lönen som betalas för semesterpremieledigheten ska motsvara semesterpremien.

När ett anställningsförhållande avslutas ersätts ledigheten med motsvarande kontant ersättning för icke använd ledighet.

§ 18 Dagtraktamente och ersättning för resekostnader

1. Dagtraktamente och ersättning för resekostnader betalas enligt det resereglemente som ingår som en del av detta avtal.

§ 19 Arbetstagarens sjukdom

1. Om arbetstagaren, när anställningsförhållandet fortgått 90 kalenderdagar, är arbetsoförmögen på grund av sjukdom eller olycksfall, och han inte uppsåtligen eller genom grovt vållande själv har förorsakat sin sjukdom eller olycksfallet, är han, förutsatt att anställningsförhållandet fortsätter, berättigad att få sin lön av arbetsgivaren enligt följande:
 - för 28 kalenderdagar, om anställningsförhållandet fortlöpande har pågått utan avbrott under tre år,
 - för 35 kalenderdagar, om anställningsförhållandet fortlöpande har pågått utan avbrott över tre år men under fem år,
 - för 42 kalenderdagar, om anställningsförhållandet fortlöpande har pågått utan avbrott över fem år men under tio år,
 - för 56 kalenderdagar, om anställningsförhållandet fortlöpande har pågått utan avbrott över tio år.

Om arbetsoförmågan härstammar från ett olycksfall i arbetet som avses i lagstiftningen om olycksfallsförsäkring eller från en sjukdom som beror på ett sådant olycksfall, en yrkessjukdom eller våld som härrör från arbetsuppgifterna, betalas lön för sjuktid i 90 kalenderdagar. Om ersättning för inkomstbortfall inte betalas för arbetsoförmågan med stöd av lagstiftningen om olycksfallsförsäkring, eller om ersättningen inte betalas till sitt fulla belopp, bestäms rätten till lön för sjuktid enligt de vanliga bestämmelserna om lön för sjuktid. Till den del som personen i detta fall inte har rätt till lön för sjuktid, har arbetsgivaren rätt att kräva lönen tillbaka.

Då arbetstagaren på nytt insjuknar i samma sjukdom inom sju dagar från återgången till arbetet räknas frånvaroperioderna samman när perioden med lön bestäms.

I ett arbetsavtal med varierande arbetstid varierar arbetstagarens arbetstid och lönen som betalas utifrån arbetstiden enligt hur mycket arbete arbetsgivaren kan erbjuda. I sådana här anställningsförhållanden betalas lön för sjuktid ut enligt det fastställda arbetstidsschemat eller om det med tanke på förhållandena annars kan betraktas som otvetydigt att arbetstagaren skulle ha varit på arbetet om han eller hon hade varit arbetsför. För tiden efter det att arbetsskiftsförteckningen inte längre gäller bestäms lönen för sjuktiden utifrån arbetstagarens förverkligade genomsnittliga arbetstid. Den beräknas utifrån en tidsperiod (till exempel 6 månader eller föregående semesterkvalifikationsår) som visar den genomsnittliga tid som arbetstagaren skulle ha arbetat under sjukfrånvaron.

Protokollsanteckning 1:

Om arbetstagarens anställningsförhållande inte har varat den tid som avses i punkt 1, betalas till honom full lön för sjuktiden, dock för högst två veckor.

Protokollsanteckning 2:

Till arbetstagare som enligt lagen om smittsamma sjukdomar (i s.k. karantänfall) har beordrats utebli från arbetet, betalas för frånvarotiden lön eller skillnaden mellan lönen och sjukförsäkringens dagpenning i enlighet med kollektivavtalets bestämmelser om lön för frånvaro från arbetet på grund av sjukdom.

Protokollsanteckning 3:

När sjukledighet som baserar sig på läkarintyg börjat under en arbetsdag, betalas till arbetstagaren ordinarie daglön för dagen för insjuknandet.

2. Arbetsgivaren kan vid utbetalningen av sjuktidslön företagsvis tillämpa någotdera av följande två alternativ:
 - A. För de arbetsdagar som ingår i den i sjukförsäkringslagen avsedda karenstiden betalas full lön och för därpå följande tidsperiod den skillnad mellan dagslönen och dagpenningen som betalas enligt sjukförsäkringslagen. Om skillnaden betalas, förutsätts att arbetsgivaren fått en utredning över den dagpenning som arbetstagaren kommer att få, eller som han redan fått.
 - B. Arbetsgivaren betalar lönen direkt till arbetstagaren och ansöker sedan om ersättning enligt sjukförsäkringslagen hos sjukförsäkringsbyrån efter att ha fått de behövliga utredningarna av arbetstagaren. Om dagpenningen är större än lönen tillfaller den överstigande delen arbetstagaren.

Protokollsanteckning:

Kollektivavtalsparterna rekommenderar alternativ b.

3. Om dagpenning enligt sjukförsäkringslagen inte betalas på grund av arbetstagaren själv, eller om den betalas till ett mindre belopp än vad arbetstagaren enligt sjukförsäkringslagen skulle ha rätt till, har arbetsgivaren rätt att från lönen för sjuktid dra av den del som på grund av arbetstagarens förfarande helt eller delvis blivit obetald som dagpenning enligt sjukförsäkringslagen.
4. Från lönen för sjuktid avdras vad arbetstagaren för samma arbetsoförmåga under samma tid får i dagpenning eller som motsvarande ersättning på basis av lag eller av arbetsgivaren helt eller delvis bekostad försäkring eller av arbetsgivaren understödd sjukkasse. Har lön för sjuktiden betalats innan någon av ovan nämnda har ersättningar betalats, har arbetsgivaren rätt att lyfta ersättningen eller återfå beloppet av arbetstagaren, dock inte till ett större belopp än det arbetsgivaren betalt.

5. Arbetstagare som av ovan nämnda orsaker är förhindrad att arbeta är skyldig att omedelbart meddela arbetsgivaren om detta samt om tidpunkten när hindret beräknas upphöra.
6. Arbetstagaren ska på anmodan förete läkarintyg eller annan av arbetsgivaren godkänd utredning över sin arbetsoförmåga. Arbetsgivaren kan av grundad anledning utse den läkare som ska anlitas och då betalar arbetsgivaren kostnaderna för läkarintyget. Arbetstagaren har i fall av epidemi rätt att förete utredning över sin sjukdom även med av företagshälsovårdare eller hälsovårdare utfärdat intyg.

Tillämpningsanvisning:

Med grundad anledning avses en situation där arbetsgivaren med anledning av avvikande agerande under arbetstagarens sjukledighet, en historia av sjukledigheter eller frånvaro som avviker från det normala eller en misstanke som hänför sig till det läkarintyg arbetstagaren lämnat in eller av annan motsvarande grundad anledning vill låta utreda sjukledigheten hos en läkare arbetsgivaren utsett. Läkaren ska utses för vissa konkreta situationer och det får inte krävas att den läkare arbetsgivaren utsett ska anlitas till exempel kollektivt för hela personalen.

§ 20 Läkarundersökningar och vaccinationer

1. Arbetsgivaren drar inte av lönen för arbetstagarens ordinarie arbetstid i nedannämnda fall. En förutsättning för att dessa bestämmelser ska tillämpas, är att kontrollerna och undersökningarna ordnats så, att onödig förlust av arbetstid undviks och att kontrollerna inte har kunnat skötas utom arbetstid, samt att arbetsgivaren meddelats om dem på förhand. Om arbetstagaren får lön för sjuktid för den tid läkarkontrollen och nedan nämnda undersökningar sker, tillämpas bestämmelserna i denna paragraf inte.

A. Andra än lagstadgade läkarundersökningar

Arbetstagaren genomgår läkarkontroll som är nödvändig för konstaterande av sjukdom samt laboratorie- och röntgenundersökningar till vilka läkaren i samband med undersökningen remitterat honom. Detta gäller även arbetsoförmåga på grund av läkarkontroll samt av sjukdomssymptom föranledd observation eller undersökning på sjukhus.

Arbetstagaren besöker läkare på grund av tidigare konstaterad sjukdom. Detta gäller om:

- arbetstagaren är i behov av läkarkontroll om sjukdomen väsentligt förvärras
- kronisk sjukdom som förutsätter läkarbesök och det är fråga om undersökning av specialist på området i fråga för att fastställa vården
- för fastställande av vården, nödvändig av specialist utförd undersökning, varvid hjälpmedel, t.ex. glasögon ordinerar
- läkarkontroll som fordras för fastställande av vård av annan tidigare konstaterad sjukdom om sådan läkartjänst inte är tillgänglig utom arbetstid
- arbetsoförmåga på grund av vårdåtgärd som fordras för behandling av cancer.

B. Läkarkontroller och övriga undersökningar i samband med graviditet

Gravid arbetstagare genomgår medicinska undersökningar före förlossningen.

C. Akut tandsjukvård

För den tid som åtgår till behandling av akut tandsjukdom, om tandsjukdomen före behandlingen orsakar sådan arbetsoförmåga som kräver behandling samma dag eller under samma arbetsskift. Härvid förutsätts att arbetsoförmågan och det akuta behovet av behandling påvisas med av tandläkare utfärdat intyg.

D. Vaccination som krävs i arbetet

Arbetstagaren har rätt att ta vaccination som krävs i arbetet på arbetstid, om det inte utan svårighet är möjligt att ta det vid en annan tidpunkt.

2. Vid följande undersökningar ska besöket räknas som arbetstid:

A. Lagstadgade läkarundersökningar

Arbetstagaren genomgår sådan, i statsrådets beslut angående lagstadgad företags-hälsovård nämnd hälsokontroll, som godkänts i planen för företagshälsovården. Detta gäller även undersökningar enligt lagen om skydd för unga arbetstagare samt sådana undersökningar som förutsätts i lagen om smittsamma sjukdomar eller i annan lag, varvid arbetsgivaren skickar arbetstagaren på undersökningen, eller när den föräns av att arbetstagaren förflyttas till andra arbetsuppgifter inom företaget.

Arbetstagare som skickas på i föregående stycke nämnda undersökningar, eller som vid dessa remitteras till efterkontroll, ersätts av arbetsgivaren för nödvändiga resekostnader. Om undersökningarna eller efterkontrollen görs på annan ort, betalar arbetsgivaren även dagtraktamente. Kontrollerna ska anordnas så att man undviker att onödig arbetstid förloras och man ska informera arbetsgivaren om dem på förhand.

§ 21 Familjeledigheter

1. Arbetstagarens rätt till moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet och partiell vårdledighet bestäms på basis av arbetsavtalslagen och sjukförsäkringslagen.
2. Om arbetstagaren är frånvarande från arbetet utöver den lagstadgade moderskaps-, faderskaps- och föräldraledigheten, räknas denna frånvarotid inte som likställd med arbetstid vid fastställande av sådana förmåner som är bundna till anställningsförhållandets längd då inte annat stadgats i lag eller avtalats separat.
3. För moderskapsledighetstiden betalar arbetsgivaren full lön åt arbetstagaren för 72 vardagar, förutsatt att anställningen innan ledigheten börjar har pågått utan avbrott i minst tre månader. Om en arbetstagare börjar en ny moderskapsledighet under ledigheter utan lön, betalas inte lön för sådana ledigheter, om inte något annat föräns av lagstiftningen. Dock betalas vid utgången av en oavlönad ledighet lön för moderskapsledighet, om någon del av ovan nämnda period med lön som vidtar vid moderskapsledighetens början återstår.

Om en arbetstagare börjar en ny moderskapsledighet under vårdledighet betalar arbetsgivaren lön till arbetstagaren för moderskapsledigheten om de övriga kraven för lön under moderskapsledighet uppfylls.

4. För faderskapsledigheten betalar arbetsgivaren full lön till arbetstagaren för de sex första vardagarna. Förutsättningarna för att lön för faderskapsledighet betalas är de samma som vad konstateras om förutsättningarna för lön för moderskapsledighet i punkt 3

I fråga om arbetstagare som omfattas av familjeledighetsreformen som träder i kraft 1.8.2022 iakttas från och med 1.8.2022 följande:

5. Arbetstagarens rätt till särskild graviditets-, graviditets- och föräldraledighet samt vårdledighet bestäms på basis av arbetsavtalslagen och sjukförsäkringslagen.
6. Om arbetstagaren är frånvarande från arbetet utöver den lagstadgade särskild graviditets-, graviditets- och föräldraledigheten eller vårdledigheten, räknas denna frånvarotid inte som likställd med arbetstid vid fastställande av sådana förmåner som är bundna till anställningsförhållandets längd då inte annat stadgats i lag eller avtalats separat.

7. Till arbetstagare som enligt 9 kap. 1 § i sjukförsäkringslagen har rätt till graviditetspenning, betalas full lön i 40 vardagar från början av graviditetsledigheten. En förutsättning för lönebetalningen är att arbetstagarens anställningsförhållande har fortgått oavbrutet i minst tre månader innan ledigheten börjar. Dessutom förutsätts att graviditets- och föräldraledigheten tas ut i en period. Om en arbetstagare börjar en ny graviditetsledighet under ledigheter utan lön, betalas inte lön för sådana ledigheter utan lön, om inte något annat föranleds av lagstiftningen. Efter att ledigheten utan lön upphör betalas lön för graviditets- och föräldraledighet, om arbetstagaren har kvar en period av graviditets- och föräldraledighet.

Om en arbetstagare börjar en ny graviditetsledighet under vårdledighet betalar arbetsgivaren lön till arbetstagaren för graviditets- och föräldraledigheten om de övriga kraven för lön under graviditets- och föräldraledighet uppfylls.

8. Till arbetstagare, som enligt 9 kap. 5 § i sjukförsäkringslagen har rätt till föräldrapenning, betalas full lön under de 32 första vardagarna av föräldraledigheten. En förutsättning för att lön ska betalas är att anställningsförhållandet har fortgått oavbrutet i minst tre månader innan föräldraledigheten börjar. I fråga om adoption gäller ovan nämnda rättighet i enlighet med 9 kap. 5 § 3 mom. i sjukförsäkringslagen dock endast om arbetstagaren adopterar ett barn under 7 år.

§ 22 Tillfällig frånvaro

1. Vid plötslig sjukdom i arbetstagarens familj strävar man efter att ge arbetstagaren möjlighet till en kortvarig tillfällig frånvaro utan lön. Arbetstagaren har rätt till frånvaro utan lön av tvingande skäl i samband med brådskande familjeärenden vid sådan sjukdom eller olycka då arbetstagarens direkta närvaro är nödvändig. Arbetstagarens semesterförmåner minskas inte på grund av sådan frånvaro.
2. När ett barn under tio år plötsligt insjuknar har arbetstagaren enligt 6 §, 4 kapitlet i arbetsavtalslagen rätt till tillfällig vårdledighet på högst fyra arbetsdagar. Till barnets vårdnadshavare betalas lön enligt bestämmelserna om lön för sjuktid för sådan tillfällig frånvaro som är nödvändig för att ordna vård eller för att vårda barnet. Samma rätt har också en sådan förälder till ett barn som inte bor tillsammans med barnet i samma hushåll.

Protokollsanteckning:

Längden av en sådan plötslig kortvarig frånvaro bestäms på basis av vad som är nödvändigt för att ordna vården eller för att själv vårda barnet. Frånvaro med lön får dock inte överstiga tre dagar.

För att lön ska betalas till annan än ensamförsörjare förutsätts att båda vårdnadshavarna förvärvsarbetar, och att den ena av vårdnadshavarna på grund av sitt förvärvsarbete och sin arbetstid inte har möjlighet att ordna vård eller vårda barnet.

Som ensamförsörjare betraktas även person som utan särskilt hemskillnads- eller skilsmässobeslut varaktigt flyttat från sin make/maka, samt person vars make/maka är de facto förhindrad att delta i barnets vård (t.ex. på grund av våmplikt, reservövning, studier på annan ort, sjukhusvistelse, resa).

Utredning ska ges över frånvaron i enlighet med bestämmelserna i kollektivavtalet om betalning av lön för sjuktid. På samma sätt ska intyg företes över den andra vårdnadshavarens hinder att vårda barnet.

Frånvaro av ovan nämnda orsaker minskar inte arbetstagarens semesterförmåner.

Ovan nämnda gäller även handikappade barn över tio år, om vårdarrangemang eller nödvändig vård så förutsätter och övriga ovanstående villkor uppfylls.

3. Arbetstagare vars barn lider av en svår sjukdom som avses i 10 kap. 2 § i sjukförsäkringslagen eller svårt handikapp har, efter att på förhand ha kommit överens med arbetsgivaren om frånvaron, rätt till oavlönad frånvaro från arbetet för att delta i sådan vård av barnet, rehabilitering eller vårdhandledning.
4. Man strävar efter att ge arbetstagaren möjlighet till kortvarig tillfällig frånvaro till följd av nära anhörigs dödsfall. Arbetsgivaren ger möjlighet till kort tillfällig frånvaro vid nära anhörigs begravning. Detta omfattar både jordfästningsakten och gravsättningen. Med nära anhörig avses härvid make/ maka, föräldrar, mor- eller farföräldrar, barn, syskon samt svärföräldrar. Sådan frånvaro minskar inte arbetstagarens semesterförmåner eller lön.
5. För arbetstagare som är medlem i kommunfullmäktige eller -styrelse eller i vid stats- eller kommunalval tillsatt lagstadgad valnämnd eller -kommitté minskas inte semesterförmånerna på grund av att mötena för ovan nämnda organ hålls under arbetstagarens arbetstid. Om möte för ovan nämnda organ hålls under arbetstagarens arbetstid, betalas till honom skillnaden mellan lönen och den av kommunen betalda ersättningen för inkomstbortfall om ersättningen för bortfallet eventuellt understiger lönebeloppet. Skillnaden betalas efter att arbetstagaren företett utredning över det belopp som kommunen betalat som ersättning för inkomstbortfall.
6. Arbetstagaren får en ledig dag med lön på sin 50- och 60-årsdag, om bemärkelsedagen infaller på hans arbetsdag.
7. Arbetstagaren får en ledig dag med lön för sin egen vigsel.
8. När arbetstagaren deltar i uppbåd minskas inte hans lön.
9. Arbetstagaren får som invald representant delta i FTFC:s, Social- och hälsovårdens förhandlingsorganisation Sote rf:s, Tjänstemannaförbundets för Specialbranscher rf:s, Finlands närvårdar- och primärskötarförbund rf:s och Tehy rf:s kongresser, förbunds-, års- eller fullmäktige- eller styrelsemöten som hålls under arbetstid samt Sote rf:s styrelses bakgrundgrupps möten. För sådan frånvarotid minskas inte arbetstagarens löne- eller semesterförmåner. Kollektivavtalsparterna rekommenderar, att arbetstagare på ovan nämnt sätt får delta i nämnda organisationers arbetslöshetskassors möten.

§ 23 Grupplivförsäkring

1. Arbetsgivaren tecknar på sin bekostnad en grupplivförsäkring för arbetstagarna enligt den gällande överenskommelsen mellan centralorganisationerna.

§ 24 Arbetskläder

1. Om arbetsgivaren förutsätter att arbetstagaren i arbetet ska använda vissa bestämda arbetskläder, sköter arbetsgivaren klädanskaffningen och -vården. Beträffande klädvården för annat än med skyddsdräkt jämförbart plagg kan arbetsgivaren och arbetstagaren avtala på annat sätt. Om arbetstagaren själv bekostar klädvården, betalar arbetsgivaren i ersättning för detta 10,50 euro i månaden.

§ 25 Personalrepresentanter

1. Förbunden har avtalat separat om förtroendemännen i förtroendemannaavtalet och har avtalat om arbetarskyddsfullmäktige i avtalet om arbetarskyddsfullmäktiga.

§ 26 Sammankomster på arbetsplatsen och personalens inbördes information

1. Beträffande personalens inbördes informationsverksamhet iakttas vad som har avtalats mellan centralorganisationerna.
2. I Social- och hälsovårdens förhandlingsorganisation Sote rf registrerade medlemsföreningar, underföreningar till dessa och avdelningar på arbetsplatserna, fackklubbar eller motsvarande har möjlighet att utom arbetstid (innan arbetstiden börjar, under matpausen eller omedelbart efter arbetstiden, samt på separat överenskommelse under annan fritid) ordna sammankomster i frågor som gäller anställningsförhållandena på arbetsplatsen på följande villkor:
 - Man kommer överens om mötet med arbetsgivaren om möjligt tre dagar före det planerade mötet
 - Arbetsgivaren anvisar en mötesplats, antingen på arbetsplatsen eller i dess närhet, som han förfogar över och som är lämplig för ändamålet. Om en sådan inte finns, ska man vid behov förhandla om saken för att nå en ändamålsenlig lösning. Vid val av mötesplats ska man fästa uppmärksamhet på att bestämmelserna för arbetarskydd, arbetshygien och brandsäkerhet kan följas, och att mötet inte stör affärsverksamheten.
 - Den organisation som reserverat lokalen och arrangerat mötet ansvarar för ordningen på mötet och för möteslokalens snygghet. Någon av organisationens förtroendevalda skall närvara vid mötet.
 - Arrangörerna har rätt att till mötet kalla representanter för den förhandlingsorganisation som är part i detta avtal, dess underföreningar samt vederbörande centralorganisation.
3. Arbetstagarförbundet och i 1 stycket i denna paragraf nämnda föreningar och underföreningar får sätta upp sina kungörelser och meddelanden på arbetsplatsen på en för ändamålet uppsatt anslagstavla så som centralorganisationerna avtalat.

§ 27 Inkassering av fackförbunds medlemsavgifter

1. På arbetstagarförenings begäran avtalar arbetsgivaren om att inkassera medlemsavgiften för sådant fackförbund som är bundet till detta kollektivavtal. För detta används en för ändamålet separat fastställd inkasseringsblankett.

2. Inkasseringsförfarandet:

- Arbetsgivaren innehåller den medlemsavgift som han fått uppgift om från arbetstagarens lön.
- Arbetsgivaren betalar enligt direktiv per inkasseringsmånad de influtna medlemsavgifterna på konto som uppgetts för ändamålet.
- Arbetsgivaren lämnar före utgången av januari följande år till fackförbundet en redovisning över de inkasserade medlemsavgifterna för föregående år. Om inkassering av medlemsavgifterna sker oftare än fyra gånger i året, redovisar arbetsgivaren dessutom senast den 15 augusti för de medlemsavgifter som inkasserats före utgången av juni,
- Arbetsgivaren meddelar arbetstagaren om de inkasserade medlemsavgifterna i lönespecifikationen eller på annat liknande sätt.
- Arbetsgivaren ger arbetstagaren ett intyg över inkasseringen av medlemsavgifterna för respektive års beskattning.

§ 28 Utbildning och arbetshälsa

1. I utbildningen följs utbildningsavtalet mellan förbunden.
2. De undertecknade organisationerna rekommenderar att arbetstagaren och chefen följer upp arbetstagarens behov av att utveckla den personliga yrkeskompetensen och arbetshälsan varje år.

§ 29 Centralorganisationsavtal

1. Som en del av detta kollektivavtal följs följande centralorganisationsavtal som det lydde före 15.2.2017 samt följande rekommendationer:
 - Servicearbetsgivarna/FTFC Samarbetsavtal + underteckningsprotokoll 2001
 - LETL/FHT Rehabiliteringsrekommendation 1995
 - EK/FTFC Rekommendation för arbetsplatserna för förebyggande rusmedelsvård, hantering av rusmedelsfrågor och vårdhänvisning 2015
 - Servicearbetsgivarna/FTFC Protokollet om plikt 2000

Protokollsanteckning:

Med kontaktman avses i avtalen mellan Servicearbetsgivarnas (tidigare AAC:s) och FTFC:s förtroendeman och med teknisk funktionär avses arbetstagare.

2. Om centralorganisationerna under gällande avtalsperiod ändrar ovan nämnda rekommendationer tillämpas ändringarna från och med den dag de undertecknade parterna avtalat om att ändringarna ska fogas till detta kollektivavtal.

§ 30 Arbetsfredsförpliktelse

1. Alla stridsåtgärder som riktas mot detta avtal i dess helhet eller mot någon av dess enskilda bestämmelser är förbjudna oberoende av åtgärdernas art eller karaktär.

§ 31 Gällande förmåner

1. Undertecknandet av detta kollektivavtal får inte medföra en försämring av arbetstagarens gällande förmåner.

§ 32 Avgörande av meningsskiljaktigheter

1. Arbetsgivaren eller en representant för denna och en arbetstagare eller förtroendemannen ska först förhandla sinsemellan om meningsskiljaktigheter beträffande tillämpningen och tolkningen av detta avtal eller brott mot det.
2. Om samförstånd inte nås vid lokala förhandlingar, ska om möjligt en promemoria göras upp över de punkter om vilka oenighet råder och över parternas ståndpunkter och motiveringar. Promemorian görs upp och undertecknas i två exemplar, ett för vardera parten. När promemorian färdigställts kan endera parten lämna ärendet för avtalsparternas, dvs. förbundens avgörande.
3. Man försöker inleda förhandlingarna både på företags- och förbunds nivå inom två veckor samt föra dem sakligt och utan onödigt dröjsmål.
4. Om avtalsparterna inte når samförstånd vid förhandlingarna, kan ärendet lämnas till arbetsdomstolen för avgörande.

§ 33 Avtalets giltighetstid

1. Detta avtal gäller 1.5.2024–30.4.2026 och därefter ett år i sänder, om det inte senast en månad före avtalstidens utgång skriftligen sagts upp av någondera parten.
2. Den som säger upp avtalet ska i samband med uppsägningen lämna en promemoria över ändringsförslagen till den andra parten.
3. Bestämmelserna i detta avtal gäller tills ett nytt avtal har trätt i kraft, eller tills förhandlingarna mellan avtalsparterna har förklarats avslutade av endera parten.

Helsingfors den 10 juni 2024

Hyvinvointiala HALI ry

Social- och hälsovårdens förhandlingsorganisation Sote rf

Resereglemente för hälsovårdsbranschen

§ 1 Allmänt

1. För resa på uppdrag av arbetsgivaren betalas till arbetstagaren ersättning för resekostnader, dagtraktamente, måltidsersättning, ersättning för logi, nattersättning och dagtraktamente för deltagande i kurs.
2. Som resekostnader räknas extra utgifter som arbetstagaren haft på grund av arbetsresa.

§ 2 Ersättningar för arbetsresa

1. Arbetstagarens resa från bostaden till arbetsplatsen och tillbaka, dvs. arbetsresan, berättigar inte till ersättningar enligt detta resereglemente annat än i det fall som nämns i 2 stycket i denna paragraf.
2. Om arbetstagarens arbetsplats tillfälligt flyttas så att kostnaderna för hans arbetsresa från den stadigvarande bostaden till den nya arbetsplatsen är avsevärt högre än för resan till den ordinarie arbetsplatsen, ersätts hans resekostnader till den del de överstiger hans ordinarie resekostnader under en tid om högst sex månader.

§ 3 Reseklass

1. Resekostnaderna ersätts enligt den förmånligaste reseklassen.
2. Arbetsresan ska företas på så kort tid och till så låga sammanlagda kostnader som det med hänsyn till resan och arbetstagarens arbetsuppgifter är möjligt. När man beräknar de totala kostnaderna ska, utom resekostnadsersättningen och dagtraktamentet, även en eventuell inbesparing av arbetstid beroende på fortskaffningsmedel beaktas. Resekostnaderna ersätts oberoende av färdmedel.
3. För arbetsresa betalas inte ersättning utöver det som skulle betalas om resan skett på i punkt 1 avsett, för arbetsgivaren förmånligast möjliga sätt, om arbetsgivaren och arbetstagaren inte kommit överens om annat.

§ 4 Egentliga resekostnader

1. Till arbetstagaren betalas ersättning för färdbiljetter samt för de plats- och sovvnadsbiljetter, fraktagifter samt övriga härmed jämförbara oundvikliga avgifter som hänför sig till själva resan och vilka arbetstagaren betalt.
2. Arbetsgivaren ersätter avgifter för parkering av bil mot verifikat.
3. Om arbetstagaren varit tvungen att betala olika avgifter för transport av sådana arbetsredskap eller övriga föremål som han har varit tvungen att medföra, ersätts det betalda beloppet.

§ 5 Kilometerersättning

1. För arbetsresa som företas med arbetstagarens eget fordon eller sådant som han förfogar över betalas ersättning för resekostnader enligt följande:

För resa med bil för de 5 000 första kilometrarna i enlighet med Skatteförvaltningens anvisningar, samt för de följande kilometrarna 38 cent per kilometer.

Tillämpningsanvisning:

Om en arbetstagare har av arbetsgivaren beviljad fri bilförmån eller förmån att använda bil, betalas ersättning dock högst enligt det maximala skattefria beloppet enligt Skatteförvaltningens anvisningar.

Om skötseln av arbetsuppgifterna förutsätter att en släpvagn är kopplad till bilen, betalas ovan nämnda kilometerersättningar förhöjda med 7 cent. Om arbetstagaren i sin bil varit tvungen att transportera maskiner eller apparatur till en vikt som överstiger 80 kilo, eller som är stora till omfånget, betalas kilometerersättningen förhöjd med 3 cent.

2. Om arbetstagaren på arbetsgivarens order eller med hans samtycke transporterar andra personer i sin bil, betalas utöver ovan nämnda ersättning dessutom 3 cent per kilometer för varje medpassagerare.

§ 6 Resedygn

1. Ett resedygn, som används som grund när dagtraktamentet fastställs är en tidsperiod på högst 24 timmar som börjar då arbetstagaren lämnar sin arbetsplats eller bostad, och som slutar då han återvänder till arbetsplatsen eller till bostaden.

Protokollsanteckning:

Arbetsresan anses inte avslutad om arbetstagaren återvänder till arbetsplatsen endast för att återlämna eller byta ut arbetsredskap, eller för att utföra en kort arbetsuppgift, förutsatt att han därefter omedelbart fortsätter sin arbetsresa.

2. Dagtraktamente kan betalas då arbetsresan sträcker sig längre än 15 km från arbetstagarens bostad eller arbetsplats. Avståndet mäts enligt allmänna färdvägar från bostaden eller arbetsplatsen beroende på var resan börjat och avslutats.

§ 7 Partiellt och fullt dagtraktamente

1. Partiellt dagtraktamente betalas då arbetsresan har varat över sex timmar.
2. Fullt dagtraktamente betalas då arbetsresan har varat över tio timmar.
3. När arbetsresan varat längre än ett resedygn och det sista hela resedygnet överskrids med mera än två timmar, berättigar det nya partiella resedygnet till ett nytt dagtraktamente; för detta betalas partiellt dagtraktamente om den överstigande tiden är högst tio timmar, och fullt dagtraktamente om den överstigande tiden är mera än tio timmar.

§ 8 Dagtraktamentets belopp

1. Dagtraktamente betalas:

- som partiellt dagtraktamente beloppet enligt Skatteförvaltningens anvisningar för varje resedygn som berättigar till dagtraktamente när resetiden överstiger de i § 7 punkterna 1 och 3 nämnda minimitiderna, samt
- som fullt dagtraktamente beloppet enligt Skatteförvaltningens anvisningar för varje resedygn som berättigar till dagtraktamente när resetiden överstiger de i § 7 punkterna 2 och 3 nämnda minimitiderna.
- Om arbetstagaren under något av resedygnen har fått kostnadsfri mat eller om maten ingått i biljettpriset, betalas endast 50 % av dagtraktamentet för detta dygn.

Protokollsanteckning:

Fullt dagtraktamente sänks om arbetstagaren under ett resedygn har fått två fria måltider. Partiellt dagtraktamente sänks om arbetstagaren har fått en fri måltid.

§ 9 Måltidsersättning

1. Om arbetsresan inte berättigar till dagtraktamente, men arbetstagaren på egen bekostnad ätit på annan än sin ordinarie matservering minst tio kilometer från arbetsplatsen eller bostaden, och resan har varat över sex timmar, betalas till honom i måltidsersättning beloppet enligt Skatteförvaltningens anvisningar.

§ 10 Ersättning för logi

1. Ersättning för logi betalas utöver dagtraktamentet enligt hotellräkning eller annat giltigt verifikat som bifogas reseräkningen, dock högst till ett fastställt maximibelopp. Om måltidsförmåner ingår i hotellavgiften betalas ersättning endast för den del som gäller rumspriset.
2. För att ersättning för logi ska betalas förutsätts att arbetstagaren varit på övernattningsorten minst fyra timmar mellan klockan 21.00 och 07.00.

§ 11 Logiersättningens belopp

1. Maximibeloppen för de ovan i § 10 nämnda logiersättningar är, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren kommit överens om annat:

Helsingfors, Esbo, Vanda och Grankulla
Övriga kommuner

141 euro/dygn
100 euro/dygn

§ 12 Nattresepeng

1. Nattresepeng betalas för sådant resedygn som berättigar till dagtraktamente, under vilket över 12 timmar använts för arbetsresan och minst fyra timmar av den tiden infallit mellan kl. 21.00 och 07.00, utom då arbetstagaren fått logiersättning eller separat ersättning för sovplats på tåg eller hyttplats i fartyg, eller om han inte heller i övrigt har utgifter för övernattningen på grund av att arbetsgivaren ordnat kostnadsfri logi som kan anses fylla rimliga krav. Nattresepengen är 14 euro per resedygn.

§ 13 Ersättningar för utbildningstid

1. Om arbetstagaren av sin arbetsgivare skickas på kurs eller utbildning för att förkovra yrkeskunskaperna, betalas till honom ersättning för resekostnaderna, dagtraktamente och logi för kurs tiden enligt detta resereglemente.

Protokollsanteckning:

Beträffande tillämpningen av denna paragraf är det ovidkommande om deltagandet i utbildningen skett på arbetsgivarens eller arbetstagarens initiativ.

2. Dagtraktamentet för deltagande i kurs fastställs enligt följande:
 - För en kurs som varar 1–21 dagar är kursdagpenningen lika stor som fullt dagtraktamente eller partiellt dagtraktamente eller måltidsersättningen
 - dagarna 22–28 betalas en kursdagpenning som är 70 % av fullt eller partiellt dagtraktamente eller måltidsersättningen
 - för därpå följande dagar, dock för högst ett års utbildning, betalas en kursdagpenning som är 55 % av fullt eller partiellt dagtraktamente eller av måltidsersättningen.
 - Om arbetsgivaren för kursdeltagarna ordnat fria måltider och kostnadsfri logi som kan anses fylla rimliga krav, betalas ingen kursdagpenning.
 - Om arbetstagaren själv ordnar logi, betalas nattresepeng enligt vad som ovan angivits.

§ 14 Ersättning av kostnader för arbetsresor utomlands

1. Beträffande ersättning för resekostnader, dagtraktamente och hotellersättning tillämpas bestämmelserna i § 1–6 och § 10 punkt 2.

§ 15 Dagtraktamente för utlandsresa

1. Arbetstagaren har rätt till det dagtraktamente som har avtalats för det land eller territorium där han befinner sig då hans resedygn löper ut. Om resedygnet löper ut medan han befinner sig ombord på fartyg eller flygplan, bestäms dagtraktamentet enligt dagtraktamentet för det land eller område varifrån fartyget eller flyget senast avgått, eller vid avresa från Finland enligt dagtraktamentet för det land eller område till vilket han först anländer.
2. Om det sista fulla resedygnet överskrids med mer än två timmar, har arbetstagaren rätt att för detta dygn i dagtraktamente få 35 % av dagtraktamentet för det sista hela resedygnet utomlands, och om det överskrids med mera än tolv timmar, har arbetstagaren rätt till 65 % av dagtraktamentet för det sista hela utomlands avslutade resedygnet. Om ovan nämnda hela resedygn avslutats i hemlandet bestäms arbetstagarens dagtraktamente för därpå följande resedygn enligt ersättningar för hemlandet.

§ 16 Nedsatt dagtraktamente och hotellersättning vid utlandsresa

1. Om arbetstagaren under något resedygn haft tillgång till måltid som ingått i priset för hotellrummet, eller måltid som arbetsgivaren i övrigt separat bekostat, betalas dagtraktamentet nedsatt med 50 procent för både lunch och middag och med 25 procent för lunch eller middag.

2. Hotellersättning betalas mot räkning. Ersättningen omfattar grundpriset för rummet, eventuell skatt och fasta serviceavgifter. Hotellräkningen ska företes i samband med reseräkningen.
3. För att hotellersättning ska betalas förutsätts att arbetstagaren varit på orten där hotellet finns under minst fyra timmar mellan kl. 21.00 och 07.00 och att han kommit överens med arbetsgivaren om hotellet.

§ 17 Utlandsdagtraktamentets belopp

1. Utlandsdagtraktamentets belopp per resedugn och för varje land eller territorium fastställs enligt maximibeloppen i skattestyrelsens vid respektive tidpunkt gällande beslut om uppskattnings av kostnader för arbetets utförande vid förskottsinnehållning.

§ 18 Ersättning för diverse kostnader

1. Som kostnader till följd av arbetsresa ersätts dessutom:
 1. flygfältsskatt,
 2. för researrangemangen nödvändiga kostnader för telefon och telegram,
 3. pass- (1 år) och visumavgifter samt avgifter för nödvändiga vaccinationer,
 4. premien för resgodsförsäkring till ett försäkringsbelopp om högst 1 600 euro och en premie om högst 50 euro för resenärförsäkring,
 5. övriga med ovan nämnda jämförbara obligatoriska avgifter.

§ 19 Reseförskott

1. Arbetstagaren har rätt att lyfta förskott för en arbetsresa.

§ 20 Reseräkning

2. Reseräkning ska uppgöras enligt arbetsgivarens anvisningar. Till reseräkningen ska fogas behövliga verifikat.
3. Reseräkningen ska företes utan dröjsmål efter avslutad arbetsresa.
4. Resekostnadsersättningarna betalas utan onödigt dröjsmål.

§ 21 Sammanjämkning

1. Har företaget ett eget resereglemente, kan det tillämpas om det ger arbetstagaren minst samma förmåner som detta resereglemente.

§ 22 Giltighetstid

1. Detta resereglemente gäller som en del av kollektivavtalet för hälsovårdsbranschen från och med 1.5.2022.

2. När skattestyrelsen ger ett nytt beslut om uppskattning av kostnaderna för arbetets utförande vid förskottsinnehållning, avtalar parterna om motsvarande ändringar i detta resereglemente i fråga om kilometerersättning, dagtraktamente, måltidsersättning och logiersättning, och ändringarna träder då i kraft från samma tidpunkt.

Helsingfors den 23 juni 2022

Hyvinvointiala HALI ry

Social- och hälsovårdens förhandlingsorganisation Sote rf

Avtal om utvecklande av pensionssystemen inom hälsovårdsbranschen

1. Ur det kollektivavtal för hälsovårdsbranschen som löpte ut 31.10.1994 samt ur sammanlänkingsprotokollet och separatprotokollen angående de personer som tidigare omfattades av funktionärskollektivavtalet slopas bestämmelserna om att minimilönen kan sänkas med fyra procent eller en löneklass om arbetstagaren omfattas av tilläggspensionssystemet som i huvuddrag motsvarar systemen inom kommun- och statssektorn. I stället införs följande bestämmelse:

"Om arbetstagaren omfattades av bestämmelserna om tilläggspensionsförmåner i det kollektivavtal om gällde till 31.10.1994 eller i de till avtalet bifogade sammanlänkings- protokollet och separatprotokollen, kan arbetstagaren välja om han vill avstå från förmånen eller ha den kvar under följande förutsättningar:

I enlighet med stadgandena i 11 § i lagen om arbetspensioner betalar arbetstagaren högst hälften av den summa med vilken motsvarande pensions- försäkringspremie enligt lagens minimivillkor stiger när arbetsgivaren bekostar en bättre frivillig tilläggspension än vad minimivillkoren för APL förutsätter. Som tilläggsförmån betraktas inte pensionsskydd som ordnats avvikande från stadgandena i 1 § i lagen om arbetspensioner beträffande APL:s minimivillkor. Arbetstagarens andel av avgiften, som räknas ut på premien av hans egen tilläggspension, kan dock inte vara större än två och en halv procent av den lön som är grund för pensionsavgiften."

Protokollsanteckning 1:

Den valmöjlighet och andel av avgiften som nämns ovan har arbetstagaren inte i fråga om det tilläggspensionssystem som statskontoret handhar och som bekostas med medel ur statsbudgeten.

Protokollsanteckning 2:

Arbetstagarens valmöjlighet och andel av avgiften gäller inte heller andra tilläggspensioner som statskontoret handhar. Kollektivavtalsparterna försöker medverka till att ändringarna ovan inom lagens ram kan genomföras också i fråga om pensionssystem i dessa inrättningar.

2. Arbetsgivaren och försäkringsbolaget sköter om att arbetstagaren får tillräckligt med information då han skall avgöra om han vill stanna inom tilläggspensionssystemet eller inte.
3. Ändringarna i detta avtal kan införas från början av den månad, då det är tekniskt möjligt i försäkringsbolaget.
4. Med dessa bestämmelser försämras inte gällande tilläggspensionssystem.
5. Kollektivavtalsparterna tillsätter en arbetsgrupp med uppgift att under avtalsperioden följa upp hur avtalet verkställs. Arbetsgruppen ska, om så inte annars sker, dessutom reda ut möjligheterna att förenhetliga arbetstagarnas avgifter för tilläggspensionen i olika försäkringssystem med undantag för det system som nämns i protokollsanteckning 1 i stycke 1.
6. Avtalet har samma kraft och bindande verkan som det idag undertecknade kollektivavtalet för hälsovårdsbranschen.

Arbetsgivarförbundet för hälsoservice rf
Hälso- och socialvårdens förhandlingsorganisation tsn rf

Utbildningsavtal

§ 1 Facklig fortbildning, kompletterande utbildning och omskolning

1. Då arbetsgivaren ger arbetstagaren yrkesutbildning eller skickar honom på med hans yrke förknippad utbildning, ersätts de av utbildningen föranledda kostnaderna och inkomstbortfallet för ordinarie arbetstid. Om utbildningen sker utom arbetstid ersätts därav föranledda direkta kostnader. Innan arbetstagaren anmäler sig till en kurs konstateras om det är fråga om i denna paragraf nämnd utbildning. Utbildning räknas som arbetstid enligt det som arbetstidslagen kräver.
2. Från arbetsgivarens och arbetstagarens synpunkt är det viktigt att yrkesskickligheten bibehålls och utvecklas i enlighet med de föränderliga krav arbetslivet ställer. Genom flexibla helhetslösningar borde var och en ges möjlighet att upprätthålla sin kunskap och utveckla sig i sitt yrke.
3. Arbetsgivaren bär ansvaret för att det arrangeras möjlighet till god förkovran av yrkeskunskapen när arbetsuppgifterna ändras samt till utveckling med hjälp av en planmässig personalutbildning. Parterna är ense om att en dylik utbildning skall planeras genom lokalt samarbete enligt det förfarande samarbetslagen föreskriver. Arbetstagarna har också personligt ansvar för att upprätthålla yrkesskickligheten. Parterna konstaterar som rekommendation att i enlighet med statsrådets principbeslut i genomsnitt minst tre dagar används för utbildning av personalen i branschen med beaktande av bland annat personalens arbetsuppgifter och utbildning samt den aktuella utvecklingsfasen för funktionerna på arbetsplatsen i fråga. Med hänsyn till kravet på lika behandling av alla anställda ska arbetsgivaren också ge visstidsanställda som varit anställda en längre tid möjlighet att delta i fortbildning.

§ 2 Gemensam utbildning

1. Med gemensam utbildning avses utbildning gemensam för arbetsplatsens parter angående samarbete och dess målområden.
2. I samarbetsavtalet förutsatt utbildning arrangeras av
 - arbetsmarknadens centralorganisationer eller deras medlemsförbund gemensamt,
 - i samarbetsavtalet förutsatta samarbetsorgan för centralförbund eller deras medlemsförbund såsom Arbetarskyddscentralen eller dess branschkommittéer,
 - arbetsgivar- och arbetstagarparten gemensamt på arbetsplatsen eller annat ställe.
3. Gemensam utbildning ges i allmänhet på de enskilda arbetsplatserna, ifall arbetsplatsens storlek medger det. Detta är ett ändamålsenligt sätt, eftersom de lokala förhållandena då beaktas bäst.
4. Grundkurser i arbetarskyddssamarbete och med beaktande av arbetarskyddssamarbetet nödvändiga specialkurser är här avsedd gemensam utbildning. I grundkurserna kan enligt detta avtal delta medlemmar i arbetarskyddskommissionen, arbetarskyddsfullmäktig, vice fullmäktig och arbetarskyddsombud samt i specialkurserna arbetarskyddsfullmäktig och arbetarskyddsombud, som till uppgift har något specialområde.
5. Avtal om deltagande i gemensam utbildning ingås lokalt med beaktande av utbildningens karaktär i ifrågasvarande samarbetsorgan eller om sådant saknas, mellan arbetsgivaren och förtroendemannen.

6. Ersättning till den medlem i samarbetsorgan som deltar i utbildningen och till i avtalen förutsatt företrädare för arbetstagare betalas enligt bestämmelserna i § 1.
7. Bestämmelserna om gemensam utbildning tillämpas också på utbildning som gäller medinflytandesystem. Arbetsgivaren och den berörda personen kan också avtala om deltagande i utbildning.

§ 3 Fackföreningsutbildning

A. Anställningens fortbestånd och anmälningstider

1. Arbetstagare ges möjlighet att delta i en högst en månad lång kurs som anvisats av Hälsovårdsbranschens Förhandlingsorganisation eller dess medlemsorganisationer, utan att anställningen avbryts, ifall deltagandet i kursen kan ske utan att företaget förorsakas kännbara olägenheter. I nekande fall meddelas förtroendemannen minst tio dagar innan kursen börjar varför beviljande av ledighet skulle föranleda kännbar olägenhet.
2. Anmälan om avsikt att delta i en kurs ska göras så tidigt som möjligt. Om kursen varar högst en vecka, ska anmälan göras minst tre veckor innan kursen börjar, och om det är fråga om längre kurser, ska anmälan göras minst sex veckor innan kursen börjar.
3. Målet är att fackföreningsrörelsens arbetarskyddsutbildning riktar in sig speciellt på arbetarskyddsfullmäktige.
4. Ifall arbetstagaren i ovan nämnda ordning deltagit i av Aktiivi-Instituutti arrangerad s.k. tre månaders kurs, avbryts inte hans anställning.

B. Ersättningar

1. I A 1 punkten avsedda och av avtalsparterna godkända kurser får delta huvudförtroendemän, förtroendemän, arbetarskyddsfullmäktige, ersättare, medlemmar i arbetarskyddskommissionen, arbetarskyddsombud och även andra av arbetstagarna valda personer som deltar i samarbetsförfarandet eller ett företags förvaltning i egenskap av representanter för personalen avtalsparterna utan förlust av lön för ordinarie arbetstid. Förtroendemän ersätts dock för inkomstbortfall för högst en månad och de andra för högst två veckor. Förutsättning för ersättning av inkomstbortfall är vidare, att kursen ansluter sig till deltagarens samarbetsuppdrag i företaget. En utbildningsdag räknas som arbetstid motsvarande högst arbetstagarens genomsnittliga dagliga arbetstid.
2. Avtalades att ordföranden för en fackavdelning eller motsvarande lokalförening har rätt att delta i fackföreningsutbildning på samma villkor som förtroendemannen, förutsatt att de arbetar i ett företag som har minst 30 arbetstagare i branschen i fråga, och att berörda fackavdelning eller motsvarande har minst 30 medlemmar.
3. En vice förtroendeman har samma rättigheter som förtroendemannen att delta i förtroendemannakurser utan inkomstbortfall förutsatt att detta kan ske utan olägenhet för företagets verksamhet, dock inte samtidigt som förtroendemannen.
4. Förtroendemannen och ovan avsedd ordförande ersätts för inkomstbortfall för en månad då de deltar i av Aktiivi-Instituutti arrangerade tre månaders kurser, förutsatt att de, när kursen är slut, återvänder till sin arbetsplats.

C. Fackföreningsutbildningens omfattning

1. För verkställande av i avtalet avsedd fackföreningsutbildning finns en utbildningsarbetsgrupp, till vilken vardera parten utnämner två representanter.
2. Utbildningsarbetsgruppen godkänner antalet ovan i punkt 2 avsedda, till ersättning berättigade kurser för ett kalenderår i sänder. Kurser kan vid behov godkännas även under kalenderåret.
3. Utbildningsarbetsgruppen har rätt att följa med undervisningen på en kurs den godkännt.
4. Förbunden informerar om de kurser utbildningsarbetsgruppen godkännt för följande år om möjligt senast två månader innan den första kursen börjar.

§ 4 Sociala förmåner

5. Deltagande i fackföreningsutbildning nämnd i § 3 minskar inte semester-, pensions- eller andra därmed jämförbara förmåner.

§ 5 Giltighetstid

6. Avtalet gäller som en del av kollektivavtalet för hälsovårdsbranschen.

Hyvinvointiala HALI ry

Social- och hälsovårdens förhandlingsorganisation Sote rf

Förtroendemannaavtal

Inledning

1. Förtroendemannasystemet är en del av kollektivavtalssystemet, och avsikten är att främja verkställandet och tillämpningen av de avtal parterna slutit. Avtalet är till för att meningsskiljaktigheterna, beroende på tolkningen och tillämpningen av de avtal som arbetsgivaren och arbetstagarna slutit, ändamålsenligt och snabbt skall avgöras. Viktigt är även att arbetstagarna och arbetsgivarna behandlar frågor som hänför sig till anställningsförhållandena samt att arbetsfreden upprätthålls och främjas på det sätt kollektivavtalssystemet förutsätter.
2. Ett ändamålsenligt ordnat och skött lokalt förhandlingsförfarande minskar friktionsfaktorerna mellan företaget och arbetstagarna samt arbetstagarna emellan och kan sålunda avsevärt bidra till att företagets mål nås och att arbetstagarnas säkerhet och trivsel ökar. Lokalt förhandlingsförfarande kan bli en nyttig, ömsesidigt fungerande informationskanal i personalfrågor och sålunda verka som en del av företagets informations- och medinflytandesystem.
3. För att nå ovan nämnda mål har undertecknade organisationer kommit överens om följande förtroendemannaavtal:

§ 1 Avtalets omfattning och bindande verkan

1. Detta förtroendemannaavtal binder de arbetsgivare och arbetstagare som omfattas av kollektivavtalet.

§ 2 Förtroendeman

1. Med förtroendeman avses i detta avtal, om inte annat framgår av avtalstexten, den huvudförtroendeman, vice huvudförtroendeman, förtroendeman och vice förtroendeman som i enlighet med 2, 3 och 4 stycket i denna paragraf valts av de organiserade arbetstagare som är bundna av kollektivavtalet.
2. Med huvudförtroendeman avses en förtroendeman för ett enskilt företag i kollektivavtalsbranschen och som har flera förtroendemän per verksamhetsenhet.
3. Företagets förtroendeman väljs av i företaget anställda arbetstagare som omfattas av samma kollektivavtal och som är organiserade i ett förbund eller en förening som är part i kollektivavtalet.
4. I ett stort eller regionalt decentraliserat företag kan i detta avtal avsedda förtroendemän väljas för dess självständiga regionala eller operativa enheter. För varje företag kommer man överens med Sote rf:s förtroendeman/huvudförtroendeman eller den förtroendeman/huvudförtroendeman som har befullmäktigats av Sote rf om förtroendemännens antal och verksamhetsförutsättningar med beaktande av arbetstagarnas antal, företagets omfattning, antalet kontor och avstånden mellan dem, arbetsplatsens natur och den egentliga förtroendemannens möjligheter att träffa arbetstagarna. Därutöver beaktas företagets samarbetssystem. Om enighet inte kan nås om förtroendemännens antal, verksamhetsförutsättningar och verksamhetsområde, överförs ärendet till förbunden för avgörande.
5. Om man på företagets olika arbetsställen valt flera förtroendemän, kan man inom företaget komma överens om att någon förtroendeman företräder arbetstagarna när lokala förhandlingar med arbetsgivaren förs i de fall frågan gäller alla de olika arbetsställena i företaget. I sådana fall meddelas arbetsgivaren vilken förtroendeman som sköter sådana uppgifter.

6. Om förbunden inte avtalar om annat, kan man för den i 1 stycket nämnda huvudförtroendemannen och de i 2, 3 och 4 stycket nämnda förtroendemännen välja en vice förtroendeman, som när förtroendemannen är förhindrad i stället för honom sköter uppgifterna och som under denna tid har samman rättigheter och skyldigheter som förtroendemannen.
7. Ovan i 4 stycket nämnda parter kan, när det med tanke på det lokala förhandlingsförfarandet och förtroendemannasystemet är ändamålsenligt, branschvis avtala om val av förtroendeman för företagets avdelningar (förtroendeman för den enskilda avdelningen). Då ska man i avtalet fastställa valet av förtroendeman, den rättsliga ställningen, verksamhetsfriheten, uppgifterna, ersättning för inkomstbortfall och resekostnader samt avtalsvillkoren för förhandlingsordningen, om de avviker från detta avtal.
8. I detta avtal avsedd förtroendeman bör vara anställd i företaget eller på arbetsstället i fråga, och arbeta inom tillämpningsområdet för vederbörande kollektivavtal och vara medlem i den arbetstagarorganisation som är bunden av detta kollektivavtal samt vara förtrogen med förhållandena på arbetsplatsen.
9. När verksamheten i företaget eller i dess verksamhetsenhet väsentligt minskar eller ökar, eller när rörelsen överläts, fusioneras eller bolagiseras eller annan därmed jämförbar organisationsändring företas, ska förtroendemannorganisationen ändras i enlighet med principerna i detta avtal så att den motsvarar företagets eller dess verksamhetsenhets förändrade storlek och struktur.
10. Förtroendemannen har rätt att på begäran av arbetsgivaren få skriftlig uppgift om vem som företräder arbetsgivaren i fråga om den personalgrupp han företräder.

§ 3 Val av förtroendeman

1. Valet av förtroendeman kan förrättas på arbetsplatsen och alla organiserade arbetstagare ska beredas tillfälle att delta i valet. Valet kan också förrättas under arbetstiden och på arbetsplatsen på det sättet att ordnandet av valet och valförrättningen inte stör verksamheten. Överenskommelse om platsen och tiden för valet ska träffas med arbetsgivaren minst 14 dygn innan valet förrättas. Förtroendemannen, eller då han är förhindrad, vice förtroendemannen, om sådan finns, sköter närmast om valförrättningen. Den tid som åtgår till valförrättningen räknas som tid använd för förtroemannauppgifter.
2. Angående den valda förtroendemannen och hans eventuella vice förtroendeman samt om hans avgång eller avskedande bör förtroendemannen skriftligt meddela arbetsgivaren enligt de befogenheter organisationen ger.
3. Man ska dessutom meddela när den vice förtroendeman som valts för huvudförtroendemannen verkar som huvudförtroendemannens vikarie.

§ 4 Samarbete mellan förtroendeman och arbetsgivare

1. På arbetsplatserna förs regelbundet en diskussion där man behandlar de mål som ställs upp för det lokala samarbetet på arbetsplatsen och hur dessa nås. Parter i diskussionen är förtroendemannen och en företrädare för arbetsgivaren. Syftet med samarbetet och diskussionen är att främja relationerna och förtroendet mellan parterna samt att gå igenom hur samarbetet lyckats och hur det behöver utvecklas. En diskussion ska föras inom två månader från att förtroendemannaperioden har inletts och därefter minst en gång per år.

Ärenden som behandlas gemensamt är bland annat:

- Förtroendemannens tidsanvändning och principerna för denna
- Rätten att få information och praxis för lämnande av information
- Utbildning och behov av utbildning, tidtabeller och mål
- Det praktiska ordnandet av samarbetet och tidtabeller

§ 5 Förtroendemannens anställningsförhållande

1. För framgångsrik skötsel av förtroendemannens uppgifter har som villkor i detta avtal avtalats om de frågor som hänför sig till förtroendemannens anställningsförhållande och som avviker från de övriga arbetstagarnas anställningsvillkor. I övrigt är förtroendemannen i sitt arbetsförhållande i samma ställning som de andra arbetstagarna. Förtroendemannen är skyldig att personligen iaktta allmänna arbetsvillkor, arbetstider, arbetsledningens order och arbetsplatsens ordningsbestämmelser.
2. Förtroendemannens möjligheter att utveckla sig och avancera i sitt yrke får inte försämrats på grund av förtroendemannauppgiften.
3. Arbetstagare som fungerar som förtroendeman får inte på grund av sitt förtroendemannaupdrag förflyttas till lägre avlönat arbete än det som han hade då han blev vald till förtroendeman. Han får inte heller förflyttas till mindre krävande arbete, om arbetsgivaren kan erbjuda honom annat arbete motsvarande hans yrkesskicklighet. Han får inte heller avskedas från sitt arbete på grund av förtroendemannauppgiften.
4. Om skötseln av uppgifterna som förtroendeman/huvudförtroendeman försvåras av det egentliga arbete den person som valts till förtroendeman/huvudförtroendeman utför, ska åt honom ordnas annat arbete med beaktande av förhållandena i företaget och verksamhetsenheten samt förtroendemannens yrkesskicklighet under tiden för förtroendemannaperioden. Ett sådant arrangemang får inte leda till att hans inkomster sänks. Om den lön som betalas för det andra arbetet är lägre än lönen för förtroendemannens egentliga arbete, betalas skillnaden i inkomstbortfallet i form av ett förtroendemannatillägg för den tid personen fungerar som förtroendeman.
5. Förtjänstutvecklingen för en huvudförtroendeman som är helt befriad från sitt arbete, ska motsvara förtjänstutvecklingen i företaget.
6. Om företagets personal minskas eller permitteras av ekonomiska skäl eller produktionsorsaker, ska man iaktta en sådan ordning att förtroendemannen sist blir föremål för en sådan åtgärd. Om man inte kan erbjuda förtroendemannen arbete som motsvarar hans yrke eller kompetens, kan man avvika från denna bestämmelse. Om förtroendemannen anser, att han sagts upp eller permitterats i strid med bestämmelserna ovan, har han rätt att kräva att organisationerna reder ut frågan.
7. I övrigt sägs en förtroendemanns arbetsavtal inte upp utan iakttagande av det samtycke som fordras av majoriteten av arbetstagarna enligt 10 § 1 mom., kapitel 7 i arbetsavtalslagen. Samtycket reds ut av den arbetstagarorganisation som är part i kollektivavtalet.
8. Förtroendemannens anställning får inte hävas i strid med bestämmelserna i arbetsavtalslagen.
9. När grunderna för hävning av förtroendemanns anställning bedöms, får han inte försättas i sämre ställning än de övriga arbetstagarna.
10. Bestämmelserna i punkt 1–9 ska också tillämpas på en förtroendemann- eller huvudförtroendemannakandidat som vederbörligen ställts upp och som arbetstagaren underrättats om skriftligen. Kandidatskyddet börjar dock tidigast tre månader innan mandattiden för den förtroendeman eller huvudförtroendeman som ska väljas inleds och upphör för de andras vidkommande, med undantag för den person som blir vald till förtroendeman eller

huvudförtroendeman, när valresultatet fastställts av arrangören. Bestämmelserna ska tillämpas även på arbetstagare som fungerat som förtroendeman eller huvudförtroendeman i sex månader efter att förtroendemanna-/huvudförtroendemannauppdraget upphört.

11. Förtroendeman meddelas om anställningens upphörande minst en månad innan den kollektivavtalsenliga uppsägningstiden börjar. I det meddelande om anställningens upphörande som ges förtroendemannen, antecknas orsaken till uppsägningen. Arbetsgivaren meddelar även arbetstagarförbundet om det meddelande som getts förtroendemannen.
12. Om förtroendemannens arbetsavtal har hävts i strid med detta avtal, ska arbetsgivaren i skadestånd till förtroendemannen betala minst 10 månaders och högst 30 månaders lön. Skadeståndet skall bestämmas enligt samma grunder som stadgats i arbetsavtalslagens 2 §, kapitel 12. Som en faktor som höjer skadeståndet ska man beakta, att rättigheterna i detta avtal har kränkts.
13. Påtryckningar får inte utövas på arbetstagare som fungerar som förtroendeman, och han får inte heller avskedas. Om förtroendemannens anställningsförhållande enligt avtalet hävs och denne bestrider hävningen, betalar arbetsgivaren tjänstemannen ett belopp som motsvarar en månads lön om käromålet i saken väcks inom fyra veckor från att arbetsavtalet hävts.

§ 6 Förtroendemannens uppgifter

1. Förtroendemannens huvudsakliga uppgift är att fungera som företrädare för de organiserade arbetstagare som är bundna av vederbörande kollektivavtal i frågor som gäller tillämpningen av kollektivavtalet.
2. Förtroendemannen representerar ovan nämnda arbetstagare i frågor som gäller tillämpningen av arbetslagstiftningen samt i allmänhet i frågor som ansluter sig till relationerna mellan arbetsgivare och arbetstagare och företagets utveckling.
3. Förtroendemannens uppgift är även att tillsammans med arbetsgivaren och de andra arbetstagarna upprätthålla och utveckla förhandlings- och samarbetsverksamheten mellan företaget och personalen.

§ 7 Förtroendemannens rätt att få information

1. Om oklarheter eller meningsskiljaktigheter uppstår om arbetstagarnas lön eller andra frågor med anledning av anställningen, ska förtroendemannen få alla uppgifter som kan inverka på det fall som orsakat meningsskiljaktigheterna.
2. Förtroendemannen har rätt att skriftligt eller på annat överenskommet sätt få följande uppgifter om företagets arbetstagare:
 - A. arbetstagarens efter- och förnamn samt arbetsplats
 - B. datum då nya arbetstagare inleder sina anställningsförhållanden
 - C. uppgifter om arbetstagare som sägs upp, permitteras och överförs till deltid
 - D. uppgifter om anlitandet av studerande, praktikanter och hyrd arbetskraft
 - E. uppgifter om tidsbundna anställningsförhållanden, anställningsförhållandets avtalade längd samt grunden för att avtalet är tidsbundet

- F. en svårighetsgrupp eller motsvarande som arbetstagaren eller det arbete han eller hon utför tillhör, antal personer som får tillägg för särskilda faktorer, eurobeloppen för tilläggen för särskilda faktorer och fördelningen av dem mellan olika yrkesbeteckningar.
- G. antalet heltids- och deltidsanställda, även arbetstagare som kallas till arbete och annan tillfällig personal

Förtroendemannen har rätt att få ovan nämnda uppgifter två gånger per år och kvartalsvis i fråga om nya arbetstagare.

3. Förtroendemannen har rätt att skriftligen få alla nödvändiga uppgifter i anslutning till förhandlingar om lokala avtal i god tid innan förhandlingarna inleds samt rätt att få de tilläggsuppgifter han ber om.
4. På förtroendemannens begäran ges en utredning över vilka uppgifter som insamlas vid anställning av personal.
5. Till en ny förtroendeman lämnas på dennes begäran en utredning av lönesystemet på arbetsplatsen.
6. Om företaget med stöd av 2 § ovan har flera förtroendemen, avtalar förbunden sinsemellan om de principer enligt vilka uppgifterna delas mellan de olika förtroendemännen.
7. Förtroendemannen har samma rätt som i lagstiftningen avsedd förtroendeman att ta del av den förteckning som uppgörs över nöd- och söndagsarbete, övertidsarbete och den förhöjda lön som betalas för sådant arbete.
8. Förtroendemannen bör hålla de uppgifter konfidentiella, som han enligt ovanstående erhåller för att kunna sköta sina uppgifter.

§ 8 Befrielse från arbete

1. Förtroendemannen beviljas tillräcklig befrielse från arbetet för skötseln av förtroendemannauppgifterna. Vid bedömning av befrielsen beaktas antalet arbetstagare förtroendemannen företräder, företagets samarbetssystem, samarbetets omfattning samt de förändringar företagsverksamheten förorsakar personalens ställning. Om inte skäl till andra bedömningar föreligger, beviljas förtroendemannen befrielse beroende på antalet arbetstagare han företräder enligt följande:

Företrädde arbetstagare	Befrielse/ 3 veckor
5–25	3–7
26–49	8–11
50–99	11–15
100–199	14–18
200–299	18–21
300–499	22–27
500 eller flera	27–32

2. Huvudförtroendemannen beviljas vid behov tillfällig, regelbundet återkommande eller total befrielse från arbetsuppgifterna.

Huvudförtroendemannen är helt befriad från sitt arbete om antalet arbetstagare som han representerar är minst 800, om inte arbetsgivaren och huvudförtroendemannen tillsammans kommer överens om något annat.

Huvudförtroendemannens tidsanvändning är minst lika stor som förtroendemannens. Utöver antalet arbetstagare som huvudförtroendemannen företräder ska man dessutom beakta verksamhetsområdets omfattning och möjligheten att bedriva en verklig förhandlingsverksamhet.

Om förtroendemannen även är huvudförtroendeman och/eller arbetarskyddsfullmäktig, ska detta ses som en faktor som ökar befrielsen från arbetet.

3. Arbetsgivaren och förtroendemannen kommer överens om när ovan nämnda befrielse från arbetet ges. Härvid skall man beakta företagets funktionella förutsättningar samt att förtroendemannauppgifterna sköts på ett ändamålsenligt sätt.
4. Befrielse från arbetet ska antecknas i arbetsskiftsförteckningen.

§ 9 Ersättning av inkomstbortfall

1. Arbetsgivaren ersätter den inkomst, som förtroendemannen förlorar under arbetstiden antingen under lokala förhandlingar med arbetsgivarens företrädare eller när han fungerar i andra uppgifter som han kommit överens om med arbetsgivaren.

Förtroendemannens förtjänster får inte sänkas på grund av uppdraget. I ersättningen för inkomstbortfall tar man hänsyn till tidspecifika tillägg som exempelvis i semesterlönen.

2. Till förtroendemannen betalas förtroendemannaersättning för förtroendemannauppgifter på arbetsplatsen på basis av antalet arbetstagare som omfattas av kollektivavtalet på arbetsplatsen:

Företrädde arbetstagare	euro/mån
5–25	67
26–50	71
51–100	77
101–150	88
151–200	101
201–299	132
300 eller flera	151

Förtroendemännens och huvudförtroendemännens ersättningar höjs 1.9.2024 med 2,4 procent enligt tabellen nedan.

Företrädde arbetstagare	euro/mån
5–25	68,61
26–50	72,70
51–100	78,85
101–150	90,11
151–200	103,42
201–299	135,17
300 eller flera	154,62

3. Till huvudförtroendemannen betalas på motsvarande sätt på basis av antalet arbetstagare som inom dennes verksamhetsområde lyder under kollektivavtalet enligt följande:

Företrädde arbetstagare	euro/mån
5–50	84
51–100	88
101–150	106
151–200	118
201–299	144
300 eller flera	157

Företrädde arbetstagare	euro/mån
5–50	86,02
51–100	90,11
101–150	108,54
15–200	120,83
201–299	147,46
300 eller flera	160,77

4. Ersättning betalas inte till vice förtroendemän. När vice förtroendeman sköter förtroendemanns uppgifter under minst en månad, betalas ersättning dock till honom i stället för till förtroendemannen.
5. Om förtroendemannen utför uppgifter som han kommit överens om med arbetsgivaren utom den ordinarie arbetstiden, betalas för på detta sätt förlorad tid ersättning för övertidsarbete eller så kommer man förbundsvis eller mellan arbetsgivaren och förtroendemannen överens om annan tilläggsersättning.
6. Om förtroendemannen blir tvungen att resa för att sköta de uppgifter han kommit överens om med arbetsgivaren, betalas ersättning för resekostnader i enlighet med det system som tillämpas i företaget.

§ 10 Förvarings- och arbetsutrymmen

1. Förtroendemannen har rätt att få förvaringsplats för de handlingar och kontorsmaterial han behöver för sina uppgifter på ett sådant sätt att endast förtroendemannen har tillgång till uppgifterna (t.ex. ett skåp med lås). Förtroendemän för enskilda företag och regionala verksamhetsenheter har rätt att vid behov utan ersättning använda sådant ändamålsenligt arbetsutrymme som kan anvisas honom, ifall arbetsgivaren förfogar över sådant utrymme, när han ska sköta de förtroendemannauppgifter han kommit överens om med arbetsgivaren. Förtroendemannen har rätt att använda det kontorsmaterial som finns i nämnda arbetsutrymme för att sköta förtroendemannauppgifterna (bl.a. ICT-utrustning och programvara som allmänt används i företaget samt Internetförbindelse och e-post). Förtroendemannen har rätt att använda arbetsgivarens telefon eller mobiltelefon och telefonanslutning för att sköta förtroendemannauppgifter i en lämplig miljö där konfidentialiteten bevaras.

§ 11 Förtroendemannautbildning

2. Om förtroendemanns deltagande i utbildning har avtalats i ett separat utbildningsavtal. En utbildningsplan för förtroendemannen görs upp årligen. Inom en månad från valet ska man tillsammans med förtroendemannen komma överens om grundläggande utbildning och tidpunkten för den samt göra upp en utbildningsplan.
3. Sedan huvudförtroendemannens förtroendemannauppgifter upphört skall han och arbetsgivaren gemensamt reda ut om arbetstagarens yrkesskicklighet för samma eller motsvarande arbetsuppgifter förutsätter yrkesutbildning. Arbetsgivaren ordnar den utbildning utredningen förutsätter. När innehållet i utbildningen avgörs, fästs uppmärksamhet på hur omfattande arbetsbefrielsen var, hur länge personen fungerade som förtroendeman och de förändringar som skett i arbetsmetoderna under denna tid.

§ 12 Förhandlingsordning

1. I frågor som gäller arbetets utförande och *praktiska* arrangemang bör arbetstagaren omedelbart vända sig till arbetsledningen.
2. Meningsskiljaktigheter om lönen och andra arbetsvillkor bör utredas lokalt mellan arbetsgivaren eller hans företrädare och förtroendemannen eller arbetstagaren själv.

3. Lokala förhandlingar ska inledas och föras utan oskäligt dröjsmål.
4. Om inte samförstånd nås i lokala förhandlingar, ska en promemoria göras upp över meningsskiljaktigheterna och parternas ståndpunkt jämte motiveringar, om endera parten begär det. Promemorian görs upp och undertecknas i två exemplar, ett för vardera parten.
5. Om man inte i lokala förhandlingar i företaget uppnår enighet i den uppkomna meningsskiljaktigheten, iakttas den förhandlingsordning som fastställts i kollektivavtalet.
6. Om meningsskiljaktigheten gäller anställningens upphörande för i detta avtal avsedd förtroendeman, skall lokala förhandlingar och förhandlingar mellan förbunden dessutom inledas och föras utan dröjsmål sedan grunden för upphörandet har bestridits.

§ 13 Avtalets giltighet

Detta avtal gäller som en del av kollektivavtalet mellan organisationerna.

Hyvintiala HALI ry
Social- och hälsovårdens förhandlingsorganisation Sote rf

Avtal om arbetarskyddsfullmäktige

Inledning

De undertecknade organisationerna har ingått följande avtal om arbetarskyddsfullmäktige. Avtalet innehåller till tillämpliga delar bestämmelser om 6 § och 7 § i PT:s och FTFC:s samarbetsavtal (2001). Avtalet kompletterar lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (20.1.2006/44).

§ 1 Avtalets omfattning och bindande verkan

1. Detta avtal om arbetarskyddsfullmäktige är bindande för arbetsgivare och arbetstagare som omfattas av kollektivavtalet.

Protokollsanteckning:

Arbetsplatsens arbetarskyddsverksamhet fastställs enligt lagstiftningen. På arbetsplatsen kan lokalt avtalas att samarbetet inom arbetarskyddet ordnas på ett sätt som lämpar sig med tanke på förhållandena på arbetsplatsen till de delar lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006) tillåter detta. Arbetsplatserna uppmuntras att komma överens om bland annat arbetarskyddsorganisationen och praxis för arbetarskyddssamarbetet.

Arbetstagarna ska alltid tryggas minst den lagstadgade möjligheten att delta i arbetarskyddssamarbetet.

§ 2 Arbetarskyddsfullmäktig

Val

1. Arbetstagarna på arbetsplatsen väljer en arbetarskyddsfullmäktig och två vice arbetarskyddsfullmäktiga för en sådan arbetsplats där personalen regelbundet uppgår till minst 10 anställda. Även för mindre arbetsplatser kan ifrågakommande fullmäktiga väljas.
2. Tjänstemännen kan välja en egen arbetarskyddsfullmäktig och suppleanter.

Meddelanden

3. Arbetstagarna meddelar arbetsgivaren skriftligen om de fullmäktiga som valts. När en arbetarskyddsfullmäktig är förhindrad vikarierar vice fullmäktigen för honom sedan arbetsgivaren informerats om vikariatet.

Uppgifter

4. Arbetarskyddsfullmäktiges uppgifter bestäms enligt 31 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (20.1.2006/44), som till den delen följs den som en del av detta avtal.

Dessutom är det arbetarskyddsfullmäktigens uppgift att vid behov delta i beredningen av ärenden som ska behandlas i arbetarskyddskommissionen eller i motsvarande arbetarskyddssamarbetsorgan.

Om det på samma arbetsplats arbetar arbetstagare som är anställda hos en annan arbetsgivare, har dessa rätt att vända sig till arbetsplatsens arbetarskyddsfullmäktig i arbetarskyddsärenden som gäller förhållandena på arbetsplatsen.

När vice arbetarskyddsfullmäktig sköter arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter har han samma rättigheter och skyldigheter som arbetarskyddsfullmäktigen.

Arbetsutrymmen

5. Med beaktande av förhållandena på arbetsplatsen ges arbetarskyddsfullmäktigen tillräckligt utrymme för de dokument han behöver. Arbetarskyddsfullmäktig har rätt att vid behov utan ersättning för att sköta arbetarskyddsuppgifterna använda sådant ändamålsenligt arbetsutrymme som kan anvisas arbetarskyddsfullmäktig, ifall arbetsgivaren förfogar över sådant utrymme. Arbetarskyddsfullmäktig har rätt att använda det kontorsmaterial som finns i nämnda arbetsutrymme för att sköta arbetarskyddsuppgifterna (bl.a. ICT-utrustning och programvara som allmänt används i företaget samt Internetförbindelse och e-post). Förtroendemannen har rätt att använda arbetsgivarens telefon eller mobiltelefon och telefonanslutning för att sköta arbetarskyddsuppgifter i en lämplig miljö där konfidentialiteten bevaras.

Arbetsgivaren ser till att arbetarskyddsfullmäktigen har behövliga lagar, förordningar och övriga arbetarskyddsbestämmelser till sitt förfogande.

Vid behov skaffar ordnar man de ovan nämnda dokumenten även för andra arbetarskyddsorgans bruk så som avtalas i arbetarskyddskommissionen.

Utbildning

6. Inom en månad från valet ska man tillsammans med arbetarskyddsfullmäktigen komma överens om grundläggande utbildning och tidpunkten för den samt göra upp en utbildningsplan.

§ 3 Samarbete mellan arbetarskyddsfullmäktig och arbetsgivare

På arbetsplatserna förs regelbundet en diskussion där man behandlar de mål som ställs upp för arbetarskyddssamarbetet och hur dessa nås.

Syftet med samarbetet och diskussionen är att främja relationerna och förtroendet mellan parterna samt att gå igenom hur samarbetet lyckats och hur det behöver utvecklas.

Parter i diskussionen är arbetarskyddsfullmäktig och en företrädare för arbetsgivaren. En diskussion ska föras inom två månader från att arbetarskyddsfullmäktigs mandatperiod har inletts och därefter minst en gång per år.

Ärenden som behandlas gemensamt är bland annat:

- Arbetarskyddsfullmäktigs tidsanvändning och principerna för denna
- Rätten att få information och praxis för lämnande av information
- Utbildning och behov av utbildning, tidtabeller och mål
- Det praktiska ordnandet av samarbetet och tidtabeller

§ 4 Arbetarskyddsfullmäktigens anställningsförhållande

1. Som en förutsättning för att arbetarskyddsfullmäktigen framgångsrikt ska kunna sköta sina uppgifter har man i detta avtal kommit överens om de frågor som hänför sig till arbetarskyddsfullmäktigens anställning och som avviker från de övriga arbetstagarnas anställningsvillkor. I övrigt har arbetarskyddsfullmäktigen samma ställning i sitt arbetsförhållande som de andra arbetstagarna. Arbetarskyddsfullmäktigen är skyldig att själv följa de allmänna arbetsvillkoren, arbetstiderna, arbetsledningens order och ordningsreglerna på arbetsplatsen.
2. Arbetarskyddsfullmäktigens möjligheter att utvecklas och avancera i sitt yrke får inte försämras på grund av arbetarskyddsfullmäktiguppdraget.

3. Arbetstagare som fungerar som arbetarskyddsfullmäktig får inte på grund av detta uppdrag förflyttas till lägre avlönat arbete än det som han hade då han blev vald till arbetarskyddsfullmäktig. Han får inte heller förflyttas till mindre krävande arbete, om arbetsgivaren kan erbjuda honom annat arbete motsvarande hans yrkesskicklighet. Han eller hon får inte avskedas från arbetet på grund av arbetarskyddsfullmäktigeuppdraget.
4. Om skötseln av arbetarskyddsfullmäktigeuppgifterna försvåras av det egentliga arbete den person som valts till det utför, ska för honom eller henne ordnas annat arbete med beaktande av förhållandena i företaget eller dess verksamhetsenhet samt den arbetarskyddsfullmäktiges yrkeskunskap *under arbetarskyddsfullmäktiges mandatperiod*. Ett sådant arrangemang får inte leda till att hans inkomster sänks. Om den lön som betalas för det andra arbetet är lägre än lönen för arbetarskyddsfullmäktigs egentliga arbete, betalas skillnaden i inkomstbortfallet i form av ett tillägg till arbetarskyddsfullmäktig för den tid personen fungerar som arbetarskyddsfullmäktig.
5. Löneutvecklingen för en arbetarskyddsfullmäktig som är helt befriad från sitt arbete ska motsvara löneutvecklingen i företaget.
6. Om företagets arbetskraft minskas eller permitteras på grund av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, ska en sådan ordning iakttas som leder till att arbetarskyddsfullmäktigen är den sista som utsätts för åtgärden. Det går att avvika från denna bestämmelse, om den arbetarskyddsfullmäktiga inte kan erbjudas arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller kompetens. Om arbetarskyddsfullmäktigen anser att han eller hon har blivit uppsagd eller permitterad i strid med bestämmelserna ovan, har han eller hon rätt att kräva att förbunden utreder saken.
7. I övrigt ska inte arbetarskyddsfullmäktigens arbetsavtal sägas upp utan iakttagande av det samtycke som fordras av majoriteten av arbetstagarna enligt 7 kap.10 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.
8. Arbetarskyddsfullmäktigens anställning får inte hävas i strid med bestämmelserna i arbetsavtalslagen.
9. Vid bedömningen av grunderna för hävning av arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal får arbetarskyddsfullmäktig inte försättas i en sämre ställning än de övriga arbetstagare.
10. Arbetarskyddsfullmäktigen underrättas om att hans eller hennes anställningsförhållande upphör minst en månad innan uppsägningstiden enligt kollektivavtalet börjar. Grunden för uppsägningen antecknas i ett meddelande om upphörande av arbetarskyddsfullmäktigens anställningsförhållande. Arbetsgivaren delger även arbetstagarförbundet det meddelande som getts arbetarskyddsfullmäktigen.
11. Om arbetarskyddsfullmäktigens arbetsavtal hävts i stridighet med detta avtal, ska arbetsgivaren betala en ersättning till arbetarskyddsfullmäktig som motsvarar lönen för minst 10 och högst 30 månader. Skadeståndet skall bestämmas enligt samma grunder som stadgats i arbetsavtalslagens 2 §, kapitel 12. Som en faktor som höjer skadeståndet ska man beakta, att rättigheterna i detta avtal har kränkts.
12. Påtryckningar får inte utövas på arbetstagare som fungerar som arbetarskyddsfullmäktig, och han får inte heller avskedas. Om arbetarskyddsfullmäktigens anställningsförhållande enligt avtalet hävs och denne bestrider hävningen, betalar arbetsgivaren arbetarskyddsfullmäktigen ett belopp som motsvarar en månads lön om käromålet i saken väcks inom fyra veckor från att arbetsavtalet hävts.

§ 5 Arbetarskyddsfullmäktigs tidsanvändning

1. Arbetsgivaren ska befria arbetarskyddsfullmäktigen från skötseln av hans eller hennes ordinarie arbetsuppgifter för att sköta uppgifterna som arbetarskyddsfullmäktig under en period som är rimlig

som han eller hon behöver för att sköta sina uppgifter som arbetarskyddsfullmäktig, såvida inte det finns ett tillfälligt giltigt hinder mot detta.

När man fastslår den tid arbetarskyddsfullmäktigen beviljas befrielse från arbetet beaktas antalet arbetstagare som denne företräder, arbetsplatsens regionala utbredning, antalet arbetsplatser, och den art av verksamhet som utförs där, faktorer som inverkar på arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter utgående från arbetsarrangemangen samt andra på arbetstagarnas säkerhet samt på den fysiska och psykiska hälsan inverkan olägenheter, risk- och belastningsfaktorer avsedda i arbetsskyddslagen.

Arbetsgivaren och arbetarskyddsfullmäktig kommer överens om när ovan nämnda befrielse från arbetet ges. Härvid skall man beakta företagets funktionella förutsättningar samt att arbetarskyddsfullmäktiges uppgift sköts på ett ändamålsenligt sätt.

Om man vid företaget har valt en huvudarbetarskyddsfullmäktig på basis av ett lokalt avtal om arbetarskyddssamarbete och det antal arbetstagare huvudarbetarskyddsfullmäktig regelbundet representerar uppgår till minst 800, befrias huvudarbetarskyddsfullmäktig helt och hållet från sitt arbete.

§ 6 Ersättning av inkomstbortfall

Till en arbetarskyddsfullmäktig betalas för skötseln av arbetarskyddsuppgifterna ersättning med stöd av det ordinarie antalet arbetstagare på arbetsplatsen enligt följande:

Företrädde arbetstagare	euro/mån
20–29	27
30–100	51
101–200	63
201–299	81
300 eller flera	100

Arbetarskyddsfullmäktiges ersättningar höjs 1.9.2024 med 2,4 procent enligt tabellen nedan.

Företrädde arbetstagare	euro/mån
20–29	27,65
30–100	52,22
101–200	64,51
201–299	82,94
300 eller flera	102,4

§ 7 Avtalets giltighet

Detta avtal gäller som en del av kollektivavtalet mellan organisationerna.

Hyvinvointiala HALI ry

Social- och hälsovårdens förhandlingsorganisation Sote rf

Bilaga 1. Löneavtal

Hälsovårdsbranschens lönesystem

1. Löneavtalet och tillämpningsanvisningen sammanfördes den 1.4.2020. Syftet är att öka kollektivavtalets läsbarhet, inte att ändra lönesystemet. Tillämpningsanvisningarna har överförts till respektive område under rubriken tillämpningsanvisning.

I tillämpningsanvisningen ges arbetsplatsparterna som komplettering till kollektivavtalstexten tillämpningsanvisningar om införandet, tillämpningen och upprätthållandet av lönesystemet inom hälsovårdsbranschen.

Uppgiftsrelaterad lön utifrån arbetets svårighetsgrad

2. Lönen enligt arbetets svårighetsgrad enligt kollektivavtalet för hälsovårdsbranschen består av lönen enligt svårighetsklassificeringen och särskilda faktorer som eventuellt påverkar denna.

Syftet med lönesystemet som bygger på arbetets svårighetsgrad är att betala en högre lön för svårare arbete.

Indelning i svårighetsgrupper

Svårighetsgrupp 1

Kompetens och överväganden

De nödvändiga kunskaperna och färdigheterna fås genom introduktion i arbetet eller en kort utbildning. I arbetet finns klara anvisningar, och arbetssituationerna är likartade från dag till dag.

Arbetets verkningar och ansvar

Arbetets verkningar sträcker sig eventuellt till det närmaste arbetslaget eller i ringa omfattning till kunder. Verkningarna är begränsade och lätta att ändra.

Interaktion i arbetet

Interaktionen och samarbetet med andra parter i arbetet kräver i ringa grad initiativförmåga, och innehållet i arbetet består närmast i att ge och ta emot färdig information. Arbetet präglas av umgänge i det närmaste arbetslaget.

Till denna grupp hör typiskt olika biträdande uppgifter såsom sjukhus- vård- och kontorsbiträde.

Svårighetsgrupp 2

Kompetens och överväganden

De nödvändiga kunskaperna och färdigheterna fås till exempel genom en kort yrkesutbildning, läroavtalsutbildning på motsvarande nivå, utbildning på arbetsplatsen eller arbetserfarenhet. I arbetet finns allmänna anvisningar, och arbetssituationerna återkommer vanligen i likartad form.

Arbetets verkningar och ansvar

Arbetets verkningar sträcker sig utöver det egna arbetet dessutom till det närmaste arbetslaget eller kunder. Verkningarna är relativt begränsade och kan i allmänhet ändras genom skäliga medel.

Interaktion i arbetet

Interaktionen och samarbetet med andra parter i arbetet kräver i ringa grad initiativförmåga, och innehållet i arbetet består närmast i att ge och ta emot färdig information. Arbetet kan omfatta också personkontakter, som förutsätter förståelse för en annan persons ställning och i begränsad utsträckning med kunder eller intressentgrupper.

I den här gruppen ingår karaktäristiskt olika grundläggande arbetsuppgifter, såsom arbete som massör, instrumentskötare och mottagningsbiträde samt rutinarbeten på kontor.

Svårighetsgrupp 3

Kompetens och överväganden

De nödvändiga kunskaperna och färdigheterna fås till exempel genom yrkesexamen på andra stadiet, motsvarande tidigare examen eller läroavtalsutbildning på motsvarande nivå. Arbetet förutsätter självständiga val i förfaringssätten.

Arbetets verkningar och ansvar

Arbetets verkningar sträcker sig även längre än till det närmaste arbetslaget eller kunder. Verkningarna är mångahanda och ofta svåra att ändra.

Interaktion i arbetet

Interaktionen och samarbetet med andra parter i arbetet kräver initiativförmåga och har som syfte att säkerställa att allt fungerar och informationen förstås rätt. Innehållet i arbetet består till exempel av information, rådgivning eller anskaffning av information från andra. Arbetet innefattar upprepade personkontakter, som förutsätter förståelse för en annan persons ställning eller situation eller interaktion med kunder eller intressentgrupper.

I den här gruppen ingår karaktäristiskt olika yrkesarbeten, såsom arbete som närvårdare, vård- och mottagningsarbeten på motsvarande nivå samt yrkesarbeten på kontor.

Svårighetsgrupp 4

Kompetens och överväganden

De nödvändiga kunskaperna och färdigheterna fås till exempel genom yrkeshögskoleexamen eller motsvarande tidigare examen. Arbetet förutsätter självständig uppföljning av information från flera olika källor, bedömning av användbarheten och sammanjämkning.

Arbetets verkningar och ansvar

Arbetets verkningar sträcker sig även längre än till det närmaste arbetslaget eller de flesta kunder. Verkningarna är mångahanda och ofta svåra att ändra eller till och med bestående. Verkningarna kan avspeglar sig också i organisationens verksamhetsförutsättningar.

Interaktion i arbetet

Interaktionen och samarbetet med andra parter i arbetet består av utövande av aktiv påverkan på andra personer i eller utanför arbetslaget. Innehållet i arbetet består till exempel av att motivera, förhandla och ge anvisningar. Arbetet innefattar upprepade personkontakter, som förutsätter djup förståelse för en annan persons ställning eller situation eller interaktion med kunder eller intressentgrupper och upprätthållande av relationerna till dessa. Arbetet innefattar regelbundet problemhantering och deltagande i lösningen av problem.

I den här gruppen ingår karaktäristiskt olika krävande yrkesarbeten, såsom arbete som sjukskötare, vårdarbeten på motsvarande nivå och krävande kontorsarbeten.

Svårighetsgrupp 5

Kompetens och överväganden

De nödvändiga kunskaperna och färdigheterna fås till exempel genom yrkeshögskoleexamen eller motsvarande tidigare examen eller arbetserfarenhet. Arbetet förutsätter finande av nya lösningsmodeller. Arbetet utförs självständigt med grund i verksamhetsplanering eller expertställning.

Arbetets verkningar och ansvar

Arbetets verkningar sträcker sig till flera enheter, intressentgrupper, en bred kundkår eller är avgörande för utfallet för de tjänster som organisationen tillhandahåller. Verkningarna är långvariga, svåra att ändra och till och med bestående. Verkningarna avspeglar sig också i organisationens verksamhetsförutsättningar. Arbetet innefattar betydande chefsansvar eller expertansvar för ett specialområde.

Interaktion i arbetet

Interaktionen och samarbetet med andra parter i arbetet består av utövande av aktiv påverkan på andra personer eller sammanjämkning av olika gruppers mål i eller utanför arbetslaget. Innehållet i arbetet består till exempel av att motivera, förhandla och utbilda. Arbetet innefattar upprepade krävande personkontakter, som förutsätter djup förståelse för en annan persons eller persongrupps ställning eller situation eller interaktion med kunder eller intressentgrupper samt knytande och upprätthållande av kontakter till dessa. Arbetet innefattar regelbundet hantering av omfattande problem och deltagande i lösningen av sådana.

I den här gruppen ingår karaktäristiskt krävande expertuppgifter som förutsätter specialkompetens och krävande chefsuppgifter, såsom arbete som avdelningsskötare, biträdande avdelningsskötare och ansvarig skötare.

Svårighetsgrupp 5b

I den här gruppen ingår karaktäristiskt de allra mest krävande chefsuppgifterna med underordnade och/eller betydande ekonomiskt ansvar eller resultatansvar, såsom de mest krävande arbetena som avdelningsskötare, ansvarig skötare och biträdande överskötare.

Tillämpning av svårighetsklassificeringen

3. Ett arbete hör till den lönegrupp som helhetsmässigt bäst motsvarar den kompetens som arbetsuppgiften förutsätter och andra krav i arbetet. Minimilönen i respektive lönegrupp utgörs av tabellönen för gruppen i fråga.

Dessutom innefattar de arbetsuppgifter som gör att lönebeloppet höjs särskilda faktorer.

Lönesystemet gör det möjligt att placera en uppgift i en högre lönegrupp än vad som krävs enligt exempelförteckningen i kollektivavtalet. Uppfyllandet av kriterierna för särskilda faktorer utvärderas i förhållande till normalnivån för den aktuella svårighetsgruppen.

Tillämpningsanvisning:

Vid fastställandet av en lönegrupp bedöms arbetsuppgiften, inte arbetstagaren i fråga. Genom bedömningen väljs den lönegrupp som helhetsmässigt bäst svarar mot innehållet i arbetet och den kompetens och de övriga färdigheter som krävs i detta.

Inplaceringen i lönegrupper sker med stöd av tre olika helheter med svårighetsfaktorer: 1) kompetens och överväganden, 2) arbetets verkningar och ansvar samt 3) interaktivitet i arbetet.

Punkt 1

I fråga om kompetensen och övervägandena bedöms den kompetens som en arbetsuppgift förutsätter, hur självständigt arbetet är och hur krävande övervägningssituationer arbetet innehåller.

Ett arbete är desto mer krävande ju djupare, mer omfattande och mer mångsidig utbildning och/eller genom arbetserfarenhet förvärvat kompetens som utförandet av arbetet förutsätter. Med utbildning avses såväl yrkesutbildning som fortbildning och kompletterande utbildning. I fråga om övervägandena är ett arbete på motsvarande sätt desto mer krävande ju mer självständiga val med avseende på förfaringssätten och ju mindre direkta anvisningar arbetet kräver.

Punkt 2

I fråga om arbetets verkningar och ansvar bedöms ansvaret i arbetet samt omfattningen och beständigheten hos arbetets verkningar.

Ett arbete är desto mer krävande ju mer omfattande arbetet inverkar på organisationens externa och/eller interna verksamhetsförutsättningar och på kunder eller intressentgrupper. På motsvarande sätt är ett arbete desto mer krävande ju mer omfattande och bestående beslut och avgöranden som arbetsuppgiften innefattar och ju svårare det är att ändra eller återkalla verkningarna, följderna och resultaten av arbetet.

Punkt 3

I fråga om interaktiviteten bedöms både interaktivitetens omfattning och dess djup. Ett arbete är desto mer krävande ju mer interaktivitet och samarbete på arbetsplatsen internt eller med parter utanför organisationen arbetet innehåller. På motsvarande sätt är ett arbete desto mer krävande ju mer initiativkraft och aktivitet interaktiviteten förutsätter och ju mer utmanande eller målinriktad interaktiviteten är.

Ett arbete bedöms separat för varje helhet med svårighetsfaktorer. Därefter görs en helhetsbedömning av vilken lönegrupp (1–5) som bäst motsvarar arbetet. Ett arbete kan således som helhet höra till en viss lönegrupp, även om innehållet i arbetet avviker från enskilda delfaktorer i den aktuella lönegruppen. I slutet av lönegrupperna har som stöd för bedömningen beskrivits arbetsuppgifter som typiskt hör till respektive grupp.

Specialtillägg

4. Syftet med särskilda faktorer och specialtillägg

Syftet är att med hjälp av särskilda faktorer och specialtillägg bilda aktuella, ändamålsenliga och sporrande lönesystem där arbetets svårighetsgrad beaktas. Med hjälp av de särskilda faktorerna har arbetsplatserna möjlighet att beakta arbetsplatsspecifika uppgifter som ökar arbetets svårighetsgrad och därigenom påverkar löneutvecklingen i branschen.

Utarbetande av tillämpningsprinciper

Arbetsplatsen ska fastställa tillämpningsprinciper för specialtillägg i enlighet med denna bilaga. Med tillämpningsprinciper avses särskilda faktorer och specialtillägg (eurobelopp) som betalas för särskilda faktorer. I tillämpningsprinciperna fastställs vilka särskilda faktorer på arbetsplatsen som ökar arbetets svårighetsgrad på det sätt som beskrivs i denna bilaga och hur stort specialtillägg som betalas för dem.

Arbetstagaren har rätt till specialtillägg enligt kollektivavtalet om han eller hon utför en uppgift som berättigar till specialtillägg i enlighet med gällande tillämpningsprinciper.

På varje arbetsplats fastställs särskilda faktorer som höjer lönen.

Om innehållet i en arbetsuppgift avviker från det sedvanliga uppgiftsinnehållet i en lönegrupp och den normala kravnivån för arbeten i lönegruppen, höjs lönebeloppet på basis av åtminstone följande särskilda faktorer, om sådana ingår i arbetsuppgifterna på den aktuella arbetsplatsen, förteckningen är inte uttömmande:

Särskild arbetserfarenhet som arbetet förutsätter

- Övervaka exempelvis dialysbehandling eller astmabehandling.
- Arbetsuppgifter som kräver särskilt lång erfarenhet av och kompetens inom specialiserad sjukvård, som specialkunskaper inom exempelvis patologi, gipsmästare eller planering av kirurgi, arbete i förlossningssal inom specialiserad sjukvård.
- Arbetsuppgifter som kräver specialiserad sjukvård som exempelvis intensivvård, arbete i operationssal, på jourmottagning eller i förlossningssal kan under samma titel innefatta olika kompetensnivåer/kravnivåer, som exempelvis introduktionsfas, kompetensfas eller erfaren. Av dessa är åtminstone kompetensfasen eller erfarenfasen en fas av självständigt arbete, som ska beaktas som en särskild faktor.

Partiellt chefsansvar som teamledare e.d.

- exempelvis teamledaransvar, partiellt chefsansvar, upprepade vikariat för chefen.

Särskilt ekonomiskt ansvar

- exempelvis kundansvarig för storkunder.

Exceptionellt krävande arbetsförhållanden

Särskilda färdigheter som arbetet förutsätter (t.ex. språkkunskaper utöver de vanliga, särskild utbildning)

- exempelvis diabetesskötare, sårskötare, hygienskötare/hygienansvarig, minnesskötare, smärtbehandling, strålsäkerhetsansvarig, PACS-administratör.

Övriga särskilda faktorer och ansvar

- Exempelvis de som har roller som exempelvis ICT-stödperson eller ICT-administratör, som normalt inte ingår i tjänsten och som ökar arbetets svårighetsgrad. Ytterligare ansvar som normalt inte ingår i tjänsten och ökar arbetets svårighetsgrad, som exempelvis säkerhets-, kvalitets- eller inköpsansvar.

De arbetsplatsspecifika tillämpningsprinciperna för särskilda faktorer går igenom tillsammans på arbetsplatsen i fråga. Tillämpningsprinciperna går igenom och ses över varje år, såvida man inte tillsammans kommer överens om en längre tid. Om arbetsplatsen har en förtroendeman, går principerna igenom och granskas tillsammans med förtroendemannen. Om arbetsplatsen inte har en förtroendeman, går principerna igenom och granskas tillsammans med arbetstagarna. I samband med granskningen kan tillämpningsprinciperna för specialtillägg (särskilda faktorer/specialtillägg) ändras i enlighet med detta avtal. Tillämpningsprinciperna och antalet som får tillägg för särskilda faktorer, eurobeloppen för tillägg för särskilda faktorer och deras fördelning mellan olika yrkesbeteckningar ska vara synliga för alla arbetstagare på arbetsplatsen.

Tillämpningsanvisning:

Avsikten med det nya lönesystemet är att styra arbetsplatserna så att de i de uppgiftsrelaterade lönerna beaktar också eventuella särskilda faktorer som hänför sig till arbetstagarnas enskilda arbetsuppgifter och som avviker från de sedvanliga uppgiftsinnehållen i en lönegrupp. I kollektivavtalet uppräknas de särskilda faktorer vilka man åtminstone ska utreda huruvida sådana finns bland arbetsuppgifterna på en arbetsplats. Lokalt kan också andra särskilda faktorer tillämpas.

Lokalt ska fastställas vilka särskilda faktorer som ingår i arbetena på arbetsplatsen i fråga och hur de särskilda faktorerna påverkar lönen.

På arbetsplatsen ska först fastställas vilka särskilda faktorer som ingår i arbetsuppgifterna för arbetstagarna på arbetsplatsen. Det är fråga om sådana i en arbetsuppgift ingående delfaktorer som ökar arbetets svårighetsgrad och som inte kan anses ingå i det normala arbetet i en lönegrupp eller kompenseras i form av minimilönen i lönegruppen. För det andra ska fastställas på vilket sätt (t.ex. som tillägg i procent eller eurobelopp) de särskilda faktorerna beaktas i de uppgiftsrelaterade lönerna.

Ett specialtillägg kan slopas om den uppgift som berättigar till tillägget inte längre finns på arbetsplatsen eller om den uppgift som berättigar till tillägget inte längre ökar uppgiftens svårighetsgrad. Ett specialtillägg kan slopas till exempel om en uppgift har blivit en uppgift som ingår i den grundläggande kompetensen eller ett ansvar som inte längre ökar arbetets svårighetsgrad enligt lönesystemet.

Specialtilläggets eurobelopp kan ändras om den uppgift som berättigar till specialtillägg får avsevärt ändrad betydelse. Till exempel kan ett nytt IT-program i början kräva en särskild IT-stödperson, som ansvarar för att utbilda, lösa felsituationer, vägleda och handleda de övriga arbetstagarna. När programmet används i omfattande utsträckning får tilläggsansvaret mindre betydelse och blir mindre krävande, varvid specialtilläggets eurobelopp kan ändras.

När man har förhandlar om särskilda faktorer, tillägg som betalas för dessa och de tillämpningsprinciper som gäller, ska personalen informeras om detta.

Undertecknarorganisationerna anser det vara viktigt, att förhandlingsparterna tillsammans överväger kriterierna för de särskilda faktorerna i den uppgiftsrelaterade lönen och för den individuella lönedelen.

Lönebestämning

5. För var och en uppgiftshelhet på en arbetsplats ska utarbetas en skriftlig arbetsbeskrivning, varav framgår de uppgifter som behövs för inplaceringen i en lönegrupp och eventuella särskilda faktorer som höjer den uppgiftsrelaterade lönen. Arbetsbeskrivningen kan göras upp på den blankettmall som har bifogats kollektivavtalet (bilaga 3), eller så kan man på arbetsplatsen utarbeta en egen blankett med motsvarande uppgifter.

Tillämpningsanvisning:

Arbetets svårighetsgrad bedöms med hjälp av en skriftlig arbetsbeskrivningsblankett.

Grunden för bestämningen av den uppgiftsrelaterade lönen utgörs av en arbetsbeskrivningsblankett, där det konkreta innehållet i en arbetstagares arbetsuppgift beskrivs sålunda att uppgiften kan placeras i en viss lönegrupp och det går att bedöma huruvida det i uppgiften förekommer särskilda faktorer som inverkar på lönen.

Arbetstagaren i fråga fyller i arbetsbeskrivningen eller så gör arbetsgivaren upp en arbetsbeskrivningsmall, varefter arbetstagaren för in eventuella ändringar för sina egna uppgifters del. Arbetsgivaren och arbetstagaren går igenom arbetsbeskrivningen och undertecknar den. Arbetsgivaren godkänner den slutliga arbetsbeskrivningen.

Tillämpningsanvisning:

Vid arbetsbeskrivningen kan blankettmallen i kollektivavtalet eller en arbetsplats egen blankett med motsvarande uppgifter användas. Arbetstagaren i fråga fyller i arbetsbeskrivningsblanketten eller så kan man på arbetsplatsen för respektive uppgiftshelhet (t.ex. en sjukskötares uppgifter) göra upp en allmän arbetsbeskrivning, som arbetstagaren kan komplettera eller ändra till den del arbetstagarens arbete avviker från den allmänna beskrivningen. Den av arbetstagaren ifyllda blanketten eller den av arbetstagaren kompletterade allmänna arbetsbeskrivningen går först igenom med den överordnade; i sista hand godkänns en arbetsbeskrivning av arbetsgivaren. Efter att ha gått igenom arbetsbeskrivningen undertecknar parterna blanketten.

Arbetsgivaren bedömer storleken på den uppgiftsrelaterade lönen utgående från arbetsbeskrivningen, svårighetsklassificeringen i kollektivavtalet och de arbetsplatsrelaterade tillämpningsprinciperna. Arbetsgivaren och arbetstagaren går igenom grunderna för hur lönen bestäms, och de antecknas på arbetsbeskrivningsblanketten. På arbetstagarens begäran ska grunderna gås igenom också med förtroendemannen.

Tillämpningsanvisning:

När arbetsbeskrivningarna har fyllts i och gått igenom bedömer arbetsgivaren till vilken lönegrupp ett arbete hör. Likaså bedöms huruvida i arbetet förekommer särskilda faktorer som ökar arbetets svårighetsgrad och hur de särskilda faktorerna inverkar på lönen. Samma lönegrupp kan innefatta arbeten av olika svårighetsgrad. I vissa situationer kan det vara svårt att avgöra den rätta lönegruppen. Härvid ska beaktas att en del arbeten i fråga om svårighetsgraden placerar sig mellan olika lönegrupper, varvid i arbetet betalas merlön på basis av någon särskild faktor eller några särskilda faktorer.

Slutresultatet av bedömningen går igenom av arbetsgivaren och arbetstagaren och antecknas i arbetsbeskrivningsblanketten. Grunderna ska gås igenom också med förtroendemannen, om arbetstagaren i fråga så önskar.

Upprätthållande av lönesystemet och ändring av lönen på grundval av arbetets svårighetsgrad

6. Lönen på grundval av arbetets svårighetsgrad bestäms på nytt, om svårighetsgraden i en arbetstagares arbete ändras bestående. Den nya lönen betalas från det att arbetet har förändrats.

Lönen bestäms på nytt även om svårighetsgraden i en arbetstagares arbete förändras tillfälligt för en tid om minst fyra veckor. Detta gäller dock inte semestervikariat.

En arbetstagare har på begäran rätt att få arbetsbeskrivningens aktualitet kontrollerad minst en gång per år. En justering kan genomföras till exempel i samband med ett utvecklingssamtal eller motsvarande.

Individuell lönedel

7. Till en arbetstagare kan betalas en individuell lönedel på basis av goda arbetsinsatser eller andra individuella egenskaper. Till en arbetstagare betalas minst den årsbundna delen av den individuella lönedelen.

Grunden för den individuella lönedelen kan utgöras av till exempel arbetsresultat, arbetets flyt och effektivitet, samarbetsförmåga, flexibilitet, utvecklingsförmåga och -vilja, omsorgsfullhet, arbetserfarenhet och social kompetens samt undantagsvis orsaker som hänför sig till tillgången på personal.

Grunderna för betalning av individuell lönedel klargörs för personalen och förtroendemannen. Arbetsgivaren och arbetstagaren i fråga går igenom grunderna för den individuella lönedelen. Betalningsgrunderna ska hållas tillgängliga för alla arbetstagare på arbetsplatsen.

Tillämpningsanvisning:

Grunderna för betalning av individuell lönedel klargörs för personalen och förtroendemannen.

Undertecknarorganisationerna anser det vara viktigt, att förhandlingsparterna tillsammans överväger kriterierna för de särskilda faktorerna i den uppgiftsrelaterade lönen och för den individuella lönedelen.

Den individuella lönedelen kan sänkas om en arbetsuppgift förändras bestående. Härvid kan en arbetstagares lön dock inte sjunka. Den individuella lönedelen kan sänkas av en orsak som beror på arbetstagaren endast undantagsvis, om det finns ett sakligt och vägande skäl till det.

På basis av den årsbundna garantin för den individuella lönedelen ska en arbetstagares individuella lönedel vid fulla fyra tjänsteår uppgå till minst sex procent av arbetstagarens uppgiftsrelaterade lön och vid fulla sju tjänsteår till minst elva procent av arbetstagarens uppgiftsrelaterade lön.

Arbetsgivaren ska på begäran specificera för arbetstagaren vilken del av den individuella lönen som är en årsbunden garanti och vilken del som utgör den övriga individuella lönedelen.

Tillämpningsanvisning:

Bestämmelsen tillämpas inte om arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om en avtalslön.

Bestämmelserna tillämpas från 1.4.2023.

Verkningar till följd av avsaknad av utbildning

8. Lönen för en arbetstagare som saknar den utbildning som en arbetsuppgift kräver får vara högst 10 procent lägre än minimilönen i den aktuella lönegruppen. Om en arbetstagare i anställningsförhållande inleder läroavtalsutbildning får arbetstagarens lön inte sjunka.

Resultatlön

9. Till en arbetstagare eller en arbetstagargrupp kan betalas resultatlön eller bonus på basis av arbetsresultatet. Om betalningsgrunderna och målgrupperna förhandlas lokalt.

Tid som räknas som tjänstgöringsår

10. Som tjänstgöringstid som räknas in i tjänsteåren betraktas tjänstgöring hos den egna arbetsgivaren och annan sådan tjänstgöring där arbetet har varit likartat och den ordinarie arbetstiden har uppgått till i genomsnitt minst 19 timmar per vecka.

Protokollsanteckning:

Om en arbetstagare har tjänstgjort i flera anställningar under en och samma tidpunkt beaktas endast en anställning.

Tjänstgöringstider under samma tid beaktas om de sammanlagt överstiger ovan nämnda 19 timmar per vecka, men ingen av dem överstiger 19 timmar per vecka var för sig.

Tjänstgöring i deltidsanställning, som på ovan nämnda sätt inte räknas in i tjänsteåren, beaktas i proportion till arbetstiden.

11. Som tid som räknas in i tjänsteåren räknas av studietid två år, om en arbetstagare har en akademisk examen eller tvåårig examen på institutnivå som arbetsgivaren förutsätter för arbetsuppgiften i fråga och ett år, om en arbetstagare har en tvåårig examen på skolenivå eller ettårig examen på institutnivå som arbetsgivaren förutsätter.
12. Vid bestämningen av tjänsteåren avdras dock tid under vilken en arbetstagare har haft avbrott i arbetet eller under vilken arbetet efter rekryteringen inte ännu har börjat, såvida arbetsgivaren inte har betalat lön för tiden i fråga.
13. Som avdrag räknas dock inte tid under vilken en persons arbete under en anställning har varit avbrutet på basis av orsaker enligt 2 kap. 7 § i semesterlagen. Som avdrag räknas inte heller tid med semester utan lön på högst 30 dagar under ett kalenderår, om arbetstagaren i fråga har varit i arbete minst en månad under kalenderåret. Som avdrag räknas inte heller frånvaro på högst ett år med anledning av värnplikt, vapenfri tjänst eller civiltjänst liksom inte heller frivillig värnplikt för kvinnor.
14. Av en tjänstgöringsperiod räknas i tjänsteåren in endast fulla kalendermånader samt oavbruten tjänstgöring på 30 dagar. Om en arbetstagare har haft återkommande korta visstidsanställningar, beaktas sådan tjänstgöring dock i proportion till arbetstiden förutsatt att arbetstagaren företer ett sammandrag över anställningarna och deras längder.
15. Rätten till förhöjning med stöd av den årsbundna garantin börjar vid ingången av den kalendermånad som följer på den under vilken tjänstgöringstiden har fyllts.
16. Arbetsgivaren ska i början av anställningen då arbetsavtal ingås av arbetstagaren begära om uppgifter som eventuellt berättigar till årsbunden garant. Arbetstagaren ska då lämna behövliga uppgifter om sin arbetserfarenhet innan tillägget beviljas. När anställningen fortlöper beviljas följande årsbundna garanti på initiativ av arbetsgivaren.

Deltidsanställdas lön

17. Den kollektivavtalsenliga månadslönen för deltidsanställda arbetstagare fastställs i proportion till den ordinarie arbetstiden enligt 6 § och den kortare arbetstid som har avtalats i arbetsavtalet. Dock höjs den på detta sätt uträknade minimilönen för en deltidsanställd om arbetar mindre än i genomsnitt 19 timmar per vecka med fem procentenheter.

Uträkning av dag- och timlön

18. Lönen för en del av månad räknas ut om en anställning börjar eller slutar mitt under en lönebetalningsperiod samt i samband med frånvaro utan lön. Lönen för en del av månad räknas antingen som dag- eller timlön så att som divisor används antalet arbetsdagar eller arbetstimmar enligt arbetsskiftsförteckningen eller den divisor som avses i 20 stycket. Som multiplikator används antalet arbetsdagar eller arbetstimmar som berättigar till lön under den aktuella månaden.

19. I periodarbete enligt 6: i detta kollektivavtal räknas lönen för del av månad avvikande från 18 stycket sålunda att daglönen fås genom att månadslönen divideras med talet 21,5. Daglönen multipliceras med antalet dagar som infaller mellan måndag och fredag under arbetsperioden.

Protokollsanteckning 1:

Frånvaro utan lön som kommer till kännedom efter det att en arbetsskiftsförteckning har offentliggjorts sänker lönen i enlighet med arbetstimmarna under frånvarotiden. Timlönen räknas enligt 20 punkten.

20. Vid uträkning av timlönen som grund för mer-, övertids-, söndags-, kvälls- och nattersättningar samt ersättningar för lördagsarbete och dylika används som divisor för månadslönen talet 163 då arbetstiden utgörs av den maximala veckoarbetstiden vid normalarbetstidsform och i periodarbete. Om den ordinarie arbetstiden är någon annan, används som divisor på motsvarande sätt det antal arbetstimmar som de facto i genomsnitt har använts för det ordinarie arbetet. Timlönedivisorn för kontorsarbete är 160.

Tillägg vid frånvaro med lön

21. Vid frånvarotid med lön beaktas de tillägg som tillkommer för ordinarie arbetstid enligt bestämmelserna i § 16 stycke 8 i detta kollektivavtal.

Protokollsanteckning 1:

Om en arbetstagare är borta från arbetet en dag utan lön avdras den på ovan nämnda sätt räknade daglönen från arbetstagarens månadslön.

Om en arbetsdag tillfälligt blir ofullständig på en arbetstagares begäran eller i övrigt, avdras från månadslönen den på ovan nämnda sätt räknade timlönen för varje frånvarotimme.

Lön i tillfälliga anställningsförhållanden

22. Den timlön som används vid korta tillfälliga anställningsförhållanden på högst en vecka fås genom att lönen enligt 7 tjänsteår i vederbörande lönegrupp divideras med timlönedivisorn enligt kollektivavtalet och genom att till timlönen som separat tillägg lägga semesterersättningen enligt semesterlagen.

Dyrortsklassificering

23. Huvudstadsregionen (Helsingfors, Esbo, Vanda, Grankulla) och övriga Finland har separata lönetabeller (dyrortsklass ett).

Betalning av lön

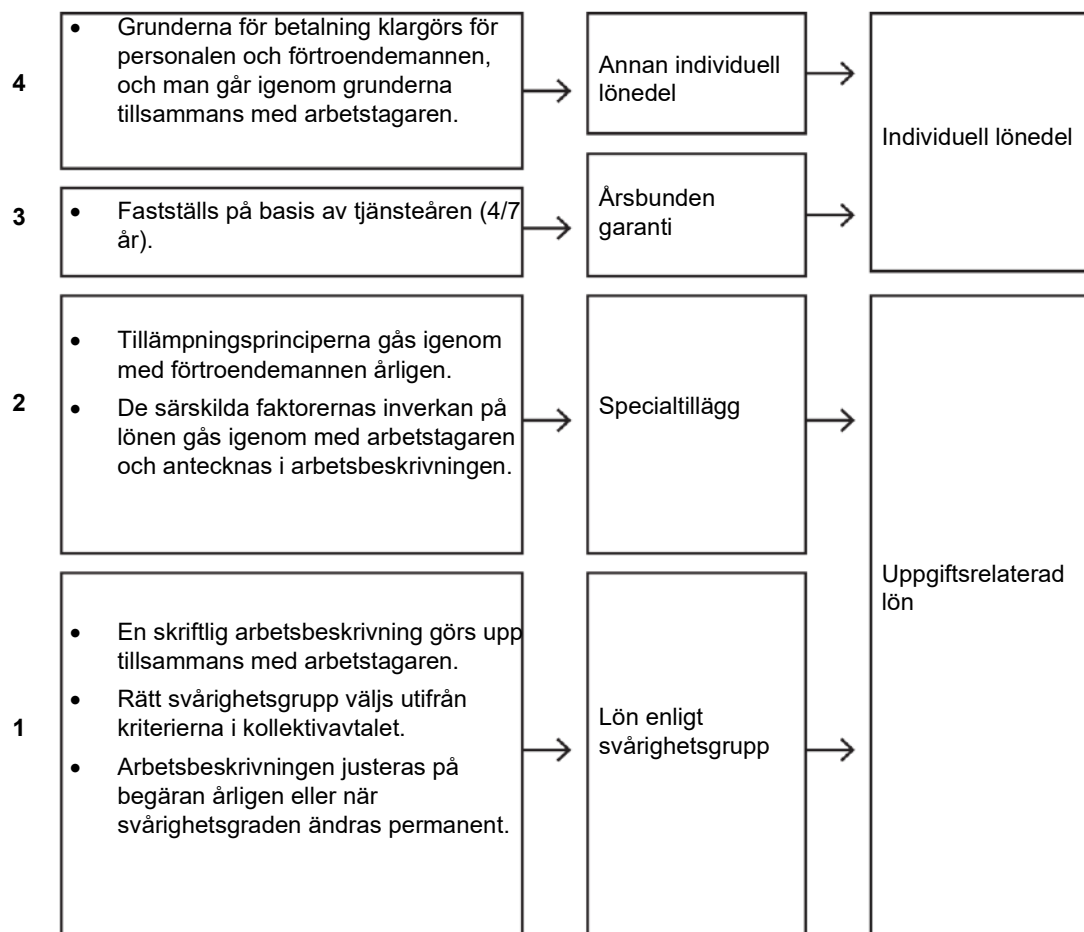
24. Om något annat inte avtalats med arbetsgivaren betalas lönen in på det konto som arbetstagaren anvisat en gång per månad och arbetstagaren ska kunna lyfta den därifrån på förfallodagen. Om löneförfallodagen infaller på en dag då bankerna har stängt, anses den närmaste föregående dagen vara förfallodagen.

Schema över lönebildningen

25. Följande schema över lönebildningen läggs till

Hur arbetstagarens lön sätts

Hela processen ska vara öppen och skriftlig.



Avtalets giltighet

26. Detta avtal gäller som en del av kollektivavtalet mellan organisationerna.

Bilaga 2. Lönetabeller

Lönetabell från 1.11.2023

Svårighetsgrupp	Helsingforsregionen	Dyrortsklass I
SG 1	1 958,62	1 918,62
SG 2	2 089,72	2 075,35
SG 3	2 276,11	2 218,79
SG 4	2 635,32	2 548,13
SG 5	2 836,94	2 750,80
SG 5b	3 284,44	3 169,29

Lönetabell från 1.09.2024

Svårighetsgrupp	Helsingforsregionen	Dyrortsklass I
SG 1	2 015,62	1 974,45
SG 2	2 150,53	2 135,74
SG 3	2 342,34	2 283,36
SG 4	2 712,01	2 622,28
SG 5	2 919,49	2 830,85
SG 5b	3 380,02	3 261,52

Bilaga 3. Arbetsbeskrivningsblankett

Arbetsbeskrivningsblankett

Läs igenom hela blanketten innan du fyller i den

Arbetsgivare

(arbetsplats): _____

Befattning: _____

1. Huvudsakliga uppgiftshelheter i arbetet

De väsentligaste och viktigaste uppgiftshelheterna. Olika arbetsskeden behöver inte beskrivas.

2. Övriga arbetsområden

Till exempel vikariat, arbetsgrupper, projekt, andra meruppgifter.

3. Kompetens och överväganden i arbetet

Hurdan utbildning och/eller arbetserfarenhet kräver arbetet?

Vilka andra kunskaper och färdigheter förutsätter arbetet?

Hurdana övervägnings- och valsituationer innehåller arbetet?

Styrs arbetet genom på förhand fastställda anvisningar, förfaringssätt eller etablerade modeller? Hurdana?

4. Arbetets verkningar och ansvar

Beskriv beslutsprocessen samt karaktären och omfattningen av ansvaret i arbetet.
Hur långt i arbetslaget eller utanför detta sträcker sig verkningarna och följderna av arbetet?

Hur lätt kan verkningarna och följderna av arbetet ändras?

Hur inverkar arbetet på andras arbete och på utfallet av verksamhetsmålen på arbetsplatsen?

5. Interaktion i arbetet

Hurdan form av interaktion och samarbete med parter inom eller utanför organisationen innefattar arbetet och med hurdana parter? Vilka är målen för interaktionen i arbetet (spridning eller mottagning av information, motivering, förankring osv.)?

6. Annat: Vilka andra faktorer inverkar eventuellt på arbetets svårighetsgrad?

Vi har gått igenom arbetsbeskrivningen

_____ / _____ / _____

Arbetstagarens underskrift

Arbetsgivarens underskrift

**Grunder för lönebestämningen (lönegrupp och eventuella särskilda faktorer
inverkan på lönen):**

Bilaga 4. Arbetstidsbank för hälsovårdsbranschen

1. Syftet med arbetstidsbanken och ibruktagande

För att främja arbetstagarnas välbefinnande i arbetet och en sammanjämkning av arbetet och fritiden samt för att möjliggöra operativt förnuftiga och resultatmässiga arbetstidsarrangemang kan man avtala om ett arbetstidsbanksystem med stöd av punkterna nedan.

Arbetsgivaren och den enskilda arbetstagaren avtalar skriftligt om arbetstidsbanksystemet. Avtalet gäller tills vidare eller för viss tid.

2. Delfaktorer i arbetstidsbanken

Delfaktorer i arbetstidsbanken kan vara:

- Mertids- eller övertidsarbete och förhöjningsdelen för övertid
- Ersättning för lördags-, söndags-, kvälls- och nattarbete
- Ersättning för beredskapstid

Ledigheterna sparas i arbetstidsbanken i form av timmar och minuter och ledighet ges i timmar eller arbetsdagar (5/vecka) så, att en hel ledig dag är arbetstagarens genomsnittliga veckoarbetstid/5, dvs. för arbetstagare som har normal- eller periodarbetstid är arbetstiden 7 timmar och 39 minuter och i kontorsarbete 7 timmar och 30 minuter.

Exempel:

1) En dygnsövertidstimme, för vilken betalas grundtimlön höjd med 50 procent är 1 timme och 30 minuter när den överförs till arbetstidsbanken.

2) Kvällstillägg, 15 procent av grundtimlönen, som betalas för kvällsarbete utfört under ordinarie arbetstid är då det överförs till arbetstidsbanken 9 minuter för en timme.

Man ska komma överens med chefen om de delfaktorer som överförs till arbetstidsbanken senast när man avtalar om att dessa utförs. Arbetstagaren har rätt att spara högst 150 timmar i arbetstidsbanken.

3. Ledighet som tas från sparad arbetstid i arbetstidsbanken

Då man tar i bruk arbetstidsbank är det bra om arbetsgivaren och arbetstagaren preliminärt avtalar om när man har för avsikt att använda de sparade arbetstimmarna. Arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om vid vilken tidpunkt ledigheten hålls. Ifall man inte kan nå enighet om när ledigheten hålls, ska arbetstagaren meddela om när ledigheten hålls minst två månader innan den börjar. Utgångspunkten i systemet med arbetstidsbank är att arbetsgemenskapens operativa och arbetstagarens personliga behov kan sammanjämkas så bra som möjligt.

4. Administration och bokföring

De arbetstimmar som sparas i arbetstidsbanken införs i arbetstidsbokföringen, och arbetstagaren har på begäran rätt att få uppgifter om den.

5. Arbetstidsbankens inverkan på andra anställningsvillkor

Ledighet uttagen från arbetstidsbanken ändrar inte på de övriga villkor som iakttas i anställningen. Ledighet från arbetstidsbanken behandlas i arbetstidsbokföringen som tid i arbete.

6. Arbetstagarens insjuknande under ledighet uttagen från arbetstidsbanken

Om arbetstagaren insjuknar innan den avtalade ledigheten från arbetstidsbanken har börjat, flyttas den ledighet som planerats för sjukfrånvarotiden till en senare tidpunkt som man avtalar om. Om arbetstagaren insjuknar under ledigheten får den del av arbetstidsbankledigheten som överskrider en dag av tiden för arbetsförmågan inte räknas som ledighet från arbetstidsbanken, ifall man inte har avtalat om en kortare ledighet. Den ledighet som inte hålls flyttas fram till en senare tidpunkt som man avtalar om. Om sjukfrånvaron upphör innan den avtalade ledigheten upphör, fortsätter ledigheten i enlighet med vad som har avtalats. Arbetstagaren ska meddela arbetsgivaren om sitt insjuknande omedelbart då arbetsförmågan börjar. Intyg över arbetsförmågan ges till arbetsgivaren i enlighet med praxis på arbetsplatsen.

7. Lön som betalas för arbetstidsbanksledighet

För ledighet som tas från arbetstidsbanken betalas till arbetstagaren lön enligt den ordinarie individuella månadslönen.

Under arbetstidsbanksledigheten ges natura förmåner oförminskade.

8. Avslutande av avtalet om arbetstidsbank

När anställningen upphör eller när man säger upp avtalet om arbetstidsbanken, ersätts de timmar i arbetstidsbanken som inte har tagits ut i pengar, ifall man inte avtalar om att de tas ut som ledighet innan anställningen avslutas eller innan avtalet om arbetstidsbank upphör. Den ersättning som ska betalas för ledigheten bestäms enligt de lönegrunder som gäller då anställningen upphör.

När man så avtalar har arbetstagaren rätt att få och arbetsgivaren rätt att ge de timmar som sparats i arbetstidsbanken i pengar också när arbetsuppgifterna eller lönegrunderna väsentligt ändras.

Ett tills vidare gällande avtal om arbetstidsbank kan sägas upp med iakttagande av två månaders uppsägningstid.

Ett tidsbundet avtal som varat över ett år kan sägas upp som ett tills vidare gällande avtal.

Helsingfors den 24 november 2011

Förbundet för hälsoservice rf

Hälsö- och socialvårdens förhandlingsorganisation TSN RF

Bilaga 5. Överlevnadsklausul i kollektivavtalet för hälsovårdsbranschen

De undertecknade organisationerna är ense om att om ett företag har exceptionella ekonomiska svårigheter och kan säga upp arbetstagare med stöd av 7:3 § i arbetsavtalslagen, kan man lokalt avtala om att frångå kollektivavtalet i fråga om de arbetsvillkor som särskilt nämns nedan.

Avtalsparter

Avtalsparterna är arbetsgivaren och den undertecknade organisationens förtroendeman. Ett avtal med förtroendemannen får tillämpas på alla arbetstagare, ifall man inte avtalar om avgränsningar eller andra villkor i fråga om tillämpningsområdet. Det rekommenderas att den undertecknade organisationens förtroendeman getts möjlighet att delta i grund- och fortsättningskurs för förtroendemän.

Förutsättningar för ett avtal

Man kan lokalt avtala om att tillämpa överlevnadsklausulen om arbetsgivaren har hamnat i ekonomiska svårigheter som inte kunde förutses och som skulle leda till en minskning av arbetskraften. De ekonomiska svårigheterna ska gälla hela företaget. Avtalet kan endast ingås av mycket vägande och exceptionella skäl i situationer där det är nödvändigt för att trygga arbetsgivarens verksamhetsförutsättningar och arbetsplatserna.

Tillsammans i lokala förhandlingar konstaterar man behovet av åtgärder och deras omfattning, samt hur de tillsammans med övriga åtgärder gör att företaget kan överleva krisen. Att skaffa sig en konkurrensfördel i förhållande till andra företag i branschen får inte ligga till grund för avtalet, och avtalet får inte heller grunda sig enbart på budgetar, såvida det inte redan föreligger en grund.

En arbetstagare som ingått ett avtal kan inte permitteras, överföras till deltid eller sägas upp av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker medan avtalet är i kraft och inte heller inom två månader efter att det löpt ut. Om arbetsgivaren handlar i strid med ovan nämnda bestämmelse, hävs avtalet omedelbart och arbetsgivaren ersätter den avtalade inbesparingen för den ifrågavarande arbetstagaren.

När man avtalar om överlevnadsklausulen kan man också förhandla om kompensation för försämrade arbetsvillkor om företagets ekonomiska situation förbättras.

Man kan avtala om att frångå kollektivavtalet i fråga om följande ekonomiska förmåner

Avtalet kan gälla semesterpremiens storlek, byte mot ledighet och/eller betalningstidpunkten.

Ersättning för söndags-, lördags-, natt- och kvällsarbete samt ersättning för beredskap och utryckning kan minskas med högst hälften.

Avtalets form och varaktighet

Avtalet ingås skriftligen. Avtalet kan ingås för högst ett år åt gången.

Avtalet kan sägas upp under pågående avtalsperiod med två månaders uppsägningstid om det sker en betydande förbättring i företagets ekonomiska situation jämfört med den tidpunkt då avtalet ingicks.

Annat

Innan förhandlingar inleds ska förtroendemannen skriftligen ges alla nödvändiga uppgifter och uppgifterna ska kompletteras vid behov under förhandlingens gång.

Förtroendemannen bör hålla de uppgifter konfidentiella, som han enligt ovanstående erhåller för att kunna sköta sina uppgifter.

Förtroendemannen har rätt att anlita experter i förhandlingarna. Samma tystnadsplikt gäller experter som förtroendemannen.

Avtalet ska sändas till de undertecknade organisationerna för kännedom.

Detta avtal gäller som en del av kollektivavtalet mellan organisationerna.

Helsingfors den 3 juni 2016
Förbundet för hälsoservice rf
Hälsö- och socialvårdens förhandlingsorganisation TSN RF

Bilaga 6. Bilaga om lokala avtal

Inledning

Ett lokalt avtal är lösning som grundar sig på arbetsgivarens och arbetstagarnas lokala behov och som överensstämmer med kollektivavtalet och arbetslagstiftningen. Målet är att båda parterna ska uppleva att resultatet känns ändamålsenligt. Det lokala avtalet stöds av förtroende, växelverkan och ett välfungerande samarbete.

1. Avtal

Avtal om i detta kollektivavtal särskilt nämnda bestämmelser kan ingås lokalt enligt denna bilaga.

Omnämmandena av avtalsmöjligheterna utan hänvisning till denna paragraf i kollektivavtalet möjliggör avtal mellan arbetsgivaren och en arbetstagare utan bestämmelserna om förfaringssätt i bilagan till det lokala avtalet.

Anmärkning: Parterna ska dock under alla omständigheter följa de absoluta (tvingande) bestämmelserna i lagen.

2. Avtalsparter

Avtalsparter är arbetsgivaren och förtroendemannen i fråga eller arbetsgivaren och en arbetstagare. Ett avtal med förtroendemannen får tillämpas på alla arbetstagare, ifall man inte avtalar om avgränsningar eller andra villkor i fråga om tillämpningsområdet. Avtalsparterna konstateras innan förhandlingarna inleds.

Som en förutsättning för lokala avtal är att den undertecknade organisationens förtroendeman har getts möjlighet att delta i åtminstone grund- och fortsättningskurs för förtroendemän.

3. Avtalets innehåll

I avtalet ska nämnas:

- Avtalsparter
- Vem avtalet gäller
- Avtalets innehåll
- Grunder för att avvika från kollektivavtalet (§ 2 i kollektivavtalet och denna bilaga)
- Föremål för avtalet: om vilken punkt i kollektivavtalet vill man avtala annorlunda
- Avtalets giltighetstid

4. Sammandrag av punkter i kollektivavtalet, om vilka man kan avtala lokalt

A) Arbetstid (6 § i kollektivavtalet)

Ordinarie arbetstid vid normalarbetstidsform

- En arbetstagarens ordinarie arbetstid per dygn är högst nio timmar. Enligt denna bilaga kan man lokalt avtala om att ett arbetsskift får vara högst 13 timmar långt (se 6 § 2 punkten i kollektivavtalet).
- Enligt denna bilaga kan man lokalt avtala om att utjämningsperioden får vara högst ett år lång (se 6 § 3 punkten).

Ordinarie arbetstid i kontorsarbete

- I kontorsarbete är den ordinarie arbetstiden per dygn är högst 8,5 timmar. Enligt denna bilaga kan man lokalt avtala om att ett arbetsskift får vara högst 13 timmar långt (se 6 § 4 punkten).

Ordinarie arbetstid i periodarbetstid

- Ett arbetsskift får vara högst 10 timmar och ett nattskift högst 12 timmar långt. Enligt denna bilaga kan man avtala om att ett arbetsskift får vara högst 15 timmar långt (se 6 § 5 punkten).
- Enligt denna bilaga kan man lokalt avtala om att utjämningsperioden får vara högst ett år lång (se 6 § 6 punkten).
- Före avtal om en utjämningsperiod som är längre än den utreder arbetsgivaren och förtroendemannen eller arbetsgivaren och arbetstagaren i fråga grunderna för och omfattningen av systemet (se 6 § 15 punkten).

B) Regel för beräkning av semesterlön för en del av en månad (16 §)

- Semesterlönen och semesterersättningen för arbetstagare med månadslön räknas så att som divisor används talet 21 och som multiplikator antalet semesterdagar. Enligt denna bilaga kan man lokalt avtala om att tillämpa en regel för beräkning av semesterlön för en del av en månad (se 16 § 11 punkten).

5. Formkrav för lokala avtal

Ett avtal uppstår om och när båda parterna når samförstånd.

När samförstånd om innehållet i avtalet har nåtts, ska ett avtal ingås skriftligen.

6. Avtalets giltighet

Ett avtal kan ingås tills vidare eller får viss tid. Uppsägningstiden för ett avtal som gäller tills vidare är 3 månader, ifall avtalsparterna inte avtalar om en kortare uppsägningstid. Ett tidsbundet avtal som varat över ett år kan sägas upp som ett tills vidare gällande avtal. Om ett avtalat arrangemang är bundet till en viss tidsperiod fortlöper detta oberoende av en uppsägning till periodens slut.

När kollektivavtalet löper ut fortlöper ett gällande lokalt avtal enligt det som har avtalats.

7. Rekommendationer och god praxis

Rekommenderas, att ett lokalt avtal som har ingåtts på en arbetsplats, lämnas för kännedom till de organisationer som har undertecknat kollektivavtalet. De undertecknande organisationerna har på begäran rätt att få ett avtal för kännedom.

God praxis för ett lyckat lokalt avtalsförfarande:

- Växelverkan och en gemensam lägesbild: vad är aktuellt, varför förhandlar vi?
- Förtydligande av mål
- Förståelse för den andra partens intressen, mål och situation
- Utredning och ömsesidigt uttalande av mål
- Övervägande: fördelar på kort sikt vs. fördelar på lång sikt
- Balanserade förhandlingssammansättningar
- Förhandlingsparternas oberoende; ingen diktering, ingen utomstående styrning
- Målet är samförstånd och att båda parterna ska uppleva att resultatet är ändamålsenligt och förbinda sig till det.

Förlikningsförslag

Kollektivavtal för hälsovårdsbranschen 1.5.2024–30.4.2026

1. Avtalsperiod

1.5.2024–30.4.2026

2. Löneförhöjningar

År 2024

Generell förhöjning och tabellförhöjning 1.9.2024 2,4 %

Tabellförhöjning 1.9.2024 0,51 %

Lokal pott 1.12.2024 0,4 %

Engångsbelopp 500 € 1.12.2024

Ersättningarna till förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen höjs 1.9.2024 med 2,4 procent.

År 2025 enligt följande:

Lönejustering år 2025

Lönerna under tiden 1.5.2025–30.4.2026 (12 mån.) höjs med en allmän förhöjning och tabellförhöjning, vars belopp och tidpunkt fastställs utifrån löneförhöjningarna inom följande kontrollbranscher:

- Kollektivavtalet för arbetstagarna inom teknologiindustrin
- Kollektivavtalet för den kemiska basindustrin

Med en allmän förhöjning höjs de individuella löner som gäller i slutet av den kalendermånad som föregår den månad förhöjningen genomförs.

Om förbunden inte når enighet om löneförhöjningsbeloppen eller tidpunkten för förhöjningen senast 30.4.2025 kan en part i avtalet ta initiativ till att utnämnda en förlikningsnämnd, till vilken båda parter tillsätter tre medlemmar och kallar riksförlikningsmannen eller någon som denne förordnat till ordförande. Förlikningsnämnden ska fatta sitt beslut senast 15.5.2025. Nämndens eventuella kostnader delas jämnt mellan avtalsparterna

3. Ärendehelhet som träder i kraft 1.5.2025

Parterna fortsätter förhandlingarna om följande ärendehelheter utifrån de diskussioner som förts hittills och de utkast till texter som tagits upp i dessa förhandlingar, det vill säga man fortsätter arbetet där det slutade senast så att förhandlingarna kan avslutas senast 31.3.2025. Helheten träder i kraft från och med 1.5.2025, såvida inte parterna avtalar om att de ska träda i kraft tidigare. För ikraftträdande förutsätts att man nått en enhällig lösning.

1. Reform av periodarbetet
2. Ändringar i löneavtalet (specialtillägg, individuell lönedel, förtydligande av löneavtalet)

3. Resereglemente för hälsovårdsbranschen
4. Ersättning som betalas under repetitionsövningar för reservister
5. Arbetshälsogrupp för att bereda en arbetarskyddshandbok och samla god praxis, inklusive arbetarskyddsfullmäktigs tidsanvändning
6. Arbetsgrupp som utreder förtroendemannens verksamhetsförutsättningar och tillgång till information

Arbetsgrupper under avtalsperioden

Kontinuerligt samarbete och utveckling av kollektivavtalet

Parterna har den gemensamma synen att kollektivavtalet ska leva i tiden och ge branschen ett mervärde i syfte att trygga branschens dragnings- och hållkraft samt lönsamheten. I strävan mot detta mål intensifierar parterna samarbetet genom att tillsätta en kontinuerlig lägesbilds- och utvecklingsarbetsgrupp som är oberoende av kollektivavtalsperiodernas längd. Parterna iakttar principen om kontinuerligt samarbete i sina inbördes relationer och granskar branschens behov, bygger upp en lägesbild och utvecklar kollektivavtalet under avtalsperioden.

- Parterna kartlägger metoder för att utveckla förhandlingskulturen och kollektivavtalsverksamheten samt gör efter förhandlingsomgången tillsammans en analys av den tidigare förhandlingsprocessen.
- Parterna utreder separat på överenskommet sätt en lägesbild för branschen, till exempel förtjänstutvecklingen, branschens ekonomiska situation och framtidsutsikter, faktorer som påverkar lönebetalningsförmågan och produktiviteten, arbetshälsan, behov inom kundservicen, arbetstagarnas förflyttning mellan olika branscher och andra faktorer som påverkar dragnings- och hållkraften.
- Parterna diskuterar och bygger upp en gemensam vision på lång sikt och en verksamhetsmodell för att tjäna medlemmarnas intressen och trygga branschens verksamhetsförutsättningar.
- Parterna för en kontinuerlig diskussion om hur kollektivavtalsverksamheten kan tjäna medlemmarna på nya sätt i en verksamhetsmiljö som ständigt förändras.
- Parterna kommer separat överens om att inrätta de arbetsgrupper som behövs under avtalsperioden och ger arbetsgrupperna de mål, uppdrag och tidtabeller som behövs samt övriga anvisningar som behövs för arbetet i arbetsgruppen.

Arbetsgrupp för lönenivån

Arbetsgruppen följer och bedömer löneutvecklingen inom hälsovårdsbranschen och den offentliga social- och hälsovårdssektorn och lägger tillsammans fram förslag för att bevara lönesystemet i kollektivavtalet för hälsovårdsbranschen på en konkurrenskraftig nivå. I arbetsgruppen kartläggs också statistik information som anknyter till tillgången till arbetskraft och arbetskraftens omsättning i syfte att skapa en gemensam lägesbild.

4. Anvisning för fördelning av det engångsbelopp som delas ut 1.12.2024

Engångsbeloppet uppgår till 500 euro och betalas i samband med löneutbetalningen i december 2024. Engångsbeloppet betalas endast till de arbetstagare, vars oavbrutna anställningsförhållande har börjat senast 1.9.2024 och som inte är lediga utan lön 1.12.2024 och vars anställningsförhållande fortfarande är i kraft när engångsbeloppet betalas. Engångsbeloppet betalas dock om den oavlönade ledigheten beror på permittering, sjukfrånvaro eller familjeledighet i enlighet med sjukförsäkringslagen. Engångsbeloppet betalas dock inte om arbetstagaren själv har sagt upp sig före tidpunkten för utbetalning av engångsbeloppet. Engångsbeloppet betalas ändå, om arbetstagaren har sagt upp sig med anledning av ålderspension.

Vid bedömningen av hur länge anställningsförhållandet fortgått utan avbrott beaktas 1 kap. 5 § i arbetsavtalslagen.

För en deltidsanställd arbetstagare beräknas engångsbeloppet utifrån förhållandet mellan den överenskomna arbetstiden som gäller 1.12.2024 och full arbetstid. Arbetstagare som får partiell sjukdagpenning eller är på partiell familjeledighet får engångsbeloppet till fullt belopp. Arbetstagare på partiell studieledighet 1.12.2024 likställs med en deltidsanställd arbetstagare eller med en arbetstagare i ett anställningsförhållande med varierande arbetstid beroende på hur arbetstiden ordnats under studieledigheten.

För en arbetstagare som har ett anställningsförhållande med varierande arbetstid 1.12.2024 beräknas arbetstiden för en 3 månader lång granskningsperiod, till exempel september–november (1.9.2024–30.11.2024).

Engångsbeloppet beaktas inte vid betalningen av andra löneposter, bland annat semesterlönen, övertidsersättningar eller vid beräkningen av den genomsnittliga timförtjänsten.

Parternas gemensamma, mer exakta anvisning om löneförhöjning baserad på kontrollbranscherna

Lönejustering år 2025

Lönerna under tiden 1.5.2025–30.4.2026 (12 mån.) höjs med en allmän förhöjning och en tabellförhöjning, vars belopp och tidpunkt fastställs utifrån kontrollbranscherna på det sätt som beskrivs nedan:

Förhöjningsprocenten fördelas i sin helhet som en allmän förhöjning och en tabellförhöjning. Med den allmänna förhöjningen och tabellförhöjningen höjs de individuella löner som gäller i slutet av den kalendermånad som föregår den månad förhöjningen genomförs.

Den allmänna förhöjningens och tabellförhöjningens (förhöjningsprocentens) storlek fastställs enligt följande beräkningsmodell:

Den procentuella förhöjningen beräknas på basis av följande kollektivavtal inom kontrollbranscherna, som är allmänt kända före 31.3.2025 och medelvärdet (två decimaler) av de förhöjningar som genomförts/ska genomföras under tiden 1.12.2024–30.11.2025, (allmän förhöjning + eventuell företagsspecifik pott) med hänsyn till längden på perioderna för förhöjningarna (allmän förhöjning + eventuell företagsspecifik pott) och förhöjningarnas (allmän förhöjning + eventuell företagsspecifik pott) ikraftträdandedatum så att förhöjningen inom den privata hälsovårdsbranschen och kostnadseffekten för den 12 månader långa lönejusteringsperioden proportionellt är lika stor som förhöjningen inom kontrollbranscherna och kostnadseffekten för i genomsnitt 12 månader (2024–2025):

- Kollektivavtalet för arbetstagare inom teknologiindustrin (Industrifacket rf och Teknologiindustrins arbetsgivare rf),
- Kollektivavtalet för den kemiska basindustrin (Industrifacket rf och Kemiindustrin rf),

Tidpunkten för förhöjningen är den kalendermånad under avtalsperioden under vilken förhöjningen av ovan nämnda storlek leder närmare ovan avsedda genomsnittliga kostnadseffekt. Om två på varandra följande kalendermånader båda ligger exakt lika nära den genomsnittliga kostnadseffekten, genomförs förhöjningen enligt den tidigare kalendermånaden, förutom om denna kalendermånad är juli.

Kostnadseffekten av en eventuell engångsbelopp beaktas inte i de sammanlagda kostnadseffekterna.

Om man i kontrollbranscherna under ovan nämnda granskningsperiod genomför kollektivavtalsenliga engångsbelopp i euro, som inte beror på en beräknad flytt av avtalshöjningarna till en senare tidpunkt utan är helt fristående från dem, räknas den procentuella andelen av varje engångsbelopp av medelinkomsten (STA) i kontrollbranschen, såvida inte engångsbeloppets procentsats redan har meddelats. Engångspottens belopp inom kollektivavtalets tillämpningsområde beräknas utifrån den procentsats som fastställts ovan i förhållande till avtalsperiodens längd (12 månader för undervisningspersonal på yrkesinriktade vuxenutbildningscenter). Därefter beräknas medelvärdet för kontrollbranschernas utifrån engångsbeloppen. Ett kalkylenligt engångsbelopp fördelas på de arbetstagare som omfattas av detta kollektivavtal vid tidpunkten för förhöjningen (avrundning till hela euron och till deltidsanställda i förhållande till arbetstiden). Om någon förhandlingsuppgörelse för den aktuella tiden gällande en annan kontrollbransch inte nåtts 31.3.2025, inkluderas den inte i divisorn i beräkningen av engångsbeloppet.

Om en förhandlingsuppgörelse för ett annat kollektivavtal som fungerar som kontrollbransch saknas för tiden i fråga 31.3.2025, inkluderas den inte i divisorn i beräkningen av förhöjningen och/eller engångsbeloppet.

Om en förhandlingsuppgörelse inte nåtts för någondera av kollektivavtalen som fungerar som kontrollbransch senast 31.3.2025 kommer parterna överens om eventuella ändringar av granskningstidpunkten samt tidpunkten och sättet för genomförande av lönejusteringarna.

Om förbunden inte når enighet om löneförhøjningsbeloppen eller tidpunkten för förhøjningen senast 30.4.2025 kan en part i avtalet ta initiativ till att utnämnda en förlikningsnämnd, till vilken båda parter tillsätter tre medlemmar och kallar riksförlikningsmannen eller någon som denne förordnat till ordförande. Förlikningsnämnden ska fatta sitt beslut senast 15.5.2025. Nämndens eventuella kostnader delas jämnt mellan avtalsparterna

Tillämpningsanvisning för fördelning av den lokala pott som avtalats i kollektivavtalet för hälsovårdsbranschen 2024

Allmänt om fördelningen av den lokala potten

Målet med den lokala potten är att rikta en del av löneförhöjningen enligt kollektivavtalet på ett för arbetsplatsen ändamålsenligt sätt. I fördelningen av den lokala potten kan utgångspunkterna på arbetsplatsen beaktas och de arbetsplatsspecifika lönesystemens funktion främjas. Genom ett avtal på lokal nivå kan man främja samarbetet och förtroendet mellan arbetsgivaren och arbetstagarna samt påverka lönesystemens sporrande effekt.

Målet är att genom gemensamma diskussioner nå samförstånd om hur potten ska fördelas. Båda parterna lägger fram förslag på hur potten ska fördelas och förslagen kan i takt med att förhandlingarna framskrider ändras och kompletteras. Målet är att fördela den lokala potten på ett sätt som främjar genuina förhandlingar och samförstånd.

Lokal pott

Från och med 1.12.2024 delas det ut en lokal pott som uppgår till 0,4 procent. Den lokala potten beräknas utifrån lönesumman för september 2024.

Om enighet om fördelningen av den lokala potten inte nås före 31.10.2024, beslutar arbetsgivaren om hur den lokala potten ska fördelas.

Beräkning av den lokala potten

Den lokala pottens storlek beräknas utifrån lönesumman för ordinarie arbetstid för den personal som omfattas av tillämpningsområdet för arbetsgivarens kollektivavtal i september 2024. Eftersom förhöjningen riktas till de arbetstagare som omfattas av kollektivavtalets tillämpningsområde, beräknas också storleken på det belopp som ska delas ut utifrån lönesumman för ordinarie arbetstid för den personal som omfattas av kollektivavtalets tillämpningsområde.

I denna lönesumma beaktas de egentliga lönerna för ordinarie arbetstid (fast månadslön: individuell och uppgiftsrelaterad lönedel) samt lön som betalats under perioder av frånvaro med lön, till exempel semester, sjukledighet eller avlönad familjeledighet, med de preciseringar som beskrivs nedan.

I lönesumman beaktas däremot **inte** till exempel:

- tillägg för obekväm arbetstid, till exempel ersättningar som betalas för kvälls-, natt-, lördags- och söndagsarbete, samt arbetstidstillägg för avlönade frånvaroperioder
- ersättning för overtidsarbete
- löner till vikarier för arbetstagare under avlönade frånvaroperioder
- semesterpremier, semesterersättningar som betalats i samband med slutlikviden

Varje arbetsplats beräknar beloppet i euro för lönesumman för den lokala potten och denna summa delas ut på det sätt som arbetsplatsen kommit överens om.

Exempel:

På arbetsplatsen finns tio arbetstagare som omfattas av kollektivavtalet för hälsovårdsbranschen 1.9.2024 (inkluderar inte arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtalets tillämpningsområde eller representanter för arbetsgivaren), och månadslönerna för deras ordinarie arbetstid eller de timlöner som betalas till timavlönade arbetstagare uppgår till sammanlagt 29 000 euro. Summan inbegriper också totalt 1 000 euro i ersättningar för obekväm arbetstid. Lönerna för den egentliga ordinarie arbetstiden är i september således 28 000 euro. Storleken på den lokala pott som ska delas ut är då $0,004 \times 28\,000 = 112$ euro.

Hur potten fördelas

Målet med den lokala potten är att rikta en del av löneförhöjningen enligt kollektivavtalet på ett för arbetsplatsen ändamålsenligt sätt. På vilka grunder den lokala potten fördelas beslutas på arbetsplatsen. Vid fördelningen av den lokala potten ska personer som arbetar i olika svårighetsgrupper beaktas. Vid fördelningen av den lokala potten rekommenderas att man särskilt betonar de lönegrupper/uppgifter, i vars löner det utifrån rapporten av arbetsgruppen för lönenivån eller lokalt har observerats utvecklingsbehov.

Målet med diskussionerna kring fördelningen av den lokala potten är att nå samförstånd om hur den lokala potten på 0,4 procent ska inriktas. Det finns många potentiella grunder för fördelningen av den lokala potten, men det väsentliga är att det nås samförstånd om den modell för fördelning av den lokala potten man kommit överens om. Den lokala potten ska i regel riktas så att den syns i arbetstagarens lön och inte försvinner i andra tillägg (till exempel den individuella lönedelen och den årsbundna garantin).

Exempel:

Exempel 1: Den lokala potten delas ut som uppgiftsspecifika specialtillägg och det görs nödvändiga betoningar för att lönesystemet på arbetsplats X ska bli så sporrande och fungerande som möjligt.

Exempel 2: Den lokala potten riktas i form av incitament till arbetstagare som särskilt utmärkt sig enligt kriterierna för den individuella lönedelen i kollektivavtalet.

Exempel 3: Den lokala potten delas jämnt mellan alla arbetstagare på arbetsplatsen (för deltidsanställda i förhållande till arbetstiden).

Exempel 4: Det avtalas att hälften av den lokala potten delas ut i form av specialtillägg och hälften delas jämnt mellan alla arbetstagare (för deltidsanställda i förhållande till arbetstiden).

Om enighet om fördelningen av den lokala potten inte nås före 31.10.2024, beslutar arbetsgivaren om hur potten ska fördelas.

Vem som förhandlar

Om fördelningen av den lokala potten avtalas så att de synpunkter personalen på varje arbetsplats har representeras i diskussionerna. Parter i diskussionerna är:

- arbetsgivarens representant och en eller flera förtroendemän.
- Om det finns flera förtroendemän delaktiggörs alla på det sätt som avtalas separat på arbetsplatsen.
- Om det inte finns någon förtroendeman utser arbetstagarna en representant bland sig.
- Om det inte finns någon förtroendeman och ingen representant har valts ges hela personalen möjlighet att delta och förhandlingar förs vid ett gemensamt möte med hela personalen.

Förhandlingarnas gång

Om fördelningen av den lokala potten förhandlas senast 31.10.2024. Det finns ingen särskild mall eller minimilängd för förhandlingarna. Förhandlarna går tillsammans igenom sina förslag till fördelning av potten och ser om de hittar en gemensam ståndpunkt som alla förhandlingsparter kan godkänna.

Rekommendation för lyckade förhandlingar:

1. Förhandlingarnas tidtabell och varaktighet

Förhandlingarna om fördelningen av den lokala potten förs i god tid innan tidpunkten för utbetalning i december, senast före utgången av oktober. Potten betalas senast i samband med lönebetalningen för december månad 2024.

Det finns ingen minimilängd på förhandlingarna, men det är bra att ordna flera förhandlingstillfällen, såvida man inte når enighet redan vid de första förhandlingarna. Det väsentliga är att det reserveras tillräckligt med tid för att behandla ärendet så att samförstånd kan nås.

2. Att sammankalla till förhandlingar

I början av förhandlingarna konstateras vem som är förhandlare.

Arbetsgivaren sammankallar förhandlingsparterna i god tid, till exempel två veckor före det första mötet. Personalens representant ska ges tillräckligt med tid att förbereda sig inför förhandlingarna och att utarbeta en förhandlingsframställning (förslag). Vid behov kommer man överens om att ge mer tid eller om den målsatta tidtabellen för förfarandet.

3. Nödvändiga uppgifter för att behandla ärendet

En förutsättning för att förhandlingarna ska lyckas är att båda parterna har tillgång till tillräckligt med information.

Arbetsgivaren ger i god tid personalens representanter de uppgifter som behövs för att behandla den lokala potten innan förhandlingarna inleds. Med nödvändig förhandsinformation avses storleken på lönesumman och antalet arbetstagare. Personalens representant kan framföra en begäran om att uppgifterna kompletteras jämte motiveringar.

Då uppgifter lämnas ut ska bestämmelserna i kollektivavtalet beaktas (bl.a. löneavtal och förtroendemannaavtal).

4. Tillvägagångssätt

Parterna går igenom informationen om situationen, till exempel lönesummans storlek, storleken på den lokala pott som ska fördelas (0,4 %) och antalet arbetstagare.

Parterna lägger fram ett förslag jämte motiveringar och de diskuteras i syfte att nå samförstånd. Syftet är att aktivt eftersträva samförstånd kring fördelningen av den lokala potten.

Det förs protokoll över förhandlingarna (bilaga 1), i vilket det antecknas vem som är närvarande och vilka åsikter parterna har. Arbetsgivaren antecknar parternas ståndpunkter i protokollet, såvida inget annat avtalas om hur protokoll ska föras.

5. God praxis för diskussionen och strävan efter samförstånd

- Växelverkan och en gemensam lägesbild, uppgifter som är nödvändiga för att behandla ärendet

- Förtydligande av mål, förståelse för den andra partens intressen, mål och situation
- Utredning och ömsesidigt uttalande av mål
- Övervägande: fördelar på kort sikt vs. fördelar på lång sikt
- Förhandlingsparternas oberoende; ingen diktering, ingen utomstående styrning
- Målet är samförstånd och att båda parterna ska uppleva att resultatet är ändamålsenligt och förbinda sig till det.
- Praxis för kommunikationen

6. Förhandlingarnas slutresultat

Ett avtal uppstår om och när båda parterna når samförstånd.

När parterna har nått samförstånd om innehållet i avtalet, antecknas slutresultatet i protokollet (bilaga 1) eller på annat sätt skriftligen (bilaga 2).

När parterna beslutat om principerna för fördelningen, ska hela personalen informeras om dem innan den lokala potten delas ut. När förhandlingarna avslutas är det bra att tillsammans komma överens om praxisen för att informera om slutresultatet.

Hela personalen informeras om:

- den lokala pottens totala belopp
- på vilka grunder potten har fördelats utan att någon arbetstagares personliga lönesekretess äventyras
- samtidigt informeras om att resultatet nåtts i samförstånd.

7. Hemlighållande av löneuppgifter

Uppgifter som överlämnats åt förtroendemannen är konfidentiella och sekretessbelagda, och förtroendemannen får inte överlämna löne- eller andra personuppgifter om en enskild person som han eller hon fått ta del av till någon annan än till personen själv. De uppgifter och handlingar förtroendemannen fått ska förstöras på behörigt sätt efter att förhandlingarna avslutats.