

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 den prehospitala akutsjukvården

1.5.2024–30.4.2026



HYVINVOINTIALA

Kollektivavtal för den prehospitala akutsjukvården

1.5.2024–30.4.2026



HYVINVOINTIALA

Innehåll

Kollektivavtal för den prehospitla akutsjukvården 1.5.2024–30.4.2026.....	8
1 § Tillämpningsområde	8
2 § Inledande av ett anställningsförhållande	8
3 § Ändring av villkoren för anställningsförhållandet.....	8
4 § Anställningsförhållandets upphörande eller permittering av arbetstagare	9
5 § Arbetstid	9
6 § Lediga dagar och vilotider	11
7 § Arbetsskiftsförteckning och arbetstidsschema	12
8 § Arbetstidsarrangemang under söckenhelgsveckor	13
9 § Mertids- och övertidsarbete samt ersättning för det.....	13
10 § Kvälls-, natt-, lördags- söndags- och helgaftonsarbete	17
11 § Beredskapsarbete och utryckningsbetonat arbete	18
12 § Lönesättning	19
13 § Beräkning av timlön	23
14 § Avlöning av deltidanställda	23
15 § Beräkning av lön för en knapp månad.....	23
16 § Lönebetalning	23
17 § Ersättning för resekostnader	24
18 § Semester	24
19 § Lön för sjukdomstid	34
20 § Familjeledigheter	36
21 § Tillfällig frånvaro	38
22 § Grupplivförsäkring	39
23 § Förtroendeman	39
24 § Utbildning.....	39
25 § Arbetarskydd och arbetsredskap.....	40

26 §	Uppbörd av medlemsavgifter	40
27 §	Lokala avtal	41
28 §	Kontinuerligt förhandlingsförfarande och arbetsgrupper	41
29 §	Avgörande av meningsskiljaktigheter	42
30 §	Gällande bättre förmåner	43
31 §	Arbetsfredsförpliktelse	43
32 §	Avtalets giltighetstid	43

Bilaga 1. Underteckningsprotokoll för kollektivavtalet för den prehospitala akutsjukvården.....44

1.	Avtalets giltighetstid	44
2.	Löner.....	44
3.	Ändringar i texten	45

Bilaga 2. Relativa lönenormer för deltidsanställda51

Bilaga 3. Bilaga om resor.....53

1 §	Allmänt.....	53
2 §	Arbetsresor och sjuktransportresor	53
3 §	Sjuktransportresor i hemlandet.....	53
4 §	Sjuktransportresa utomlands.....	54
5 §	Arbetsresa	55

Bilaga 4. Förtroendemannaavtal56

Inledning	56
1 § Avtalets tillämpningsområde och bindande verkan	56
2 § Förtroendeman	56
3 § Val av förtroendeman	58
4 § Samarbete mellan förtroendemannen och arbetsgivaren	58
5 § Förtroendemannens anställningsförhållande	58
6 § Förtroendemannens uppgifter	60
7 § Förtroendemannens rätt att få information	60

8 §	Befrielse från arbetet som beviljas förtroendeman.....	62
9 §	Ersättning av inkomstbortfall	62
10 §	Förvarings- och arbetsutrymmen	64
11 §	Utbildning för förtroendemen.....	64
12 §	Förhandlingsordning.....	65
13 §	Avtalets giltighetstid.....	65

Bilaga 5. Avtal om arbetarskyddsfullmäktige66

Inledning	66
1 § Avtalets tillämpningsområde och bindande verkan	66
2 § Arbetarskyddsfullmäktig	66
3 § Samarbete mellan arbetarskyddsfullmäktigen och arbetsgivaren	68
4 § Arbetarskyddsfullmäktigens anställningsförhållande	68
5 § Arbetarskyddsfullmäktigens tidsanvändning	69
6 § Ersättning av inkomstbortfall	70
7 § Avtalets giltighetstid	71

Bilaga 6. Lönetabeller72

Lönetabell fr.o.m. 1.10.2023.....	72
Lönetabell fr.o.m. 1.2.2025.....	72
Lönetabell fr.o.m. 1.12.2025.....	73

Bilaga 7. Arbetstidsbanksmodell för den prehospita akutsjukvården74

1.	Syfte och införande.....	74
2.	Delfaktorer i arbetstidsbanken.....	74
3.	Uttag av sparad tid ur arbetstidsbanken som ledighet	75
4.	Administration och bokföring av arbetstidsbanken.....	75
5.	Arbetstidsbankens inverkan på andra anställningsvillkor.....	75
6.	Arbetstagarens insjuknande under ledighet uttagen från arbetstidsbanken	75
7.	Lön för ledighet uttagen ur arbetstidsbanken	76
8.	Avslutande av avtalet om arbetstidsbank.....	76

Bilaga 8. Tillvägagångssätt vid lokala avtal.....	77
--	-----------

Bilaga 10. Protokoll från lönearbetsgruppen.....	79
---	-----------

Kollektivavtal för den prehospitala akutsjukvården 1.5.2024–30.4.2026

1 § Tillämpningsområde

1. Bestämmelserna i detta kollektivavtal ska tillämpas på anställningsförhållandena för arbetstagare som utför prehospital akutsjukvård och sjuktransportarbete och som är anställda hos medlemmar i Sairaankuljetusliittos eller dess regionföreningar eller medlemsföretag i Hyvinvointiala HALI ry.

Tillämpningsanvisning: Kollektivavtalet tillämpas även på prehospital akutsjukvård och sjuktransportarbete som sker i luften och till havs.

2 § Inledande av ett anställningsförhållande

1. Arbetsavtal ska ingås skriftligen.
2. Arbetsavtal för viss tid kan ingås enligt grunderna i arbetsavtalslagen.
3. Arbetstagaren och arbetsgivaren ska skriftligen avtala om provotid och dess längd är högst *sex månader*. I en visstidsanställning som varar under tolv månader får provotiden utgöra högst hälften av hela arbetsavtalets längd. Om arbetstagaren under provotiden har varit frånvarande från arbetet på grund av arbetsoförmåga eller familjeledighet, har arbetsgivaren rätt att förlänga provotiden med en månad för varje period av 30 kalenderdagar som arbetsoförmågan eller familjeledigheten fortgår. Arbetsgivaren ska innan provotiden går ut underrätta arbetstagaren om att provotiden förlängs.
4. Arbetsgivaren ska på begäran visa upp ett godkänt läkarintyg över sitt hälsotillstånd. Arbetsavtalet upphör att gälla om intyget inte uppvisas inom utsatt tid.
5. Arbetstagaren är skyldig att delta i läkarundersökningar som är lagstadgade eller annars förutsätts av myndigheterna medan anställningsförhållandet pågår.

3 § Ändring av villkoren för anställningsförhållandet

1. Arbetstagaren anställs till de uppgifter som avses i arbetsavtalet men är skyldig att vid behov tillfälligt för högst åtta veckors tid övergå till andra uppgifter som med tanke på hans eller hennes arbetserfarenhet och utbildning kan anses lämpliga för honom eller henne. Ändringen får dock inte leda till minskad lön.

2. Arbetstagaren och arbetsgivaren ska separat avtala om ändringar i arbetstidssystemet enligt arbetsavtalet.

4 § Anställningsförhållandets upphörande eller permittering av arbetstagare

1. Ett anställningsförhållande avslutas och arbetstagare permitteras enligt arbetsavtalslagen.
2. När arbetsgivaren säger upp arbetsavtalet ska följande uppsägningstider, som beror på anställningens oavbrutna längd, iakttas:

Anställningsförhållandets längd	Uppsägningstid
högst 1 år	14 dygn
1–4 år	1 mån.
4–8 år	2 mån.
8–12 år	4 mån.
12–	6 mån.

3. När en arbetstagare säger upp ett arbetsavtal som gäller tills vidare är uppsägningstiderna följande:

Anställningsförhållandets längd	Uppsägningstid
0–5 år	14 dygn
över 5 år	1 mån.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan enligt arbetsavtalslagen avtala annorlunda om uppsägningstiderna.

4. I sådana fall som avses i 7 kap.7 och 8 § (arbetsgivarens saneringsförfarande, konkurs och död) i arbetsavtalslagen ska lagstadgade uppsägningstider tillämpas.

5 § Arbetstid

Om inte annat föranleds av detta avtal ska arbetstidslagen iakttas.

I detta kollektivavtal avses:

- med en arbetstidperiod en vecka eller en period
- med en period tre veckor
- med en utjämningsperiod två eller flera perioder

1. Ordinarie arbetstid i periodarbete

En arbetstagares ordinarie arbetstid är högst 114 timmar och 45 minuter per period. Längden på ett arbetsskift är högst 12 timmar, om arbetsgivaren och arbetstagaren inte avtalar annat.

Arbetstiden enligt det föregående stycket kan ordnas i utjämningsperioder så att den under högst två perioder jämnas ut till det antal timmar som nämns ovan. Det går att förfara så här i fall det är nödvändigt på grund av arbetsarrangemangen eller för att förhindra arbetsskift som är oändamålsenliga för arbetstagaren. Då får den ordinarie arbetstiden inte överskrida 126 timmar under tre veckor.

2. Längre utjämningsperioder i periodarbete

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan i periodarbete och med iakttagande av bestämmelserna nedan avtala om en ännu längre utjämningsperiod som kan vara högst sex perioder. Den ordinarie arbetstiden får inte överskrida 126 timmar under en period.

Tillämpning av en längre utjämningsperiod förutsätter att företaget har en förtroendeman som avses i detta avtal. Grunderna för och omfattningen av systemet ska utredas tillsammans med honom eller henne. Om det inte finns någon förtroendeman krävs det för att systemet kan tas i bruk att de arbetstagare som omfattas av detta arbetstidssystem enhälligt godkänner att systemet tas i bruk.

För att kunna använda en längre utjämningsperiod krävs det därtill att arbetstagaren och arbetsgivaren skriftligen avtalar om den. Ett avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan sägas upp med tre månaders uppsägningstid. När uppsägningstiden upphör slutförs den pågående utjämningsperioden om inte annat avtalas.

3. Arbetstid under en period som avbryts eller innefattar söckenhelger

Arbetstiden under en period som avbryts eller innefattar söckenhelger bestäms utifrån beräknings- och avbrottsdagar enligt följande.

Med beräkningsdagar avses dagar mellan måndag och fredag under en arbetstidsperiod. Med avbrottsdagar avses de dagar mellan måndag och fredag under en frånvaroperiod som är kända när arbetsskiftsförteckningen utarbetas.

Varje avbrottsdag förkortar arbetstiden per period med ett antal timmar som motsvarar den genomsnittliga arbetstiden per dag (*7 timmar och 39 minuter när arbetstiden per vecka är 38 timmar och 15 minuter*). Arbetsskiftsförteckningen för en period som kommer att avbrytas ska utarbetas så att arbetstiden under beräkningsdagarna inte överskrider övertidströskeln enligt tabellen i 9 § 4 punkten.

Bestämmelser om söckenhelgernas förkortande inverkan på den ordinarie arbetstiden finns i 8 §.

4. Ordinarie arbetstid i arbete som utförs enligt 5 § i arbetstidslagen

Den ordinarie arbetstiden är 7–8 timmar per dygn och 38 timmar och 15 minuter per vecka.

6 § Lediga dagar och vilotider

1. Ledighet per vecka

Enligt 31 § i arbetstidslagen får arbetstagaren en ledighet per vecka som i mån av möjlighet ska placeras i samband med söndagen. Ledigheten ska antecknas i arbetsskiftförteckningen och vara åtminstone ett helt kalenderdygn.

2. Annan ledig dag under veckan

Arbetstidsperioderna ska vid sidan om ledigheten per vecka i genomsnitt innebära även en annan ledig dag per vecka. Den andra lediga dagen ska i mån av möjlighet placeras i samband med den egentliga ledigheten per vecka.

Den andra lediga dag som ges vid sidan av ledigheten per vecka ska i regel omfatta ett helt kalenderdygn. I undantagsfall är det dock tillåtet att ordna ledigheten även så att nattskiftet på en ledig dag inleds tidigast kl. 20.00, om det föregås av en oavbruten ledighet på 26 timmar.

3. Matpaus

När arbetstiden per dygn är längre än fem timmar ska arbetstagaren under arbetsskiftet få en regelbunden vilotid på minst en halvtimme under vilken han eller hon utan hinder får avlägsna sig från arbetsplatsen och vilken inte räknas in i arbetstiden eller ett tillfälle att under 20 minuters tid inta sin måltid under arbetstiden.

Om längden på ett arbetsskift är tolv timmar eller längre ska arbetstagaren ges tillfälle att under högst 20 minuter inta ytterligare en måltid under arbetstiden.

Rekommendation:

Om inget annat avtalats får matpausen inte planeras in under arbetspassets första eller sista timme.

4. Rekreationspaus

Arbetstagaren får dagligen en rekreationspaus på tio minuter som vid behov ordnas turvis och även i övrigt så att den inte stör arbetet. Om skiftet är minst 10 timmar långt ges arbetstagaren dessutom en andra rekreationspaus under ovan nämnda förutsättningar. Arbetsgivaren är dock inte skyldig att ge en andra rekreationspaus om det under skiftet ges en andra matpaus.

7 § Arbetsskiftsförteckning och arbetstidsschema

En arbetsskiftsförteckning över arbetsskift enligt den i arbetsavtalet avtalade ordinarie arbetstiden utarbetas för en tidsperiod på minst tre veckor.

Arbetsskiftsförteckningen ska delges arbetstagarna i god tid och minst en vecka innan arbetsskiftsförteckningen inleds. Ledighet per vecka och lediga dagar ska också antecknas i arbetstidsförteckningen. Arbetsgivaren och arbetstagaren ska avtala om ändringar i arbetsskift.

För en längre utjämningsperiod ska i förväg ett arbetstidsschema utarbetas som anger arbetstiden under varje period på tre veckor och de kända omständigheter som inverkar på förläggningen av arbetstiden såsom längre lediga perioder eller perioder under vilka arbetstiden är längre än normalt.

En lördag eller en söndag som följer efter en sjukledighet eller en avlönad arbetssemester som pågått från måndag till fredag ska reserveras som ledig i arbetsskiftsförteckningen. På motsvarande sätt är söndagen efter en sjukledighet eller en avlönad arbetssemester som pågått från måndag till lördag en ledig dag.

Arbetstagarens arbetsdagar eller arbetsskift är oavbrutna med undantag av vilopausen om arbetsgivaren och arbetstagaren inte avtalar annorlunda.

I skiftarbete ska skiften variera regelbundet och bytas enligt tidigare avtalade tidsperioder, om inte annat avtalas.

Arbetstagaren ska utan dröjsmål meddela arbetsgivaren eller dennas representant om han eller hon inte på grund av tvingande hinder kan komma till arbetet under sitt arbetsskift.

Arbetsgivaren ska föra bok över utförda arbetstimmar och beredskapstimmar. Övertids-, söndags- och nödarbetstimmar samt den förhöjda lönen för dem ska också antecknas i arbetstidsbokföringen.

Om arbetstidsschemat inte blir fullt ska arbetstagaren inte behöva kompensera underskottet.

8 § Arbetstidsarrangemang under söckenhelgsveckor

1. Följande dagar är extra lediga dagar om det med beaktande av uppgiftens karaktär är möjligt:
 - långfredagen,
 - annandag påsk,
 - Kristi himmelsfärdsdag,
 - midsommarafton och
 - följande dagar om de inte infaller på en lördag eller en söndag,
 - nyårsdagen,
 - trettondagen,
 - första maj,
 - självständighetsdagen,
 - julafton,
 - juldagen och
 - annandag jul.
2. Om arbetstagaren inte kan vara ledig på de nämnda dagarna ska han eller hon få en motsvarande hel ledig dag under den veckan, perioden eller utjämningsperioden där söckenhelgen ingår.
3. Varje dag som räknas upp ovan förkortar den ordinarie arbetstiden med 7 timmar och 39 minuter i heltidsarbete och med det genomsnittliga antalet timmar per dag i deltidarbete.

Protokollsanteckning:

Om en deltidanställd arbetar på en söckenhelg ska arbetet ersättas enligt bestämmelserna om söndagsarbete. Dessutom ska arbetstagaren få en ledighet med lön som motsvarar det genomsnittliga antalet timmar per dag.

4. Söckenhelgsförkortningarna gäller inte arbetstagare som har mindre än tre arbetsskift under en arbetstidsperiod på tre veckor som innefattar en söckenhelg.

9 § Mertids- och övertidsarbete samt ersättning för det

1. Mertidsarbete och ersättning för det

Mertidsarbete är arbete som utförs utöver arbetstagarens ordinarie arbetstid men som inte är övertidsarbete. Arbetsgivaren och arbetstagaren ska avtala om utförande av mertidsarbete.

Mertidsarbetet ersätts genom att arbetstagaren får antingen ledighet med lön under ordinarie arbetstid eller en ersättning i pengar enligt det som anses vara ändamålsenligt.

Ersättningen i form av ledighet betyder en timme för varje mertidstimme. Den separata ersättningen i pengar betyder en timlön utan förhöjningar för varje mertidstimme.

2. Övertidsarbete

Med övertidsarbete avses arbete som utförs utöver den ordinarie arbetstiden enligt 5 §.

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

Enligt avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan lönen för övertidsarbetet bytas ut mot ledighet som förhöjts på motsvarande sätt och som kan tas ut under ordinarie arbetstid.

3. Ersättning för övertidsarbete i periodarbete

En period

Under en period ska en timlön förhöjd med 50 procent betalas för de 18 första övertidstimman och en timlön förhöjd med 100 procent för varje övertidstimme efter dem.

Två perioder och längre utjämningsperioder

När den ordinarie arbetstiden i periodarbete utjämnas enligt 5 § 1 punkten 2 stycket (två perioder) eller enligt 5 § 2 punkten (längre utjämningsperioder) får den ordinarie arbetstiden inte överskrida 126 timmar under tre veckor.

Om det under en period på tre veckor som ingår i en utjämningsperiod som är längre än en period utförs så mycket övertidsarbete att arbetstiden under perioden överskrider 132 timmar och 45 *minuter*, ska en lön förhöjd med 100 procent betalas för de arbetstimmar som överskrider detta antal och som ingår i en period på tre veckor.

Övertidströskeln för 50 % räknas genom att arbetstiden under en period på tre veckor (114 h 45 min) multipliceras med antalet perioder som ingår i utjämningsperioden. Från det timantal som har fått på detta sätt avdras timmarna under söckenhelger och avbrottsdagar enligt 9 § 4 punkten.

Tröskeln för sådant övertidsarbete som ersätts med en lön förhöjd med 100 procent beräknas så att antalet perioder som ingår i en utjämningsperiod multipliceras med timantalet 132 *timmar och 45 minuter*. Från det timantal som har fått på detta sätt avdras timmarna under söckenhelger och avbrottsdagar enligt 9 § 4 punkten.

4. Ersättning för övertidsarbete under en period som avbrutits eller som innefattar söckenhelger

Övertidströskeln under perioder som avbryts eller innefattar söckenhelger bestäms enligt följande tabell:

Beräkning av ersättning för övertidsarbete under en period

Antalet beräkningsdagar	114 h 45 min 100 % övertidströskel	132 h 45 min 50 % övertidströskel
1	7.39	8.51
2	15.18	17.42
3	22.57	26.33
4	30.36	35.24
5	38.15	44.15
6	45.54	53.06
7	53.33	61.57
8	61.12	70.48
9	68.51	79.39
10	76.30	88.30
11	84.09	97.21
12	91.48	106.12
13	99.27	115.03
14	107.06	123.54
15	114.45	132.45

Beräkning av ersättning för övertidsarbete under två perioder

Antalet beräkningsdagar	229 h 30 min 50 % övertidströskel	265 h 30 min 100 % övertidströskel
1	7.39	8.51
2	15.18	17.42
3	22.57	26.33
4	30.36	35.24
5	38.15	44.15
6	45.54	53.06
7	53.33	61.57
8	61.12	70.48
9	68.51	79.39
10	76.30	88.30
11	84.09	97.21
12	91.48	106.12
13	99.27	115.03
14	107.06	123.54
15	114.45	132.45
16	122.24	141.36
17	130.03	150.27
18	137.42	159.18
19	145.21	168.09
20	153.00	177.00
21	160.39	185.51
22	168.18	194.42
23	175.57	203.33
24	183.36	212.24
25	191.15	221.15
26	198.54	230.06
27	206.33	238.57
28	214.12	247.48
29	221.51	256.39
30	229.30	265.30

Överraskande avbrott

Frånvaro som man får veta om efter att arbetsskiftsförteckningen offentliggjorts ändrar inte på den offentliggjorda förteckningen. Arbetstiden under en överraskande frånvarodag beaktas i beräkningen av övertid såsom det har antecknats i arbetsskiftsförteckningen och tröskeln för övertidsarbete under perioden ändras inte.

Vid överraskande avbrott minskar en oavlönad frånvaro som är förlagd inne i en period den ordinarie arbetstiden och sänker övertidströskeln under perioden enligt den arbetstid som finns planerad i arbetsskiftsförteckningen.

Om perioden avbryts på grund av att anställningsförhållandet upphör eller på grund av en permittering eller annan oavlönad frånvaro som pågår fram till slutet av perioden, ska de faktiska arbetstimmar under en avbruten period och antalet timmar enligt den genomsnittliga arbetstiden per dag (*7 timmar och 39 minuter*) för samma tid räknas ut. Antalet arbetstimmar som överskrider den genomsnittliga arbetstiden ersätts som övertidsarbete enligt 3 punkten i denna paragraf.

Söckenhelger utanför avbrottet sänker tröskeln för övertidsarbete som ersätts med en lön förhöjd med 50 och 100 procent med ett genomsnittligt antal timmar per dag.

5. Ersättning för övertidsarbete i annat än periodarbete

En arbetstagare som arbetar enligt ett arbetstidsschema enligt 5 § 4 stycket får en lön förhöjd med 50 procent för de fem första övertidstimmar under en vecka och en lön förhöjd med 100 procent för de därpå följande övertidstimmar.

Arbetstidslagen iakttas i fråga om ersättningar för övertidsarbete per dygn, dock så att om arbetstagaren har utfört fem övertidstimmar under en vecka ska han eller hon för alla övertidstimmar som utförs efter detta få en lön förhöjd med 100 procent.

Övertidsgränsen per dygn för en deltidсанställd är åtta timmar i ett arbetstidsschema enligt 5 § 4 stycket.

10 § Kvälls-, natt-, lördags- söndags- och helgaftonsarbete

1. Kvällsarbete

För arbete som utförs mellan klockan 18 och 22 betalas ett särskilt tillägg för kvällsarbete. Tillägget för kvällsarbete är 15 procent av timlönen.

2. Nattarbete

För arbete som utförs mellan klockan 22 och 7 betalas ett särskilt tillägg för nattarbete. I periodarbete är tillägget för nattarbete 40 procent och i övrigt 30 procent av timlönen. Ersättningen för nattarbete i form av ledighet är 20 minuter för en timme.

Det går att ingå lokala avtal om tillägg för nattarbete för de timmar under vilka arbetstagaren mellan klockan 22 och 7 har jour på arbetsplatsen och de facto har möjlighet att vila.

3. Lördagsarbete

För arbetstimmar som utförts på en helgfri lördag mellan kl. 6.00 och 24.00, bortsett från påsklördagen och julafton som infaller på en lördag, betalas en särskild ersättning i pengar vars storlek är 20 procent av timlönen.

4. Söndagsarbete

För arbete som utförts på en söndag eller annan kyrklig helgdag samt självständighetsdag och första maj betalas en enkel timlön vid sidan om månadslönen som en ersättning för söndagsarbete. Dessutom ska en ersättning för övertidsarbete betalas om arbetet är övertidsarbete.

Söndagar och helgdagar beräknas börja kl. 24 på den föregående dagen och sluta när söndagsdygnet avslutas, alltså kl. 24.

5. Helgaftonsarbete

För arbetstimmar som utförts mellan 00.00 och 24.00 på påsklördagen, midsommaraftron och julafton som inte infaller på en söndag betalas en särskild helgaftonsersättning på 100 procent av den timlön som avses i 13 §.

11 § Beredskapsarbete och utryckningsbetonat arbete

1. I fråga om beredskap ska bestämmelserna i arbetstidslagen iakttas, om inte annat följer av bestämmelserna nedan. Arbetstagaren ska känna till beredskapsersättningens belopp eller dess fastställningsgrunder samt beredskapsvillkoren när avtalet ingås. Vid fastställandet av ersättningen skall de begränsningar av arbetstagarens fritid som beredskapen medför beaktas.

Tillämpningsanvisning: Med begränsningar av arbetstagarens fritid avses den uppskattade tidpunkten och varaktigheten för beredskapstiden, tiden då man är beredd på att åka på arbete och reseersättning, som ska vara kända för arbetstagaren när man avtalade om beredskapstid.

2. Om arbetstagaren på order av arbetsgivaren är i arbetsberedskap och vistas på arbetsplatsen eller i dess omedelbara närhet i ett jourutrymme som arbetsgivaren anvisat anses det inte vara beredskap utan denna tid räknas in i arbetstiden i sin helhet.
3. Om en arbetstagare enligt avtal ska vistas i sin egen bostad därifrån han eller hon vid behov kan kallas till arbete ska han eller hon för en sådan beredskap få en ersättning som motsvarar hälften av tiden i bostadsberedskapen antingen i pengar eller i form av en motsvarande ledighet.
4. Om en bostadsberedskap som inträffat under en tid som berättigar till ersättning för söndagsarbete ersätts genom att räkna in hälften av beredskapstiden i arbetstiden, ska en ersättning för söndagsarbete betalas för dessa timmar.
5. Om arbetsgivaren och arbetstagaren har avtalat om beredskapen ordnas den frivilliga beredskapen i regel så att arbetstagaren kan välja det område där han eller hon rör sig så att han eller hon kan bli kallad till arbetet per telefon eller med hjälp av ett annat motsvarande hjälpmedel inom den av arbetsgivaren

utsatta tiden. Då är arbetstagaren skyldig att ha den bärbara apparaten med sig och i bruk.

6. Arbetstagaren ska i genomsnitt per vecka få en oavbruten beredskapsfri tid på minst 35 timmar, om inte annat avtalas mellan arbetsgivaren - och arbetstagaren.
7. För beredskap under friare former ska arbetstagaren per timme få en ersättning i pengar som med beaktande av beredskapens art är 28–34 procent av timlönen utan förhöjningar. Storleken på ersättningen beror bl.a. på omfattningen av det område där arbetstagaren kan röra sig och den längsta tillåtna tiden inom vilken han eller hon ska infinna sig på arbetsplatsen.
8. Arbetsgivaren och arbetstagaren ska separat avtala om beredskap som överskrider 1 200 timmar under ett kalenderår efter att denna gräns har överskridits. Arbetsgivaren och arbetstagaren är skyldiga att under maj månad kontrollera antalet timmar i beredskap före det och beakta dem i antalet timmar i beredskap under resten av året.
9. Arbetstagaren får en utryckningspenning på 31 euro som ersättning för den störning som beror på att han eller hon har blivit kallad och kommit till ett utryckningsbetonat arbete. Med utryckningsbetonat arbete avses arbete till vilket arbetstagaren efter samtycke kallas under hans eller hennes lediga tid efter att han eller hon redan har avlägsnat sig från arbetsplatsen och utan att han eller hon i förväg har avtalat om beredskap eller dylikt arbete.

Utryckningspenningens belopp på 31 euro tillämpas från och med 1.2.2025.

Kallelse till arbete som berättigar till utryckningspenning ska förutsätta att personen kommer till arbetet senast inom sex timmar. Vid beräkning av denna tid beaktas inte natttimmar klockan 22–06. Man kan avtala lokalt om beloppet för utryckningspenningen och tidsgränserna på annat sätt.

10. Arbetsgivaren ersätter arbetstagaren de direkta minimikostnader som beror på att han eller hon har kommit till arbetet under beredskapen eller att han eller hon har kommit till utryckningsbetonat arbete. Om särskilda förhållanden det påkallar ska även kostnaderna för hemresan betalas.

12 § Lönesättning

Lönen enligt arbetets svårighetsgrad enligt kollektivavtalet för den prehospitla akutsjukvården består av lönen enligt lönegruppen och särskilda faktorer som eventuellt påverkar denna. Syftet med ett lönesystem som bygger på arbetets svårighetsgrad är att betala en högre lön för mer krävande arbete med utgångspunkt i särskilda faktorer som fastställts lokalt.

Lönegrupp I

1. Arbetet innefattar uppgifter på basnivå som kräver tillräckliga färdigheter i att övervaka och ta hand om patienten så att hans eller hennes tillstånd inte oväntat

förvärras under transporten. Arbetstagaren ska också kunna påbörja enkla livräddande åtgärder.

Lönegrupp II

2. Arbetet innefattar uppgifter på vårdnivå som kräver beredskap att påbörja avancerad vård av patienten och genomföra transporten på ett sådant sätt att patientens livsfunktioner kan tryggas.
3. Arbetet i båda lönegrupperna kräver att arbetstagaren är en yrkesutbildad person inom hälso- och sjukvården som har avlagt examen eller har motsvarande kompetens och har avlagt de allmänna tentamina som uppgiften eventuellt kräver.

En arbetstagare som saknar den utbildning som arbetsuppgiften kräver kan få en lön som är högst 8 procent lägre än minimilönen i hans eller hennes lönegrupp. Ingen rabatt för bristande kompetens tillämpas om bristen på utbildning i verkligheten inte påverkar arbetstagarens arbetes svårighetsgrad.

Fastställande av lön

4. Om arbetsuppgiften innebär sådant som avviker från det som vanligtvis ingår i arbetsuppgifterna och från den normala kravnivån på arbeten i en lönegrupp höjs lönen på grund av *åtminstone* följande specifika faktorer:
 - arbetsledningsrelaterade chefsuppgifter
 - språkkunskaper som krävs i arbetet
 - tilläggsutbildning som krävs i arbetet
 - annat särskilt ansvar eller extra uppgifter.

Annat särskilt ansvar eller extra uppgifter innebär till exempel ICT-service, särskilt ansvar för underhåll av bilar, särskilt ansvar för skolning och introduktion, särskilt ekonomiskt ansvar, utvecklingsuppgifter, särskilt ansvar för utrustningen, särskilt ansvar för materiel eller läkemedelsförsörjningen).

Tillämpningsanvisning: Med detta avses sådana särskilda ansvar och extra uppgifter som inte ingår i alla arbetstagares sedvanliga uppgifter och den normala kravnivån för arbeten i lönegruppen.

Arbetsgivaren ska fastställa vilka specifika faktorer som används eller tillämpas på arbetsplatsen och vilka tillägg som betalas för dem. En förteckning ska upprättas över dessa som finns till påseende för alla arbetstagare på arbetsplatsen. Nya särskilda faktorer och tillägg som betalas för dem ska läggas till i förteckningen utan dröjsmål. Man kan endast ta bort tillägg för särskilda faktorer på arbetsplatsen om den uppgift som ger rätt till tillägget inte längre finns på arbetsplatsen. *Om tillägget för särskilda faktorer har tagits bort från förteckningen upphör samtidigt arbetsgivarens skyldighet att betala tillägg för särskilda faktorer.*

Tillämpningsanvisning: Särskilda faktorer bestäms lokalt och för dessa betalas ett tillägg för särskilda faktorer, om uppgifterna ingår i arbetsuppgifterna på arbetsplatsen. Enbart en utbildning/färdighet som möjliggör en uppgift berättigar inte i sig till tillägg utan för att tillägg för särskilda faktorer ska betalas förutsätts också att uppgiften i fråga utförs.

Särskilda faktorer och de tillägg som betalas för dem ska förhandlas med förtroendemannen minst en gång om året såvida man inte kommer överens om en längre tid lokalt. Om det inte finns någon förtroendeman förhandlar man med arbetstagarna.

Lönen ska på nytt bestämmas utifrån arbetets svårighetsgrad om svårighetsgraden på arbetstagarens arbetsuppgifter ändras permanent. Den nya lönen betalas fr.o.m. att uppgiften ändrades. Uppgiften och extra ansvar tas emot när lönen har fastställts.

Lönen bestäms på nytt också om svårighetsgraden på arbetstagarens arbetsuppgifter tillfälligt ändras för en tid av minst fyra veckor. Detta gäller dock inte semestervikariat.

Individuell lönedel

5. Arbetstagaren kan få en personlig löneandel på grund av goda arbetsprestationer, personligt kunnande eller andra personliga egenskaper. Arbetstagaren får minst en årsbunden del av den personliga löneandelen.

Storleken på den personliga löneandelen kan t.ex. basera sig på arbetsprestationer, arbetets smidighet och effektivitet, samarbetsförmåga, flexibilitet, koncentrationsförmåga och- vilja, noggrannhet, arbetserfarenhet och sociala färdigheter samt i exceptionella fall grunder som har att göra med tillgången på personal.

Betalningsgrunderna för den personliga löneandelen redogörs för personalen. Arbetsgivaren och arbetstagaren går igenom grunderna för den personliga löneandelen.

Den personliga löneandelen kan sänkas om arbetsuppgifterna ändras permanent. Då får arbetstagarens lön dock inte sjunka. Den personliga löneandelen kan av skäl som beror på arbetstagaren bara sänkas i exceptionella fall, om sakliga och vägande skäl föreligger.

På grund av en garanti för den årsbundna delen av den personliga löneandelen ska arbetstagarens individuella lön efter uppnådda fyra tjänsteår vara minst sex procent av arbetstagarens uppgiftsbaserade lön, minst tio procent efter uppnådda sju tjänsteår och minst 13 procent efter uppnådda tio tjänsteår.

Beräkning av tjänsteår

6. En arbetstagare vars ordinarie arbetstid är minst 19 timmar per vecka intjänar tjänsteår för den tid när han eller hon efter att ha fyllt 18 år har varit i ett tjänsteförhållande i huvudsyssla inom en motsvarande yrkesgren eller i uppgifter som medför väsentlig nytta för utförande av hans eller hennes nuvarande arbetsavtalsenliga uppgifter.

En arbetstagare vars arbetstid i genomsnitt är mindre än 19 timmar per vecka intjänar tjänsteår för denna tid i förhållande till hel och utförd arbetstid.

Vid beräkning av tjänsteår berättigar den utbildningsnivå som krävs i uppgiften till ett tjänsteår om arbetstagaren har en examen på andra stadiet, en yrkesinriktad examen på skolnivå eller ettårig examen på institutnivå. Om arbetstagaren har en *yrkeshögskoleexamen* eller vid en läroanstalt på institutnivå eller vid en jämförbar läroanstalt har avlagt en minst tvåårig examen som krävs i hans eller hennes uppgifter berättigar detta till två tjänsteår. Alternativt har arbetstagaren rätt att intjäna tjänsteår genom arbete, om han eller hon har arbetat under studietiden.

Tid under vilken en person har varit praktikant eller elev för sin egen utveckling eller utbildning räknas inte in i den tjänstgöringstid som ger tjänsteår.

Om arbetstagaren samtidigt har haft flera tjänster beaktas bara ett tjänsteförhållande vid fastställandet av tjänstgöringstiden.

Om tjänstgöringstiden inte är oavbruten beaktas bara hela månader under varje period i tjänst.

Om arbetstagaren får en ny arbetsgivare mitt i en månad, betraktas tjänsteperioden ändå som oavbruten, om arbetstagaren utan avbrott börjar arbeta för en ny arbetsgivare.

Vid beräkning av tjänsteår avdras de kalenderdagar under vilka det har funnits avbrott i arbetet eller arbetet inte ännu har inletts.

Följande tider minskar dock inte tjänstgöringstiden

- tid under vilken arbetstagaren har beviljats löneförmåner
- semestertid och andra dagar som enligt semesterlagen är likställda med arbetade dagar och
- annan ledighet från arbetet till den del som den under ett kalenderår inte överskrider sammanlagt 30 dagar och förutsatt att arbetstagaren under det året har arbetat minst 30 dagar. Rätten till tjänstgöringstillägget börjar fr.o.m. början av den kalendermånad som följer efter att den tid som berättigar till tjänstgöringstillägget har uppnåtts.

7. När arbetsavtalet ingås ska arbetsgivaren av arbetstagaren begära en utredning om hans eller hennes arbetserfarenhet. Arbetstagaren ska uppvisa den krävda utredningen för att få sin arbetserfarenhet beaktad i avlöningen. Godkänd arbetserfarenhet konstateras i arbetsavtalet.

Om arbetsgivaren inte begär en utredning beaktas den arbetserfarenhet som arbetstagaren uppvisar retroaktivt för högst två års tid.

Ändringar i avlöningen på grund av arbetserfarenhet görs fr.o.m. början av följande kalendermånad.

13 § Beräkning av timlön

1. Den timlön som används vid beräkningen av ersättningen för mertids-, övertids-, kvälls-, natt-, lördags-, söndags- och helgaftonsarbete och för beredskap fås genom att månadslönen divideras med talet 163.
2. En deltidсанställds timlön fås genom att hans eller hennes avtalsenliga deltidslön divideras med ett tal som har beräknats så att hans eller hennes ordinarie arbetstid divideras med den ordinarie arbetstiden enligt 5 § och multipliceras med den divisor till månadslönen som nämns ovan i denna paragraf.

14 § Avlöning av deltidсанställda

1. Avlöningen av en deltidсанställd bestäms utifrån bilaga 2.

15 § Beräkning av lön för en knapp månad

1. Om en arbetstagares lön ska beräknas för en kalendermånad ska den del av månadslönen som motsvarar antalet dagar i den aktuella månaden räknas för varje kalenderdag.
2. När en arbetstagares anställningsförhållande varar högst 12 kalenderdagar beräknas lönen för den ordinarie arbetstiden genom att månadslönen divideras med det tal som nämns i 13 § och genom att detta tal multipliceras med antalet utförda arbetstimmar.

16 § Lönebetalning

1. Om annat inte avtalats betalas arbetslönen på den sista dagen av en lönebetalningsperiod. Lönebetalningsperioden är högst en månad. När ett anställningsförhållande upphör, upphör också lönebetalningsperioden. När anställningen upphör betalas lönen på arbetsgivarens nästa normala avlöningsdag eller senast inom 14 dagar från att anställningsförhållandet upphört.

Om annat inte avtalas betalas lönen för varje kalendermånad på månadens sista dag.

2. Om annat inte avtalas betalas ersättningarna för mertids och övertidsarbete samt rörliga tillägg på lönebetalningsdagen under den kalendermånad som närmast följer efter att arbetstidsperioden upphört och när ett anställningsförhållande löper ut betalas de i samband med annan löneutbetalning.
3. Om penninglönen under ett anställningsförhållande eller vid slutet av det förfaller på en helgdag, självständighetsdagen, första maj, jul eller midsommarafton eller en helgfri lördag är den närmaste föregående vardagen förfallodagen.
4. Penninglönen betalas till ett konto i ett penninginstitut som arbetstagaren anger. Då ska betalningen eller giroordern sändas i så pass god tid att lönen kan beräknas stå till arbetstagarens förfogande på förfallodagen.
5. I samband med löneutbetalningen får löntagaren en kalkyl som innehåller en utredning av storleken på lönen och innehållningar av lönen till olika ändamål.
6. *Lönebetalningsperioden för en arbetstagare med timlön är lika lång som lönebetalningsperioden för en arbetstagare med månadslön, om man avtalar så lokalt.*

17 § Ersättning för resekostnader

Ersättningarna för resekostnader bestäms enligt en bilaga om resor.

18 § Semester

1. Vid beviljande av semester eller betalning av semesterlön eller semesterersättning till en arbetstagare i huvudsyssla ska bestämmelserna i denna paragraf iakttas vid sidan om bestämmelserna i semesterlagen. Arbetstagaren anses arbeta i huvudsyssla om hans eller hennes ordinarie arbetstid i genomsnitt är minst 19 timmar per vecka.

2. Hur semester ges

Arbetstagaren ska reserveras tillfälle att bli hörd i ett ärende som gäller tidpunkten för semestern innan arbetsgivaren bestämmer tidpunkten för semestern. Av semestern beviljas 20 semesterdagar under semesterperioden, resten utanför semesterperioden enligt bestämmelserna i semesterlagen.

Arbetsgivaren får inte utan arbetstagarens samtycke bestämma att semestern eller en del av den ska börja på en ledig dag, om detta medför att antalet semesterdagar minskar.

Lördagen och söndagen efter arbetstagarens semester från måndag till fredag är lediga dagar.

Innan semestern börjar ska arbetsgivaren meddela arbetstagaren om när han eller hon ska återvända till arbetet från sin semester, om arbetsgivaren och arbetstagaren inte avtalar annat.

Semester som intjänas fr.o.m. 1.4.2024 överförs från vardagsberäkningen enligt semesterlagen (6/vecka) till semesterdagsberäkningen (5/vecka) såvida man inte arbetsgivar specifikt beslutar om att det träder i kraft tidigare.

Exempel:

För semesterkvalifikationsåret 1.4.2023–31.3.2024 tjänar man in semester enligt den tidigare vardagsberäkningen 6/vecka och ger på vardagar 6 vardagar/vecka under semesterperioden 2024 och vintersemesterperioden efter det eller så betalar man när anställningen upphör semesterersättning 6/vecka enligt räkneformeln såvida man inte arbetsgivar specifikt har beslutat om att det träder i kraft tidigare.

För semesterkvalifikationsåret 1.4.2024–31.3.2025 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.

Om en arbetstagare ännu 2.5.2025 har outtagen semester från tiden före 1.4.2024, som intjänats enligt sexdagars semesterberäkning, ska dessa semesterdagar 2.5.2025 omvandlas så att de motsvarar femdagars semesterberäkning enligt 3 punkten i denna paragraf.

Semesterdagar är vardagar från måndag till fredag, med undantag för söckenhelger enligt 8 § i kollektivavtalet.

Om inget annat bestäms i 18 § i detta kollektivavtal ska till övriga delar semesterlagen tillämpas, dock så att man med de 12, 18 och 24 vardagar för uppdelning och sparande av semestern enligt 7 a §, 21 § och 27 § i semesterlagen avser 10, 15 och 20 semesterdagar.

3. Intjänande av semester

Arbetstagaren tjänar in semester för varje full kvalifikationsmånad fr.o.m. 1.4.2024:

- A. Enligt semestertabell A om anställningsförhållandet har före utgången av mars fortgått under ett år utan avbrott hos den nuvarande arbetsgivaren.

Semestertabell A

Fulla kvalifikationsmånader	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Intjänade semesterdagar	2	4	5	7	9	10	12	14	15	17	19	20

- B. Enligt semestertabell B om anställningsförhållandet har före utgången av mars fortgått minst ett år utan avbrott hos den nuvarande arbetsgivaren.

Semestertabell B

Fulla kvalifikationsmånader	1	2	3	4		6	7	8	9	10	11	12
Intjänade semesterdagar	3	5	7	9		13	15	17	20	21	24	25

I de fall som avses i denna punkt räknas inte den tid under vilken avbrott i arbetet har förekommit på grund av att arbetstagaren som värnpliktig har fullgjort aktiv tjänst eller frivillig militärtjänst för kvinnor under tiden för ett anställningsförhållandes fortbestånd.

Exempel:

På en arbetsplats övergår man till en beräkning av fem dagars semester den 1.4.2024. En anställds anställningsförhållande har påbörjats den 1 juni 2024.

Under semesterkvalifikationsåret 1.4.2024–31.3.2025, dvs. anställningsperioden 1.6.2024–31.3.2025, tjänar arbetstagaren in semester enligt semestertabell A.

Under semesterkvalifikationsåret 1.4.2024–31.3.2026 tjänar arbetstagaren in semester enligt semestertabell B, förutsatt att anställningen har fortgått oavbrutet i minst ett år den 31.3.2026.

- C. Enligt semestertabell C om arbetstagaren har varit i ett oavbrutet anställningsförhållande i huvudsyssla i sin egen arbetsgivares tjänst omedelbart före slutet av semesterkvalifikationsår som föregår semesterperioden under en sammanhängande period om minst sex månader och han eller hon fram till dess har sammanlagt minst 15 år tjänstgöringstid som berättigar till tjänstgöringsår.

Semestertabell C

Fulla kvalifikations- månader	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Intjänade semesterdagar	3	5	8	10	13	15	18	20	23	25	28	30

4. Förlängning av semester

Om en del av semestern tas ut utanför semesterperioden enligt semesterlagen beviljas semestern till denna del förlängd med hälften. Förlängningen beviljas dock för högst hälften av arbetstagarens hela semester så att den största möjliga förlängningen kan vara en fjärdedel av hela semestern (högst 8 semesterdagar). Antalet extra semesterdagar framgår av nedanstående tabell.

Dagar som hålls utanför semesterperioden	Extra semesterdagar
1	0
2	1
3	1
4	2
5	2
6	3
7	3
8	4
9	5
10	5
11	5
12	6
13	6
14	7
15	8
16	8
17	8
18	8
19	8
20	8
20	8
21	8
22	8

23	8
24	8
25	8
26	8
27	8
28	8
29	8
30	8

Tillämpningsanvisning: Om systemet för beräkning av semesterdagar på 5 semesterdagar inte tillämpas och det därför inte är möjligt att använda tabellen, beaktas inte halva dagar vid beviljandet av denna ledighet.

När högst 20 (punkt b) eller 25 (punkt c) vardagar av semestern enligt 3) b) eller c) i denna paragraf tas ut under semesterperioden beviljas semestern dock förlängd med minst fem semesterdagar, om arbetstagaren före slutet av mars semesterkvalifikationsåret har sammanlagt minst tio år tjänstgöringstid som berättigar till tjänstgöringsår och rätt till semester för 12 semesterkvalifikationsmånader.

Det beviljas dock ingen förlängning av semester om semestern eller en del av den på begäran av arbetstagaren har flyttats utanför semesterperioden efter att tidpunkten för semestern blivit fastställd. Arbetstagaren förlorar inte en förlängning av sin semester för den del av semestern som överskrider 20 semesterdagar om arbetsgivaren utan arbetstagarens samtycke har förordnat att även den del av semestern som överskrider 20 semesterdagar ska tas ut under semesterperioden.

Ingen ersättning betalas för utebliven förlängning av semester.

De dagar som förlänger semestern kan bytas ut mot pengar om arbetsgivaren och arbetstagaren skriftligen avtalar om detta för ett semesterkvalifikationsårs del.

Högre semesterrätt än intjänningen av semester enligt kollektivavtalet (tabell A, B eller C) eller omvandling av sparad ledighet:

Semesterrätt eller sparade semesterdagar 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.

Antalet semesterdagar enligt sexdagarsberäkningen	Antalet semesterdagar enligt femdagarsberäkningen
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

Exempel 1:

Arbetstagaren har också 24 vardagar sparad ledighet från tidigare semesterkvalificeringsår. De sparade ledigheterna omvandlas till 20 sparade lediga dagar enligt tabellen.

5. Lön för semestertid

Semesterlön till arbetstagare med månadslön

En arbetstagare vars lön är avtalad per vecka eller för en längre tid har rätt att få denna lön även för semestertiden. Om kvälls-, natt-, lördags- eller söndagsarbete som utförs under ordinarie arbetstid ingår i arbetstiden är arbetstagaren berättigad till ett tillägg till lönen för semestertiden som motsvarar ersättningen för det nämnda arbetet i pengar.

Den ovan nämnda ersättningen i pengar beaktas i lönen för semestertiden på det sättet att den semesterdagslön som beräknas utifrån den egentliga månadslönen höjs med det procenttal som anger hur många procent ersättningarna för sådant kvälls-, natt-, lördags- och söndagsarbete som utförts under semesterkvalifikationsårets ordinarie arbetstid har utgjort av den egentliga lönen för samma tid.

När ett anställningsförhållande upphör beaktas det nämnda tillägget vid beräkningen av semesterersättningen enligt bestämmelserna ovan och så att de ersättningar och den egentliga lön som betalats under en del av det semesterkvalifikationsår under vilket arbetstagarens anställningsförhållande upphör används i beräkningarna.

Denna bestämmelse tillämpas första gången under semesterperioden 2025.

Bestämmelsen gäller sparade ledigheter och andra semesterdagar som inte tagits ut.

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

Den fasta semesterlönen jämnas ut så att den motsvarar arbetstagarens egentliga månadslön i samband med följande lönebetalning i enlighet med den tidigare semesterlagen i de fall då den sammanräknade semester och månadslönen inte motsvarar den faktiska månadslönen.

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

Om antalet semesterdagar är fler än 33 höjs koefficienten med 1,08 för varje semesterdag.

6. Betalning av semesterlön

Semesterlönen ska betalas ut innan semestern börjar. För en semesterperiod på högst sex dagar får semesterlönen betalas på de lönebetalningsdagar som normalt iakttas i anställningsförhållandet.

Lokalt kan avtalas att semesterlön betalas på den lönebetalningsdag som normalt iakttas i anställningsförhållandet.

7. Semesterpenning

Semesterpremien är 50 procent av semesterlönen och den betalas efter att arbetstagaren har återvänt till arbetet från sin semester eller en del av sin semester senast i samband med nästa löneutbetalning. Tidpunkten för utbetalning av semesterpremie under semesterperioden (maj-september) kan avtalas på annat sätt lokalt. Om utbetalning av semesterpenningen eller en del av den medför företaget

stora ekonomiska svårigheter, kan arbetsgivaren och arbetstagaren dock avtala om en förflyttning av tidpunkten för utbetalningen av semesterpenningen eller en del av den. Den ska betalas före utgången av mars därpå följande år. Om arbetstagarens anställningsförhållande upphör före tidpunkten för utbetalningen av semesterpenningen eller en del av den, betalas den när anställningsförhållandet upphör i samband med slutlönen.

När semesterersättning betalas i samband med att anställningsförhållandet fortsätter eller upphör, betalas arbetstagaren en ersättning som motsvarar semesterpenningen till den del för vilken han eller hon inte tidigare har fått semesterpenning.

Semesterpenning eller motsvarande ersättning betalas inte till en arbetstagare som omedelbart innan semestern börjar eller anställningsförhållandet upphör eller efter att semestern upphört olovligt eller utan giltig orsak har varit frånvarande från arbetet eller underlåter att iakttä uppsägningstiden. Semesterpenning eller motsvarande ersättning betalas inte heller i fall arbetstagaren av en orsak som beror på arbetstagaren har blivit uppsagd eller i fall arbetsavtalet har upphävts förutsatt att uppsägningen eller hävningen inte har konstaterats vara lagstridig.

Semesterpenningen kan bytas ut mot ledighet om man kommer överens om det mellan arbetsgivarens och arbetstagaren för ett semesterkvalifikationsår som löper ut den 31.3 före den 30.4. Tidpunkten för ledigheten avtalas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren på samma sätt som omvandling till ledighet. Vid beviljande av ledighet följs principerna i semesterlagen och ledighet jämföras med arbetstid när det gäller intjänandet av semester.

För semesterpenningsledighet betalas semesterlön enligt 18 § 5 punkten. Ledigheten kan bytas helt eller delvis mot semesterpenning. Halva utbytesledighetsdagar avrundas uppåt. När ett anställningsförhållande avslutas betalas motsvarande kontant ersättning för icke använd ledighet.

19 § Lön för sjukdomstid

1. Om annat inte föranleds av detta avtal bestäms arbetstagarens rätt till lön för sjukdomstid utifrån arbetsavtalslagen och sjukförsäkringslagen.
2. En arbetstagare vars anställningsförhållande har varat minst en månad och som genom ett läkarintyg som blivit godkänt på behörigt sätt har visat sig vara oförmögen att utföra sitt arbete på grund av en konstaterad sjukdom eller ett konstaterat olycksfall är berättigad till sin fulla lön för 60 kalenderdagar under ett kalenderår förutsatt att sjukdomen eller olycksfallet inte beror på eller har skett under omständigheter som enligt 2 kap.11 § 2 mom. i arbetsavtalslagen utgör hinder för utbetalning av lön för sjukdomstid om vilken det finns bestämmelser i samma lag.

Lön för sjukdomstid betalas för 60 kalenderdagar under ett kalenderår. Om en sjukfrånvaro utan avbrott fortsätter till följande kalenderår och sjukfrånvaron därefter inte har avbrutits av en sammanhängande 30 kalenderdagar lång tid i arbete, har arbetstagaren inte rätt till en ny kvot på 60 kalenderdagar, om denna redan har fyllts under föregående år.

Rekommendation:

Om arbetstagaren under sjukledigheten kan erbjudas ett meningsfullt alternativt arbete som motsvarar hans/hennes yrkeskunskap och som han/hon kan utföra utan att äventyra sitt tillfrisknande, ska arbetsgivaren och arbetstagarna komma överens om sådant alternativt arbete som arbetsgivaren erbjuder.

3. Om ett anställningsförhållande inte utan avbrott har varat minst en månad omedelbart innan sjukledigheten är arbetstagaren under en beviljad sjukledighet berättigad till en lön för sjukdomstid som motsvarar hans eller hennes fulla lön för 14 kalenderdagar under samma kalenderår.
4. Med full lön avses grundlön, fasta lönetillägg och eventuella tjänstgöringstillägg eller, om dessa inte har fastställts, avtalad månadslön. Lönen för sjukdomstiden till en deltidsanställd som inte har någon arbetsavtalsenlig genomsnittlig arbetstid bestäms utifrån en planerad arbetsskiftsförteckning och för tiden efter den utifrån en genomsnittlig lön för de senaste sex månaderna.
5. Om söndagsarbete som utförs under ordinarie arbetstid ingår i arbetstagarens arbetstid höjs lönen för sjukdomstiden med ett procenttal som räknas enligt bestämmelserna i 18 § 5 stycket 2 underpunkten.

Den ovan nämnda ersättningen i pengar beaktas i lönen för *sjukdomstiden* på det sättet att den daglön under *sjukledighet* som beräknas utifrån den egentliga månadslönen höjs med det procenttal som anger hur många procent ersättningarna för sådant söndagsarbete som utförts under semesterkvalifikationsårets ordinarie arbetstid har utgjort av den egentliga lönen för samma tid.

6. Om arbetstagaren insjuknar under pågående arbetsskift eller arbetsdag får han eller hon sin lön för den dagen i form av en arbetslön och utbetalningen av lönen för sjukdomstiden inleds fr.o.m. den första hela sjukdagen.
7. Om arbetstagaren med anledning av ett olycksfall i arbetsgivarens tjänst, en sjukdom som beror på arbetet eller en yrkessjukdom har blivit oförmögen att utföra sitt arbete är han eller hon med avvikelse från det som sägs ovan berättigad till full lön för 120 kalenderdagar om sjukdomen varar så länge.
8. Om arbetstagaren är berättigad till skadestånd eller annan ersättning som han eller hon inte själv har bekostat får arbetstagaren bara den del av lönen för sjukdomstiden enligt detta kollektivavtal som överskrider ovan avsedd annan ersättning. Denna bestämmelse gäller dock inte menersättning, de tillägg och ersättningar som nämns i 20 § i lagen om olycksfallsförsäkring, engångsbetalning av skadestånd och sådan olycksfallspension eller livränta som arbetstagaren får med anledning av ett sådant olycksfall som inte har förorsakat sjukledigheten i fråga.

9. För att få de löneförmåner under sjukledigheten som avses i denna paragraf ska arbetstagaren iakttä det som föreskrivits om erhållande av dagpenning enligt sjukförsäkringslagen vid äventyr att om arbetsgivaren på grund av en försummelse av den berörda arbetstagaren förlorar en förmån som denne är berättigad till och som grundar sig på sjukförsäkringslagen, minskar löneförmånerna enligt denna paragraf med ett belopp som motsvarar förlusten.
10. När arbetstagaren är berättigad till lön för sjukdomstiden från arbetsgivaren är han eller hon inte berättigad till dagpenning enligt sjukförsäkringslagen till högre belopp än det med vilket dagpenningen överskrider hans eller hennes lön för sjukdomstiden. Den del av dagpenningen som inte ska betalas till arbetstagaren själv betalas till arbetsgivaren.
11. Lönen för sjukdomstiden kan betalas till sitt fulla belopp om orsaken till arbetstagarens arbetsoförmåga är en personskada som orsakats genom brott som berättigar arbetsgivaren till en ersättning som motsvarar lönen enligt lagen om ersättning för brottsskador av statsmedel. En förutsättning till utbetalningen av lönen är att målsäganden har polisanmält brottet, begärt att åtal ska väckas eller framställt straffyrkande och, i fråga om målsägandebrott, att denna åtgärd inte har återkallats senare. Lönen för sjukdomstiden återkrävs om arbetsgivaren inte på grund av arbetstagarens försummelse får ersättning enligt den ovan nämnda lagen.
12. Arbetsgivaren betalar till en arbetstagare som enligt *lagen om smittsamma sjukdomar* har beordrats att vara borta från arbetet *full ersättning för inkomstbortfall* under frånvaron.
13. Arbetstagaren ska, om han eller hon inte har lagligt hinder, utan dröjsmål meddela arbetsgivaren eller dennas representant att han eller hon har insjuknat och lämna arbetsgivaren ett av arbetsgivaren godkänt läkarintyg eller något annat intyg över arbetsoförmågan.

Om arbetstagaren inte har ett läkarintyg kan han eller hon styrka sin arbetsoförmåga även genom att uppvisa ett intyg av en sjukskötare eller hälsovårdare, om det är fråga om en frånvaro på högst tre dagar.

Arbetstagaren ska på begäran för arbetsgivaren uppvisa en utredning över att han eller hon trots begäran inte har fått en tid på en läkarmottagning. Som utredning räcker allmän information om att det inte fanns några lediga läkartider.

20 § Familjeledigheter

1. Arbetstagaren har rätt till graviditets- och föräldraledighet samt vårdledighet och partiell vårdledighet enligt bestämmelserna i arbetsavtalslagen. Arbetstagaren är dock berättigad till lön under graviditets- och föräldraledigheten enligt bestämmelserna nedan i denna paragraf.

2. En arbetstagare får graviditetsledighet med anledning av graviditet och förlossning med fulla löneförmåner under en tid som innefattar 40 vardagar fr.o.m. att ledigheten inleddes. En förutsättning för att arbetstagaren ska få lönen är dock att hon omedelbart innan ledigheten börjar har varit anställd hos arbetsgivaren i minst sex månader och att hon senast 70 dagar innan den beräknade tiden för förlossningen lämnar arbetstagaren ett av en rådgivningsbyrå för mödravård eller av läkare utfärdat intyg över den tid havandeskapet varat.
3. För föräldraledighet betalar arbetsgivaren full lön till arbetstagaren för de 32 första vardagarna. Förutsättningarna för att få lön för föräldraledighet är desamma som det som konstateras om förutsättningarna för lön för graviditetsledighet i punkt 2, 5, 6, 7 och 8.
4. Om graviditeten har blivit avbruten tidigare än 30–50 vardagar före beräknad förlossningstid och graviditets- och föräldrapenningen enligt sjukförsäkringslagen på begäran av arbetstagaren har beviljats henne så att den anses gälla de 100 vardagar som omedelbart följer efter dagen då graviditeten blev avbruten beviljas arbetstagaren graviditets- och föräldraledighet fr.o.m. den dag som följer efter förlossningsdagen och betalas den lön som nämns i 2 stycket för de 40 + 32 vardagar som följer efter förlossningsdagen. I denna punkt hänvisas det till den födande föräldern.
5. Om söndagsarbete som utförs under ordinarie arbetstid ingår i arbetstagarens arbetstid höjs dagslönen under graviditets- och föräldraledigheten med ett procenttal som räknas enligt bestämmelserna i 18 § 5 stycket 2 underpunkten.
6. Med full lön avses den lön som beräknas enligt 19 § 4 stycket.
7. Beviljande av graviditets- och föräldraledighet minskar inte på arbetstagarens rätt till andra förmåner enligt kollektivavtalet.
8. Om dagpenning av skäl som beror på arbetstagaren inte betalas, betalar arbetsgivaren endast skillnaden mellan dagpenningen och den fasta lönen.

21 § Tillfällig frånvaro

1. Arbetstagarens 50- eller 60-årsdag som infaller på en arbetsdag, egen vigelsdag, nära anhörigs (make/maka, sambo som permanent lever i samma hushåll, registrerad partner enligt lagen om registrerat partnerskap, föräldrar, föräldrar till make/maka, sambo eller annan ovan avsedd partner, barn, bröder och systrar) begravningsdag samt uppbådsdag enligt värnpliktslagen är lediga dagar med lön.
2. När arbetstagaren deltar i undersökningar eller kontroller som är lagstadgade, krävs av myndigheter eller annars har påförts av arbetsgivaren ordnas arbetstagaren befrielse från arbete för den tid som de kräver och denna tid räknas in i arbetstiden.
3. Om arbetstagaren när ett verkligt behov kräver det blir tvungen att under sin arbetstid delta i undersökningar som ordinerats av läkare ordnas befrielse från arbete för högst ett arbetsskift. Arbetstagaren behöver inte kompensera den tid som har gått åt till en dylik undersökning. En motsvarande befrielse från arbete ordnas för tiden för en sådan läkarkontroll som är nödvändig med tanke på moderskapspenningen enligt sjukförsäkringslagen.
4. Till en arbetstagare som har inkallats till reservens repetitionsövningar eller befolkningsskyddsutbildning med stöd av 67 § i räddningslagen betalas en lön minskad med reservistlönens eller en motsvarande ersättnings belopp för tiden i repetitionsövningarna eller befolkningsskyddsutbildningen.
5. Arbetstagarens deltagande i förundersökning eller rättegång som målsägande eller vittne är arbetstid om det handlar om ett brottmål som skett i arbetet och hörandet eller rättegången infaller under ett arbetsskift. Om arbetstagaren har rätt att få ersättning för inkomstbortfall från staten har inte arbetsgivaren någon lönebetalningsskyldighet för det.

Rekommendation:

Om arbetstagaren hörs eller är vittne i ovan nämnda mål på sin fritid betalas enkel timlön som ersättning till arbetstagaren för förlorad fritid.

6. Arbetstagaren får under arbetstiden delta i Tehys förbundsfullmäktigemöten och de styrelsemöten där frågor som berör innehållet i detta kollektivavtal behandlas. Arbetstagarens löneförmåner eller andra förmåner minskar inte under tiden för en dylik frånvaro.
7. Om arbetstagarens barn som antingen är yngre än tio år eller handikappat plötsligt insjuknar får arbetstagaren ledighet för att ordna vård åt barnet eller för att vårda barnet när annan vård inte gick att ordnas, för högst fyra arbetsdagar åt gången. För denna tid får arbetstagaren sin fulla lön för tre kalenderdagar.

För utbetalningen av lönen förutsätts att båda vårdnadshavarna arbetar eller att den ena av vårdnadshavarna inte annars med anledning av ett faktiskt hinder har möjlighet att delta i vården av barnet eller att det är frågan om en ensamförsörjare.

En utredning om insjuknandet som godkänts av arbetsgivaren ska lämnas in. Arbetsgivaren har på begäran rätt att få en utredning över att barnets vårdnadshavare inte samtidigt utnyttjar sin ovan nämnda rätt till frånvaro.

22 § Grupplivförsäkring

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

23 § Förtroendeman

1. På förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige tillämpas avtalen om arbetstagarrepresentanter inom hälsovårdsbranschen mellan Hyvinvointiala HALI ry och Sote ry.
2. Förtroendeman och vice förtroendeman kan väljas i företag med minst två anställda. Valet kan också förrättas under arbetstiden och på arbetsplatsen på det sättet att ordnandet av valet och valförrättningen inte stör verksamheten.

24 § Utbildning

1. När arbetsgivaren själv ordnar arbetstagaren yrkesutbildning eller skickar honom eller henne till utbildning i anknytning till hans eller hennes yrke ersätts de kostnader och det inkomstbortfall för ordinarie arbetstid som föranleds av utbildningen. Om utbildningen sker utanför arbetstiden räknas den använda tiden inte in i arbetstiden men arbetstagaren ersätts de direkta kostnader som utbildningen föranleder. Utbildning beordrad av arbetsgivaren är arbetstid.

Arbetstagaren ges under arbetsskiftet möjlighet att vid av arbetsledningen fastställd tid och då det för respektive arbetstagares del är möjligt utan förbereda sig inför kunskaper om läkemedelsbehandling utan att detta stör arbetet.

Tentamenstillfällen på grundläggande nivå och vårdnivå samt tentamina i läkemedelsbehandling är arbetstid.

Rekommendation:

Parterna rekommenderar att arbetsgivaren anordnar minst tre dagars yrkesinriktad fortbildning och kompletterande utbildning om året för arbetstagaren.

Protokollsanteckning:

Regionala och nationella tentamenstillfällen på grundläggande nivå och vårdnivå inklusive yrkesprov är inte utbildningstillfällen som avses enligt denna paragraf och dras inte heller av från övrig utbildning.

2. En yrkesutbildad person inom hälso- och sjukvården är skyldig att upprätthålla och utveckla sin yrkesskicklighet enligt lagen om yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården. Enligt kravet på jämlikt bemötande beaktar arbetsgivaren också möjligheterna för visstidsanställda med längre anställningar att delta i fortbildningen.
3. Arbetstagaren ges tillfälle att utan avbrott i anställningsförhållandet delta i Tehys fackföreningskurser när det utan olägenheter för företagets verksamhet är möjligt. Anmälan om avsikt att delta i en kurs ska lämnas in så tidigt som möjligt, dock senast en vecka innan arbetsskiftsförteckningen upprättas.

25 § Arbetarskydd och arbetsredskap

1. Arbetstagaren är skyldig att i sitt arbete använda sådan skyddsklädsel av viss eller enhetlig modell som arbetsgivaren kräver. Det är arbetsgivaren som skaffar och tar hand om skyddsklädseln. Arbetsgivaren ansvarar för att tillhandahålla lämpliga skyddskläder.

Arbetsgivaren skaffar skyddsskor med höga skaft till arbetstagaren för användning året om. Alternativt skaffar arbetstagaren, efter en separat överenskommelse med arbetsgivaren, skorna själv, varvid arbetsgivaren betalar det skyddsskorna kostar till arbetstagaren.

2. Arbetsgivaren ansvarar för underhållet av skyddskläderna. Alternativt kan man lokalt komma överens om underhållet av arbetskläderna.
3. När det gäller riskbedömningen tillämpas bestämmelserna i arbetarskyddslagstiftningen.

I den gemensamma verksamheten för arbetarskydd behandlas de frågor som regleras i 5 kap. 26 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen.

Parterna har ingen övervakningsskyldighet när det gäller 25 § 3.

26 § Uppbörd av medlemsavgifter

Arbetstagaren och arbetsgivaren kan genom att använda en särskilt fastställd uttagsblankett ingå avtal om uttag av medlemsavgift till en fackorganisation som är bunden av kollektivavtalet. Kollektivavtalsparterna rekommenderar att arbetsgivaren på begäran av arbetstagaren tar ut medlemsavgiften från lönen.

Avgiften tas ut så här:

- Arbetsgivaren innehåller den medlemsavgift som uppgetts arbetsgivaren av arbetstagarens lön i samband med utbetalningen av arbetstagarens lön.
- Arbetsgivaren betalar de uppburna medlemsavgifterna per uttagsperiod till ett uppgivet konto enligt anvisningarna.
- Arbetsgivaren utarbetar en utredning om de medlemsavgifter som tagits ut under hela fjolåret till fackorganisationen före utgången av januari nästa år. Om medlemsavgifter tas ut oftare än fyra gånger om året ger arbetsgivaren senast den 15 augusti därtill en utredning om de medlemsavgifter som tagits ut före utgången av juni.
- Arbetsgivaren informerar arbetstagaren om de uttagna medlemsavgifterna i lönespecifikationen eller på annat motsvarande sätt.
- Arbetsgivaren ger arbetstagaren ett bevis på uttagande av medlemsavgifter för ifrågavarande års beskattning.

27 § Lokala avtal

Man kan lokalt avtala annorlunda om bestämmelserna i detta kollektivavtal i enlighet med förfarandet vid lokala avtal (Bilaga 8).

28 § Kontinuerligt förhandlingsförfarande och arbetsgrupper

Parterna strävar efter ett kontinuerligt förhandlingsförfarande under avtalsperioden. Parterna tillsätter följande arbetsgrupper:

Arbetsgrupp för arbetshälsa

Parterna tillsätter en arbetsgrupp som har i uppgift att utreda och främja arbetshälsan och arbetssäkerheten i branschen. Arbetsgruppen inleder sitt arbete senast 1.3.2025 och slutför arbetet senast 30.11.2025. Vid behov kan arbetsgruppen komma överens om ändringar i tidtabellen.

Utbildningsarbetsgrupp

Arbetsgruppen utreder under kommande avtalsperiod hur kompletterande yrkesutbildning genomförs inom den prehospitla akutsjukvården.

Parterna betonar att det med tanke på branschens framgång är viktigt att erbjuda kompletterande yrkesutbildning och att den stöder branschens dragnings- och hållkraft.

Arbetsgruppen granskar de utbildningar som i nuläget har genomförts samt utvecklingen av olika utbildningsformer under avtalsperioden. Parterna konstaterar att utbildningar inom branschen ordnas av flera olika aktörer.

Förhandlingsparterna granskar hur utbildningsarbetsgruppens mål framskrider och kommer överens om vilka fortsatta åtgärder som behövs.

Protokoll från lönearbetsgruppen

Förhandlingsparterna tillsätter en lönearbetsgrupp som ska inleda sitt arbete den 1.8.2022.

För att klargöra lönenivåerna och skillnaderna mellan dem har parterna kommit överens om att tillsätta en lönearbetsgrupp.

Vid förhandlingsbordet har det medgetts att det är ett faktum att lönerna för privat akutsjukvård märkbart släpar efter lönenivån för akutsjukvårdare inom den offentliga sektorn. Med ett räddningsprogram för akutsjukvården, som man kommer överens om i lönearbetsgruppen, säkerställs dragnings- och hållkraften i fråga om arbetskraft.

Målet för lönearbetsgruppen är att nå upp till en nivå för de uppgiftsspecifika lönerna för akutsjukvårdare *som motsvarar kravnivån för grund- och vårdnivå i välfärdsområdena (uppgiftsspecifik lön eller lön på motsvarande nivå enligt det nya systemet). I jämförelsen av de uppgiftsspecifika lönerna beaktas också de tillägg för särskilda faktorer som betalas inom den privata prehospitala akutsjukvården. Arbetsgruppen ska undersöka hur löneskillnaderna minskar och lägga fram förslag till nödvändiga förändringar för förhandlingsparterna.*

Arbetsgruppen tar hänsyn till att lönesystemen inom den privata akutsjukvården och den kommunala sektorn skiljer sig åt på grund av strukturella orsaker i kollektivavtalen.

I sitt arbete tar arbetsgruppen också hänsyn till resultaten från lönearbetsgruppen för löner i social- och hälsovårdsavtalet.

Förhandlingsparternas mål är att nå lönenivåerna i välfärdsregionerna uppskattningsvis senast år 2029 (Bilaga 10).

29 § Avgörande av meningsskiljaktigheter

1. Om det uppstår meningsskiljaktigheter i fråga om tolkning eller tillämpning av kollektivavtalet ska arbetsgivarens representant och arbetstägaren eller arbetstägarens företrädare sträva efter att genom omedelbara förhandlingar utreda meningsskiljaktigheterna.
2. Om de inte lyckas lösa meningsskiljaktigheterna ska en promemoria om de punkter där meningarna går isär utarbetas. Parternas ställningstaganden jämte motiveringarna ska framgå av promemorian. Efter det kan någondera av parterna överföra frågan till de parter som har undertecknat detta kollektivavtal för avgörande.
3. Förhandlingarna mellan avtalsparterna förs mellan de parter som är oeniga och de ska inledas och föras utan onödigt dröjsmål. Begäran om förhandlingar ska lämnas in skriftligen om inte annat avtalas från fall till fall. Förhandlingarna anses vara avslutade den dagen då förhandlingsparterna tillsammans konstaterar det

eller någondera av förhandlingsparterna skriftligen anmäler att den anser förhandlingarna vara avslutade för sin del. Om enighet inte nås i förhandlingarna mellan avtalsparterna kan frågan hänskjutas till domstolen för avgörande.

4. Talan får inte väckas i arbetsdomstolen innan de i detta avtal avsedda förhandlingarna mellan de parter som har undertecknat detta kollektivavtal har förts.

30 § Gällande bättre förmåner

1. Som helhet betraktat försämrats ingen arbetstagares gällande anställningsvillkor genom detta kollektivavtal.

31 § Arbetsfredsförpliktelse

1. De som är bundna vid detta avtal får inte medan avtalet är giltigt vidta stridsåtgärder beträffande avtalets laglighet, giltighet eller rätta innebörd, inte heller i syfte att lösa en konflikt som uppstått på grund av ett krav som baserar sig på detta avtal, i syfte att ändra det gällande avtalet eller ingå ett nytt avtal eller hota med en dylik åtgärd.
2. De organisationer som har undertecknat kollektivavtalet är skyldiga att se till att också deras underlydande föreningar, arbetsgivare och arbetstagare som omfattas av avtalet undviker stridsåtgärder och iakttar bestämmelserna i avtalet.

32 § Avtalets giltighetstid

1. Detta kollektivavtal gäller 1.5.2024–30.4.2026 och förlängs därefter med ett år i sänder, om inte någondera av parterna senast en månad innan avtalet löper ut skriftligen säger upp det.
2. Den som säger upp avtalet ska i samband med uppsägningen lämna den andra avtalsparten en promemoria om ett ändringsförslag.
3. Bestämmelserna i detta avtal gäller tills ett nytt avtal träder i kraft eller någondera parten konstaterar att förhandlingarna mellan avtalsparterna har upphört.

Helsingfors den 17 december 2024
Hyvinvointiala HALI ry
Suomen Sairaankuljetusliitto SSK rf
TEHY rf

Bilaga 1. Underteckningsprotokoll för kollektivavtalet för den prehospitala akutsjukvården

De undertecknande organisationerna har avtalat om följande

1. Avtalets giltighetstid

Detta kollektivavtal enligt förhandlingsresultatet träder i kraft 1.5.2024 och löper ut 30.4.2026.

2. Löner

År 2024

Allmän förhöjning

Arbetstagarnas individuella månadslöner och tabellöner 31.1.2025 höjs från och med 1.2.2025 med 2,05 %.

Engångsbelopp

Till arbetstagarna betalas ett engångsbelopp på 550 euro i samband med lönebetalningen i februari 2025.

År 2025

Allmän förhöjning

Arbetstagarnas personliga löner och tabellönerna som gäller 30.11.2025 höjs från och med 1.12.2025 i enlighet med den förhöjningsprocent som genomförts på basis av anteckningen om kontrollgruppsbranscher i kollektivavtalet för hälsovårdsbranschen 2025 och ett eventuellt engångsbelopp i euro.

Anvisning för fördelning av det engångsbelopp som delas ut i februari 2025

Engångsbeloppet uppgår till 550 euro och det betalas i samband med löneutbetalningen i februari 2025.

Engångsbeloppet betalas endast till de arbetstagare, vars oavbrutna anställningsförhållande har börjat senast 1 nov 2024 och som inte är lediga utan lön 1 feb 2025 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 1.2.2025 och full arbetstid. Arbetstagare som får partiell sjukdagpenning eller är på partiell familjeledighet får engångsbeloppet till fullt belopp. Arbetstagare på partiell studieledighet 1.2.2025 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 1.2.2025 beräknas arbetstiden för en 3 månader lång granskningsperiod, till exempel november–januari (1.11.2024–31.1.2025).

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

3. Ändringar i texten

Kollektivavtalstexten är oförändrad med undantag av följande ändringar:

6 §

6 § 4 punkten ändras enligt följande:

4. Rekreationspaus

Arbetstagaren får dagligen en rekreationspaus på tio minuter som vid behov ordnas turvis och även i övrigt så att den inte stör arbetet. Om skiftet är minst 10 timmar långt ges arbetstagaren dessutom en andra rekreationspaus under ovan nämnda förutsättningar. Arbetsgivaren är dock inte skyldig att ge en andra rekreationspaus om det under skiftet ges en andra matpaus.

11 § Beredskapsarbete och utryckningsbetonat arbete

11 § 9 punkten ändras enligt följande:

Arbetstagaren får en utryckningspenning på 31 euro som ersättning för den störning som beror på att han eller hon har blivit kallad och kommit till ett utryckningsbetonat arbete. Med utryckningsbetonat arbete avses arbete till vilket arbetstagaren efter samtycke kallas under hans eller hennes lediga tid efter att han eller hon redan har avlägsnat sig från arbetsplatsen och utan att han eller hon i förväg har avtalat om beredskap eller dylikt arbete.

Utryckningspenningens belopp på 31 euro tillämpas från och med 1.2.2025.

12 §

12 § 4 punkten ändras enligt följande:

Fastställande av lön

1. Om arbetsuppgiften innebär sådant som avviker från det som vanligtvis ingår i arbetsuppgifterna och från den normala kravnivån på arbeten i en lönegrupp *höjs* lönen på grund av *åtminstone* följande specifika faktorer:

- arbetsledningsrelaterade chefsuppgifter
- språkkunskaper som krävs i arbetet
- tilläggsutbildning som krävs i arbetet
- annat särskilt ansvar eller extra uppgifter.

Annat särskilt ansvar eller extra uppgifter innebär till exempel ICT-service, särskilt ansvar för underhåll av bilar, särskilt ansvar för skolning och introduktion, särskilt ekonomiskt ansvar, utvecklingsuppgifter, särskilt ansvar för utrustningen, särskilt ansvar för materiel eller läkemedelsförsörjningen).

Tillämpningsanvisning: Med detta avses sådana särskilda ansvar och extra uppgifter som inte ingår i alla arbetstagares sedvanliga uppgifter och den normala kravnivån för arbeten i lönegruppen.

Arbetsgivaren ska fastställa vilka specifika faktorer som används eller tillämpas på arbetsplatsen och vilka tillägg som betalas för dem. En förteckning ska upprättas över dessa som finns till påseende för alla arbetstagare på arbetsplatsen. Nya särskilda faktorer och tillägg som betalas för dem ska läggas till i förteckningen utan dröjsmål. Man kan endast ta bort tillägg för särskilda faktorer på arbetsplatsen om den uppgift som ger rätt till tillägget inte längre finns på arbetsplatsen. *Om tillägget för särskilda faktorer har tagits bort från förteckningen upphör samtidigt arbetsgivarens skyldighet att betala tillägg för särskilda faktorer.*

Tillämpningsanvisning: Särskilda faktorer bestäms lokalt och för dessa betalas ett tillägg för särskilda faktorer, om uppgifterna ingår i arbetsuppgifterna på arbetsplatsen. Enbart en utbildning/färdighet som möjliggör en uppgift berättigar inte i sig till tillägg utan för att tillägg för särskilda faktorer ska betalas förutsätts också att uppgiften i fråga utförs.

Särskilda faktorer och de tillägg som betalas för dem ska förhandlas med förtroendemannen minst en gång om året såvida man inte kommer överens om en längre tid lokalt. Om det inte finns någon förtroendeman förhandlar man med arbetstagarna.

Lönen ska på nytt bestämmas utifrån arbetets svårighetsgrad om svårighetsgraden på arbetstagarens arbetsuppgifter ändras permanent. Den nya lönen betalas fr.o.m. att uppgiften ändrades. Uppgiften och extra ansvar tas emot när lönen har fastställts.

Lönen bestäms på nytt också om svårighetsgraden på arbetstagarens arbetsuppgifter tillfälligt ändras för en tid av minst fyra veckor. Detta gäller dock inte semestervikariat.

16 §

En ny bestämmelse läggs till i 16 § 6 punkten:

Lönebetalningsperioden för en arbetstagare med timlön är lika lång som lönebetalningsperioden för en arbetstagare med månadslön, om man avtalar så lokalt.

18 §

En ny bestämmelse läggs till i 18 § 4 punkten Lön för semesterlid

Denna bestämmelse tillämpas första gången under semesterperioden 2025. Bestämmelsen gäller sparade ledigheter och andra semesterdagar som inte tagits ut.

Ett fjärde stycke läggs till:

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

Den fasta semesterlönen jämnas ut så att den motsvarar arbetstagarens egentliga månadslön i samband med följande lönebetalning i enlighet med den tidigare semesterlagen i de fall då den sammanräknade semester och månadslönen inte motsvarar den faktiska månadslönen.

Ett nytt femte stycke läggs till i 18 §:

Betalning av semesterlön

Semesterlönen ska betalas ut innan semestern börjar. För en semesterperiod på högst sex dagar får semesterlönen betalas på de lönebetalningsdagar som normalt iakttas i anställningsförhållandet.

Lokalt kan avtalas att semesterlön betalas på den lönebetalningsdag som normalt iakttas i anställningsförhållandet.

19 §

En ny punkt 2 läggs till i 19 § Lön för semestertid:

Lön för sjukdomstid betalas för 60 kalenderdagar under ett kalenderår. Om en sjukfrånvaro utan avbrott fortsätter till följande kalenderår och sjukfrånvaron därefter inte har avbrutits av en sammanhängande 30 kalenderdagar lång tid i arbete, har arbetstagaren inte rätt till en ny kvot på 60 kalenderdagar, om denna redan har fyllts under föregående år.

Bilaga om resor

3 § 2 punkten ändras:

En måltidsersättning betalas för en sjuktransportresa. En förutsättning för utbetalningen av måltidsersättningen är att sjuktransportresan varar minst sex timmar och sträcker sig längre än ett avstånd av 150 kilometer från ett verksamhetsställe av permanent karaktär av bostad eller sedvanligt matställe och att arbetstagaren under resan blir tvungen att inta en måltid på sin egen bekostnad utanför sitt vanliga måltidsställe.

Tillämpningsanvisning: Om ovan nämnda förutsättningar uppfylls betalas måltidsersättning då den enligt Skatteförvaltningens anvisningar kan betalas skattefritt.

28 § Kontinuerligt förhandlingsförfarande och arbetsgrupper

Parterna strävar efter ett kontinuerligt förhandlingsförfarande under avtalsperioden. Parterna tillsätter följande arbetsgrupper:

Arbetsgrupp för arbetshälsa

Parterna tillsätter en arbetsgrupp som har i uppgift att utreda och främja arbetshälsan och arbetssäkerheten i branschen. Arbetsgruppen inleder sitt arbete

senast 1.3.2025 och slutför arbetet senast 30.11.2025. Vid behov kan arbetsgruppen komma överens om ändringar i tidtabellen.

Utbildningsarbetsgrupp

Arbetsgruppen utreder under kommande avtalsperiod hur kompletterande yrkesutbildning genomförs inom den prehospitala akutsjukvården.

Parterna betonar att det med tanke på branschens framgång är viktigt att erbjuda kompletterande yrkesutbildning och att den stöder branschens dragnings- och hållkraft.

Arbetsgruppen granskar de utbildningar som i nuläget har genomförts samt utvecklingen av olika utbildningsformer under avtalsperioden. Parterna konstaterar att utbildningar inom branschen ordnas av flera olika aktörer.

Förhandlingsparterna granskar hur utbildningsarbetsgruppens mål framskrider och kommer överens om vilka fortsatta åtgärder som behövs.

Protokoll från lönearbetsgruppen

Förhandlingsparterna tillsätter en lönearbetsgrupp som ska inleda sitt arbete den 1.8.2022.

För att klargöra lönenivåerna och skillnaderna mellan dem har parterna kommit överens om att tillsätta en lönearbetsgrupp.

Vid förhandlingsbordet har det medgetts att det är ett faktum att lönerna för privat akutsjukvård märkbart släpar efter lönenivån för akutsjukvårdare inom den offentliga sektorn. Med ett räddningsprogram för akutsjukvården, som man kommer överens om i lönearbetsgruppen, säkerställs dragnings- och hållkraften i fråga om arbetskraft.

Målet för lönearbetsgruppen är att nå upp till en nivå för de uppgiftsspecifika lönerna för akutsjukvårdare *som motsvarar kravnivån för grund- och vårdnivå i välfärdsområdena (uppgiftsspecifik lön eller lön på motsvarande nivå enligt det nya systemet). I jämförelsen av de uppgiftsspecifika lönerna beaktas också de tillägg för särskilda faktorer som betalas inom den privata prehospitala akutsjukvården. Arbetsgruppen ska undersöka hur löneskillnaderna minskar och lägga fram förslag till nödvändiga förändringar för förhandlingsparterna.*

Arbetsgruppen tar hänsyn till att lönesystemen inom den privata akutsjukvården och den kommunala sektorn skiljer sig åt på grund av strukturella orsaker i kollektivavtalen.

I sitt arbete tar arbetsgruppen också hänsyn till resultaten från lönearbetsgruppen för löner i social- och hälsovårdsavtalet.

Förhandlingsparternas mål är att nå lönenivåerna i välfärdsregionerna uppskattningsvis senast år 2029 (Bilaga 10).

Kollektivavtal för den prehospitala akutsjukvården

Helsingfors den 17 december 2024
Hyvinvointiala HALI ry
Suomen Sairaankuljetusliitto SSK ry
TEHY rf

Bilaga 2. Relativa lönenormer för deltidsanställda

Mängden deltidsarbete i
förhållande till den fulla
ordinarie arbetstiden

Storleken på lönen i förhållande
till heltidsanställdas lön

100 %

100 %

90

90

80

80

70

70

63

63

62

62

61

61

60

60

59

59

58

58

57

57

56

56

55

55

54

54

53

53

52

52

51

51

50

50

49

50

48

49

47

49

46

48

45

48

44

47

43

46

42

45

41

44

40

43

39

42

38

41

37

40

36

39

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

Bilaga 3. Bilaga om resor

1 § Allmänt

1. Arbetstagaren får följande ersättningar för de extra kostnader som föranleds av en resa som sker på arbetsgivarens order: ersättning för inkvarteringskostnader, dagtraktamente, måltidsersättning, logiersättning och nattresepenning.

2 § Arbetsresor och sjuktransportresor

1. Arbetstagarens resa från bostaden till arbetsplatsen och tillbaka berättigar inte till de ersättningar som avses i denna bilaga om resor.
2. Ersättningar för resor i anknytning till prehospital akutsjukvård och sjuktransport, vilka kallas för sjuktransportresor nedan, betalas enligt bestämmelserna i 3 § nedan. Även andra resor i anknytning till sedvanliga arbetsuppgifter, såsom t.ex. resor till bilservice, likställs med en sjuktransportresa.
3. För andra än sådana arbetsresor som avses i punkterna 1 och 2 ovan, vilka kallas för arbetsresor nedan, betalas de kostnadsersättningar som avses i 4 § nedan.

3 § Sjuktransportresor i hemlandet

1. En resa i anknytning till sjuktransport räknas in i arbetstiden i sin helhet.
2. En måltidsersättning betalas för en sjuktransportresa. En förutsättning för utbetalningen av måltidsersättningen är att sjuktransportresan varar minst sex timmar och sträcker sig längre än ett avstånd av 150 kilometer från ett verksamhetsställe av permanent karaktär av bostad eller sedvanligt matställe och att arbetstagaren under resan blir tvungen att inta en måltid på sin egen bekostnad utanför sitt vanliga måltidsställe.

Tillämpningsanvisning: Om ovan nämnda förutsättningar uppfylls betalas måltidsersättning då den enligt Skatteförvaltningens anvisningar kan betalas skattefritt.

Ett sedvanligt matställe är förutom på stationeringsorten även ett matställe som personalen använder regelbundet som ligger i närheten av stationeringsorten. För måltid någon annanstans än på sedvanligt måltidsställe ska man vid behov visa upp ett kvitto eller någon annan redogörelse över kostnaderna som arbetsgivaren godkänner. Redogörelsen inverkar dock inte på ersättningens storlek.

Man ska ansöka om måltidsersättning inom två månader efter måltiden. Arbetsgivaren ska ge tydliga anvisningar om hur man ansöker om måltidsersättning.

3. Storleken på måltidsersättningen motsvarar det lägsta maximibeloppet enligt Skatteförvaltningens gällande beslut om grunderna för och beloppen av resekostnadsersättningar som ska betraktas som skattefria vid beskattningen.
4. Därtill betalas ett partiellt dagtraktamente som motsvarar maximibeloppet enligt det nämnda beslutet i fall sjuktransportresan sträcker sig längre än ett avstånd av 150 kilometer från både verksamhetsstället av permanent karaktär och bostaden till en annan kommuns område och resan varar minst tio timmar. Dessutom ska arbetstagaren själv svara för kostnaderna för även sin andra måltid för att partiellt dagtraktamente ska kunna betalas.
5. Om arbetstagaren under sjuktransportresan blir tvungen att övernatta någon annanstans än i sin bostad får arbetstagaren ett dagtraktamente enligt maximibeloppet i det nämnda beslutet. Dagtraktamente betalas i stället för måltidsersättningen och det partiella dagtraktamentet. Då ska resan i övrigt uppfylla kriterierna för erhållande av dagtraktamente.
6. Logiersättning betalas för en sjuktransportresa om arbetstagaren vistas på inkvarteringsorten i minst fyra timmar som infaller under tiden mellan kl. 21.00 och 07.00 eller om han eller hon under den nämnda tiden i minst fyra timmar har varit på en resa eller arbetat utanför sin hemort och därför har blivit tvungen att inkvartera sig. I stället för logiersättningen och enligt samma grunder för beviljande kan en nattresepenning som är lika stor som det nämnda maximibeloppet betalas. Arbetsgivaren och arbetstagaren ska i förväg avtala om inkvarteringsstället och de ersättningar som ska betalas. I andra fall ska ersättningarna enligt de maximibelopp i det beslut av Skattestyrelsen som nämns ovan iakttas.

4 § Sjuktransportresa utomlands

Restiden och ersättning för den

Restiden i anknytning till sjuktransport ska i sin helhet räknas in i arbetstiden för bilföraren och den arbetstagare som är med. Även tiden framme vid destinationen räknas in i arbetstiden om den ska anses vara en arbetsprestation.

För den del av tiden framme vid destinationen som inte kan anses vara en arbetsprestation får arbetstagaren ersättning för beredskap enligt 11 § 7 punkten i kollektivavtalet.

Övriga ersättningar

Dessutom betalas ersättningar i form av ersättning för resekostnader, logiersättning, dagtraktamente och / eller måltidsersättning enligt de villkor och det som maximibeloppen i Skattestyrelsens gällande beslut förutsätter.

För utförande av utlandsresor krävs arbetstagarens samtycke.

5 § Arbetsresa

1. Av en arbetsresa som utförs utanför den ordinarie arbetstiden per dag räknas bara den tid som använts för att utföra arbetet som arbetstid.
2. För en arbetsresa ska arbetsgivaren betala ersättningar i form av ersättning för resekostnader, dagtraktamente, måltidsersättning och logiersättning enligt det som maximibeloppen i det gällande, ovan nämnda beslutet av Skattestyrelsen förutsätter. I stället för logiersättningen och enligt samma grunder för beviljande kan även nattresepenning betalas.

Bilaga 4. Förtroendemannaavtal

Inledning

1. Förtroendemannasystemet är en del av kollektivavtalssystemet och avser att främja verkställande och tillämpning av de avtal som parterna ingått. Genom avtalet strävar man efter att avgöra meningsskiljaktigheter som uppstått mellan arbetsgivare och arbetstagare i fråga om tolkningen och tillämpningen av avtalen på ett ändamålsenligt och snabbt sätt. Viktigt är också att arbetstagarna och arbetsgivarna behandlar frågor i anslutning till anställningsförhållandena samt att arbetsfreden upprätthålls och främjas på det sätt kollektivavtalssystemet förutsätter.
2. Ett ändamålsenligt organiserat och skött lokalt förhandlingsförfarande minskar konfliktfaktorerna mellan företag och arbetstagare samt mellan arbetstagarna sinsemellan och kan därmed väsentligt bidra till att företagets mål nås och att arbetstagarnas säkerhet och trivsel ökar. Lokalt förhandlingsförfarande kan visa sig vara en nyttig informationskanal i båda riktningarna i personalfrågor och utgör därmed en del av företagets informations- och deltagarsystem.
3. För att nå ovan nämnda mål har undertecknarorganisationerna ingått följande förtroendemannaavtal:

1 § Avtalets tillämpningsområde och bindande verkan

1. Detta förtroendemannaavtal är bindande för arbetsgivare och arbetstagare som omfattas av kollektivavtalets tillämpningsområde.

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 med 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. Ett stort eller regionalt spritt företag har rätt att välja olika förtroendemen som avses i detta avtal för dess självständiga regionala eller funktionella enheter. För varje företag kommer man överens med Tehy Oy:s förtroendeman/huvudförtroendeman eller den förtroendeman/huvudförtroendeman som har befullmäktigats av Tehy Oy om förtroendemännens antal och verksamhetsområde 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. När flera förtroendemen valts för företagets olika arbetsplatser, kan man inom företaget avtala om att någon av förtroendemännen företräder arbetstagarna vid lokala förhandlingar med arbetsgivaren när ärendet berör alla företagets arbetsplatser. I sådana fall meddelas arbetsgivaren vilken förtroendeman som sköter uppgiften.
6. Om förbunden inte avtalar annorlunda, kan man välja vice förtroendemen för den huvudförtroendeman som nämns ovan i stycke 1 samt för förtroendemen som nämns i stycke 2, 3 och 4, som när förtroendemannen är förhindrad vikarierar för honom eller henne och som under denna tid har förtroendemannens rättigheter och skyldigheter.
7. Parter som nämns ovan i stycke 4 kan branschvis avtala om när det med tanke på lokalt förhandlingsförfarande, utgången och förtroendemannasystemet är ändamålsenligt att välja förtroendemen för företagets enskilda avdelningar (avdelningsförtroendeman). I avtalet ska då definieras valet av förtroendeman, hans eller hennes rättsliga ställning, handlingsfrihet, uppgifter, ersättning för inkomstbortfall och resekostnader samt avtalsvillkoren för förhandlingsordningen, om de avviker från detta avtal.
8. I detta avtal avsedd förtroendeman ska vara anställd vid företaget eller på arbetsplatsen i fråga, och arbeta inom en bransch som kollektivavtalet gäller och ska vara medlem i en arbetstagarorganisation som är bunden av detta kollektivavtal och ska vara insatt i förhållandena på arbetsplatsen.
9. När verksamheten i företaget eller dess verksamhetsenhet väsentligt minskar eller ökar, eller när rörelsen överläts, fusioneras eller bolagiseras eller därmed jämförbar väsentlig organisationsändring företas, ska förtroendemannaorganisationen ändras så att den i enlighet med detta avtal motsvarar företagets eller dess verksamhetsenhets förändrade storlek och struktur.
10. Förtroendemannen har rätt att av arbetsgivaren på begäran skriftligt informeras om vem som är arbetsgivarens representant för den personalgrupp han företräder.

3 § Val av förtroendeman

1. Val 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. Om valtider och valplatser ska avtalas med arbetsgivaren senast 14 dygn före förrättandet av valet. Valförrättningen sköts i första hand av förtroendemannen, eller, om förtroendemannen har förhinder, av en eventuell ersättare. Den tid som går åt till valförrättningen räknas som tid använd för förtroendemannauppgifter.
2. Förtroendemannen meddelar arbetsgivaren skriftligen, med de befogenheter organisationen gett, om vald förtroendeman och eventuell vice förtroendeman samt om hur de avgår eller avskedas från sitt uppdrag.
3. Dessutom ska meddelas i vilka fall huvudförtroendemannens ersättare vikarierar för denne.

4 § Samarbete mellan förtroendemannen och arbetsgivaren

1. På arbetsplatserna förs det regelbundet diskussioner om målen för och effektiviteten hos det lokala samarbetet på arbetsplatsen. Parter i diskussionen är förtroendemannen och arbetsgivarens företrädare. Syftet med samarbetet och diskussionen är att främja relationerna och förtroendet mellan parterna samt att diskutera hur samarbetet har fungerat och utvecklingsbehoven. Diskussionen ska äga rum inom två månader efter att förtroendemannaperioden har inletts och därefter minst en gång om året.

De frågor som ska behandlas tillsammans är bland annat följande:

- Förtroendemannens tidsanvändning och principerna för det
- Rätt till information och praxis för hur information ges
- Utbildning och utbildningsbehov, tidsplaner och mål
- Praktiska arrangemang och tidsplaner för samarbetet

5 § Förtroendemannens anställningsförhållande

1. Som en förutsättning för att förtroendemannen framgångsrikt ska kunna sköta sina uppgifter har man i detta avtal kommit överens om de frågor som hänför sig till förtroendemannens anställning och som avviker från de övriga arbetstagarnas anställningsvillkor. I övrigt har förtroendemannen samma ställning i sitt arbetsförhållande som de andra arbetstagarna. Förtroendemannen är skyldig att själv följa de allmänna arbetsvillkoren, arbetstiderna, arbetsledningens order och ordningsreglerna på arbetsplatsen.

2. Förtroendemannens möjligheter att utvecklas och avancera i sitt yrke får inte försämrats på grund av förtroendemannauppdraget.
3. En arbetstagare som är förtroendeman får inte på grund av förtroendemannauppdraget förflyttas till ett lägre betalt arbete än det han eller hon hade när han eller hon valdes till förtroendeman. Han eller hon får inte heller flyttas till ett mindre krävande arbete, om arbetsgivaren kan erbjuda honom eller henne annat arbete som svarar mot hans eller hennes yrkeskompetens. Han eller hon får inte avskedas från arbetet på grund av förtroendemannauppdraget.
4. Om skötseln av uppgifterna som förtroendeman/huvudförtroendeman försvåras av det egentliga arbete den person som valts till förtroendeman/huvudförtroendeman utför, ska för honom eller henne ordnas annat arbete med beaktande av förhållandena i företaget eller dess verksamhetsenhet samt förtroendemannens yrkeskunskap. Ett sådant arrangemang får inte innebära att hans eller hennes inkomster minskar. Om den lön som betalas för annat arbete är lägre än lönen för förtroendemannens egentliga arbete, betalas skillnaden i inkomstbortfall som förtroendemannatillägg för den tid som personen är förtroendeman.
5. Löneutvecklingen för en huvudförtroendeman 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 förtroendemannen är den sista som utsätts för åtgärden. Det går att avvika från denna bestämmelse, om förtroendemannen inte kan erbjudas arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller kompetens. Om förtroendemannen 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 förtroendemanns arbetsavtal sägas upp utan iakttagande av det samtycke som fordras av majoriteten av arbetstagarna enligt 7 kap.10 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.
8. Förtroendemannens anställning får inte hävas i strid med bestämmelserna i arbetsavtalslagen.
9. Vid bedömningen av grunderna för hävning av förtroendemannens arbetsavtal får förtroendemannen inte försättas i en sämre ställning än de övriga arbetstagarna.
10. Bestämmelserna i punkt 1–9 ska också tillämpas på en förtroendemanna- eller huvudförtroendemannakandidat som vederbörligen ställts upp och som arbetstagaren underrättats om skriftligen. Kandidatskyddet tar emellertid vid tidigast tre månader innan den valda förtroendemannens eller huvudförtroendemannens mandatperiod inleds och upphör för den som inte har blivit vald till förtroendeman eller huvudförtroendeman efter att den som ordnat valet har fastställt valresultatet. Denna bestämmelse ska även tillämpas på en arbetstagare som varit verksam som förtroendeman eller huvudförtroendeman ännu sex månader efter att hans eller hennes förtroendemannuppdrag upphört.

11. Förtroendemannen 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 förtroendemannens anställningsförhållande. Arbetsgivaren delger även arbetstagarförbundet det meddelande som getts förtroendemannen.
12. Om förtroendemannens arbetsavtal har hävts i strid mot detta avtal, ska arbetsgivaren i ersättning till förtroendemannen betala lön för minst 10 och högst 30 månader. Ersättningen ska bestämmas på samma grunder som föreskrivs i 12 kap.2 § i arbetsavtalslagen. Kränkning av rättigheterna i detta avtal ska beaktas som en faktor som höjer ersättningens belopp.
13. Arbetstagare som är förtroedeman får inte på grund av uppdraget utsättas för påtryckningar eller avskedas från arbetet. 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 företräda de organiserade arbetstagare som är bundna av vederbörande kollektivavtal i frågor som gäller tillämpningen av avtalet.
2. Förtroendemannen företräder ovannämnda anställda i frågor som gäller tillämpningen av arbetslagstiftningen samt överlag i frågor som gäller relationerna mellan arbetsgivaren och de anställda och företagets utveckling.
3. Förtroendemannens uppgift är att tillsammans med arbetsgivaren och de övriga arbetstagarna också verka för att upprätthålla och utveckla förhandlings- och samarbetsrelationerna mellan företaget och personalen.

7 § Förtroendemannens rätt att få information

1. Om oklarheter eller meningsskiljaktigheter uppstår i fråga om arbetstagarnas lön eller andra frågor i anslutning till anställningen, ska förtroendemannen få alla uppgifter som kan inverka på utredningen av det ärende som är föremål för meningsskiljaktigheten.

2. Förtroendemannen har rätt att skriftligt eller på annat avtalat sätt få följande uppgifter om företagets anställda:
- 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, *beloppen i euro* 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. Förtroendemannen ges på hans eller hennes begäran en utredning om hurdana uppgifter som samlas in i samband med anställningen.
5. Till en ny förtroendeman ges på hans eller hennes begäran en utredning om det lönesystem som tillämpas på arbetsplatsen.
6. Om företaget med stöd av 2 § ovan har flera förtroendemän, avtalar förbunden sinsemellan om de principer enligt vilka uppgifterna delas mellan de olika förtroendemännen.
7. Förtroendemannen har samma rätt som i lagen avsedd förtroendeman att ta del av förteckningen över nöd- och söndagsarbete, övertidsarbete och för sådant arbete betalda förhöjda löner.
8. Förtroendemannen ska hålla den information han eller hon på ovan nämnda grunder fått för skötseln av sina uppgifter konfidentiell.

8 § Befrielse från arbetet som beviljas förtroendeman

1. Förtroendemannen beviljas tillräcklig befrielse från arbetet för skötseln av förtroendemannauppgifterna. När man bedömer vad som är tillräckligt beaktas antalet arbetstagare förtroendemannen företräder, företagets samarbetssystem, samarbetets omfattning samt ändringar av företagsverksamheten som påverkat personalens ställning. Om det inte finns skäl till annan bedömning, ges förtroendemannen befrielse från arbetet på basis av antalet arbetstagare han eller hon företräder enligt följande:

Antal arbetstagare	Befrielse från arbetet h/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 fler	27–32

2. För att huvudförtroendemannen ska kunna sköta sina uppgifter ordnas vid behov tillfällig, regelbunden eller fullständig befrielse från arbetet.

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. Då ska man beakta företagets verksamhetsmässiga förutsättningar och möjligheten att utföra förtroendemannauppgifterna på ett behörigt sätt.
4. Befrielse från arbetet ska antecknas i arbetsskiftsförteckningen.

9 § Ersättning av inkomstbortfall

1. Arbetsgivaren ersätter den inkomst, som förtroendemannen förlorar under arbetstiden antingen vid lokala förhandlingar med arbetsgivarens företrädare eller när han eller hon utför andra med arbetsgivaren avtalade uppgifter.

Förtroendemannens förtjänster får inte sänkas på grund av uppdraget. I ersättningen för inkomstbortfall tar man hänsyn till timspecifika 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:

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

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

Antal 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 fler	154,62

På motsvarande sätt betalas huvudförtroendemannen på basis av antalet arbetstagare som omfattas av kollektivavtalet i dennes verksamhetsområde enligt följande:

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

fr.o.m. 1.9.2024

Antal arbetstagare	euro/mån.
5–50	86,02
51–100	90,11
101–150	108,54
151–200	120,83
201–299	147,46
300 eller fler	160,77

3. Ersättning betalas inte till vice förtroendeman. När en vice förtroendeman sköter en förtroendemens uppgifter under minst två veckor, betalas ersättningen däremot till honom eller henne.
4. Om förtroendemannen utför uppgifter utom ordinarie arbetstid som han eller hon har kommit överens om med arbetsgivaren, betalas övertidsersättning för på detta sätt förlorad arbetstid, eller så avtalar de enskilda förbunden eller arbetsgivaren och förtroendemannen om annan tilläggsersättning.
5. 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 ett förvaringsutrymme för de handlingar och den kontorsutrustning han eller hon behöver för sina uppgifter så att endast förtroendemannen har tillgång till uppgifterna (t.ex. ett skåp som kan låsas). Förtroendemannen för ett enskilt företag eller en regional enhet har rätt att vid behov och utan ersättningskrav använda sådant lämpligt kontorsrum som arbetsgivaren kan anvisa honom eller henne, ifall arbetsgivaren förfogar över sådant rum, för att sköta förtroendemannauppgifterna. Förtroendemannen har rätt att använda det kontorsmaterial som finns i nämnda arbetsutrymme för att sköta förtroendemannauppgifterna (bl.a. ADB-utrustning och programvara som allmänt används i företaget samt internetuppkoppling och e-post). Förtroendemannen har rätt att använda arbetsgivarens telefon eller mobiltelefon och telefonabonnemang för att sköta förtroendemannauppgifter i en lämplig miljö som bibehåller konfidentialiteten.

11 § Utbildning för förtroendemän

1. Om förtroendemens deltagande i utbildning har avtalats i ett separat utbildningsavtal. För förtroendemannen görs det upp en utbildningsplan varje år. Inom en månad från valet ska man tillsammans med förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen komma överens om grundläggande utbildning och

tidpunkten för den samt göra upp en utbildningsplan.

2. Efter att huvudförtroendemannens förtroendeuppdrag upphört ska han eller hon tillsammans med arbetsgivaren reda ut huruvida upprätthållandet av arbetstagarens yrkeskunnande förutsätter yrkesutbildning för det tidigare arbetet eller ett motsvarande arbete. Arbetsgivaren ordnar den utbildning som krävs enligt utredningen. När utbildningens innehåll fastställs, fästs uppmärksamhet vid befrielsen från arbetet, längden på förtroendemannaperioden och de ändringar av arbetssätt som skett under denna tid.

12 § Förhandlingsordning

1. I frågor som gäller arbetets utförande och praktiska arrangemang ska arbetstagaren omedelbart vända sig till arbetsledningen.
2. Meningsskiljaktigheter i fråga om lön och andra anställningsvillkor ska redas ut lokalt med arbetsgivaren eller dennes företrädare och förtroendemannen eller arbetstagaren själv.
3. Lokala förhandlingar ska inledas och föras utan oskäligt dröjsmål.
4. Ifall samförstånd inte nås i lokala förhandlingar, ska om möjligt en promemoria göras upp över meningsskiljaktigheterna och parternas ståndpunkter jämte motiveringar, om endera parten ber om det. Promemorian görs upp och undertecknas i två exemplar, ett för vardera parten.
5. Om meningsskiljaktigheten inte går att lösa genom lokala förhandlingar inom företaget, gäller förhandlingsordningen i kollektivavtalet.
6. Om meningsskiljaktigheten gäller avslutande av anställningsförhållandet för en i avtalet avsedd förtroendeman, ska lokala förhandlingar och förhandlingar mellan förbunden inledas och föras utan dröjsmål efter att grunden till upphörandet bestridits.

13 § Avtalets giltighetstid

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

Hyvinvointiala HALI ry
Sote ry

Bilaga 5. Avtal om arbetarskyddsfullmäktige

Inledning

De undertecknade organisationerna har ingått följande avtal om arbetarskyddsfullmäktige. Avtalet innehåller bestämmelser från tillämpliga delar i 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 tillämpningsområde och bindande verkan

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

Protokollsanteckning:

Arbetarskyddssamarbetet på arbetsplatsen regleras av lagstiftningen. På arbetsplatsen kan man avtala lokalt om organiseringen av den gemensamma arbetarskyddsverksamheten på ett sätt som är lämpligt med tanke på förhållandena på arbetsplatsen i den omfattning som lagen om tillsynen över arbetarskyddet och arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006) tillåter. Arbetsplatserna uppmuntras att bland annat komma överens om arbetarskyddsorganisationen och om praxisen för arbetarskyddssamarbetet.

Arbetstagarna måste alltid garanteras åtminstone den lagstadgade möjligheten att delta i det gemensamma 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 ifrågasvarande 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 hen behöver. Arbetarskyddsfullmäktige har rätt att vid behov utan ersättning använda ändamålsenlig kontorslokal, som kan ställas till arbetarskyddsfullmäktigens förfogande för skötseln av arbetarskyddsfullmäktigeuppgifter, om arbetsgivaren har ett sådant utrymme. Arbetarskyddsfullmäktigen har rätt att använda det kontorsmaterial som finns i nämnda arbetsutrymme för att sköta arbetarskyddsfullmäktigeuppgifterna (bl.a. ADB-utrustning och programvara som allmänt används i företaget samt internetuppkoppling och e-post). Arbetarskyddsfullmäktigen har rätt att använda arbetsgivarens telefon eller mobiltelefon och telefonabonnemang för att sköta arbetarskyddsfullmäktigeuppgifter i en lämplig miljö som bibehåller konfidentialiteten.

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

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

3 § **Samarbete mellan arbetarskyddsfullmäktigen och arbetsgivaren**

På arbetsplatserna för det regelbundna diskussioner om målen för och effektiviteten hos det lokala samarbetet inom arbetarskydd.

Syftet med samarbetet och diskussionen är att främja relationerna och förtroendet mellan parterna samt att diskutera hur samarbetet har fungerat och utvecklingsbehoven.

Parter i diskussionen är arbetarskyddsfullmäktigen och arbetsgivarens företrädare. Diskussionen ska äga rum inom två månader efter att arbetarskyddsfullmäktiges mandatperiod har inletts och därefter minst en gång om året.

De frågor som ska behandlas tillsammans är bland annat följande:

- Arbetarskyddsfullmäktigens tidsanvändning och principerna för det
- Rätt till information och praxis för hur information ges
- Utbildning och utbildningsbehov, tidsplaner och mål
- Praktiska arrangemang och tidsplaner för samarbetet

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 försämrats på grund av arbetarskyddsfullmäktigeuppdraget.
3. En arbetstagare som är arbetarskyddsfullmäktig får inte på grund av uppdraget förflyttas till ett lägre betalt arbete än det han eller hon hade när han eller hon valdes till arbetarskyddsfullmäktig. Han eller hon får inte heller flyttas till ett mindre krävande arbete, om arbetsgivaren kan erbjuda honom eller henne annat arbete som svarar mot hans eller hennes yrkeskompetens. 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 arbetarskyddsfullmäktigens mandatperiod. Ett sådant arrangemang får inte innebära att hans eller hennes inkomster minskar. Om den lön som betalas för

annat arbete är lägre än lönen för arbetarskyddsfullmäktigens egentliga arbete, betalas skillnaden i inkomstbortfall som arbetarskyddsfullmäktigetillägg för den tid som personen är 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 arbetarskyddsfullmäktigens arbetsavtal får förtroendemannen inte försättas i en sämre ställning än de övriga arbetstagarna.
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. Ersättningen ska bestämmas på samma grunder som föreskrivs i 12 kap.2 § i arbetsavtalslagen. Kränkning av rättigheterna i detta avtal ska beaktas som en faktor som höjer ersättningens belopp.
12. Arbetstagare som är arbetarskyddsfullmäktig får inte på grund av uppdraget utsättas för påtryckningar eller avskedas från arbetet. 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 § Arbetarskyddsfullmäktigens 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 arbetarskyddsfullmäktige, 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 arbetarskyddsfullmäktigen kommer överens om när ovan nämnda befrielse från arbetet ges. Då ska man beakta företagets verksamhetsmässiga förutsättningar och möjligheten att utföra arbetarskyddsfullmäktigepuppgifterna på ett behörigt sätt.

Om man på företaget har valt en huvudarbetarskyddsfullmäktig på grundval av ett lokalt samarbetsavtal för arbetarskyddet och huvudarbetarskyddsfullmäktigen regelbundet företräder minst 800 arbetstagare, är huvudarbetarskyddsfullmäktigen helt befriad från sitt arbete.

6 § Ersättning av inkomstbortfall

1. En arbetarskyddsfullmäktig får ersättning för skötseln av arbetarskyddsuppgifterna utgående från antalet arbetstagare på arbetsplatsen:

Antal arbetstagare	euro/mån.
20–29	27
30–100	51
101–200	63
201–299	81
300 eller fler	100

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

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

7 § Avtalets giltighetstid

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

Hyvinvointiala HALI ry
Sosiaali- ja terveysalan neuvottelujärjestö SOTE ry

Bilaga 6. Lönetabeller

Lönetabell fr.o.m. 1.10.2023

Basnivå 2 358,76 €.

Vårdnivå 2 709,30 €.

Utöver dessa minimilöner ska arbetstagarens personliga löneandel på grund av garantin för den årsbundna delen:

- efter uppnådda 4 tjänsteår vara minst 6 %
- efter uppnådda 7 tjänsteår vara minst 10 %, och
- efter uppnådda 10 tjänsteår vara minst 13 %

av arbetstagarens uppgiftsbaserade lön.

Minimilöner

		6 %	10 %	13 %
Erfarenhet		4 år	7 år	10 år
Basnivå	2 358,76	2 500,29	2 594,64	2 665,40
Vårdnivå	2 709,30	2 871,86	2 980,23	3 061,51

Läs mer om uppgiftsspecifika specialtillägg samt personlig löneandel i 12 § i kollektivavtalet.

Lönetabell fr.o.m. 1.2.2025

Basnivå 2 407,11 €.

Vårdnivå 2 764,84 €.

Utöver dessa minimilöner ska arbetstagarens personliga löneandel på grund av garantin för den årsbundna delen:

- efter uppnådda 4 tjänsteår vara minst 6 %
- efter uppnådda 7 tjänsteår vara minst 10 %, och
- efter uppnådda 10 tjänsteår vara minst 13 %

av arbetstagarens uppgiftsbaserade lön.

Minimilöner

		6 %	10 %	13 %
Erfarenhet		4 år	7 år	10 år
Basnivå	2 407,11	2 551,54	2 647,82	2 720,03
Vårdsnivå	2 764,84	2 930,73	3 041,32	3 124,27

Läs mer om uppgiftsspecifika specialtillägg samt personlig löneandel i 12 § i kollektivavtalet.

Lönetafell fr.o.m. 1.12.2025

Basnivå 2 467,29 €.

Vårdsnivå 2 833,96 €.

Utöver dessa minimilöner ska arbetstagarens personliga löneandel på grund av garantin för den årsbundna delen:

- efter uppnådda 4 tjänsteår vara minst 6 %
- efter uppnådda 7 tjänsteår vara minst 10 %, och
- efter uppnådda 10 tjänsteår vara minst 13 %

av arbetstagarens uppgiftsbaserade lön.

Minimilöner

		6 %	10 %	13 %
Erfarenhet		4 år	7 år	10 år
Basnivå	2 467,29	2 615,33	2 714,02	2 788,04
Vårdsnivå	2 833,96	3 004,00	3 117,36	3 202,38

Läs mer om uppgiftsspecifika specialtillägg samt personlig löneandel i 12 § i kollektivavtalet.

Bilaga 7. Arbetstidsbanksmodell för den prehospitala akutsjukvården

1. Syfte och införande

Genom överenskommelse i enlighet med punkterna nedan kan en arbetstidsbank inrättas som en åtgärd för att arbetstagarna ska orka arbeta och ha bättre möjlighet att samordna arbete och fritid, samt för att möjliggöra vettiga och resultatgivande arbetstider.

Arbetsgivaren och den enskilda arbetstagaren avtalar skriftligt om arbetstidsbanksystemet. Avtalet gäller tills vidare eller för viss tid. Avtalet kan ingås efter att provtiden löpt ut.

2. Delfaktorer i arbetstidsbanken

Delfaktorer i arbetstidsbanken kan vara:

- Mertids- eller overtidsarbete och förhöjningsdelen för övertid
- Ersättning för lördags-, söndags-, kvälls- eller 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 längden på en hel ledig dag är arbetstagarens genomsnittliga veckoarbetstid/5, dvs. *7 timmar och 39 minuter* för en heltidsarbetande arbetstagare med periodarbetstid eller allmän arbetstid.

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.

Arbetstidsersättning	Ersättning i %	Ersättning i minuter (beräknat från en hel timme)
Mertidsarbete	100	60
Övertidsarbetets grunddel	100	60
Övertidsarbetets förhöjningsdel / 50 %	50	30
Övertidsarbetets förhöjningsdel / 100 %	100	60
Lördagsarbete	20	12
Söndagsarbete	100	60
Kvällsarbete	15	9
Nattarbete	40	24
Beredskap	30	18

3. Uttag av sparad tid ur arbetstidsbanken som ledighet

Då man tar en arbetstidsbank i bruk är det bra om arbetsgivaren och arbetstagaren preliminärt avtalar om när man har för avsikt att använda de sparade arbetstimmarna. Tidpunkten för ledigheten ska avtalas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Om man inte kommer överens om tidpunkten för ledigheten, har arbetstagaren rätt att på begäran få en ersättning i pengar som motsvarar ledigheten följande lönebetalningsdag, dock tidigast två veckor efter begäran. Utgångspunkten i systemet med en arbetstidsbank är att arbetsgemenskapens operativa och arbetstagarens personliga behov kan sammanjämkas så bra som möjligt.

4. Administration och bokföring av arbetstidsbanken

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 ur arbetstidsbanken ändrar inte villkoren i anställningsförhållandet. Ledighet från arbetstidsbanken behandlas i arbetstidsbokföringen som tid i arbete. En ledig dag som tas ut ur arbetstidsbanken minskar den ordinarie arbetstiden med den genomsnittliga arbetstiden per dag.

6. Arbetstagarens insjuknande under ledighet uttagen från arbetstidsbanken

Om arbetstagaren insjuknar innan den avtalade ledigheten från arbetstidsbanken har börjat eller under ledigheten, flyttas den ledighet som planerats för sjukfrånvarotiden

till en senare tidpunkt som man avtalar om. En ledighet som inte hålls flyttas fram till en tidpunkt som man avtalar om senare. 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. Ett intyg över arbetsförmågan ges till arbetsgivaren i enlighet med praxis på arbetsplatsen.

7. Lön för ledighet uttagen ur arbetstidsbanken

För ledighet som tas ut ur arbetstidsbanken betalas arbetstagaren lön enligt den ordinarie individuella månadslönen vid tidpunkten för ledigheten.

Naturaförmåner ges utan avdrag under ledighet ur arbetstidsbanken.

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 arbetstidsbanken 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 avtal om en arbetstidsbank som gäller tills vidare kan sägas upp med två månaders uppsägningstid.

Ett tidsbundet avtal som varat över ett år kan sägas upp på samma sätt som ett avtal som gäller tills vidare.

Helsingfors den 6 juni 2016
Förbundet för hälsoservice rf
SSK rf
TEHY rf

Bilaga 8. Tillvägagångssätt vid lokala avtal

1 § Enligt detta avtal kan man genom lokalt avtal avvika från det gällande kollektivavtalets bestämmelser. Ett lokalt avtal kan slutas inom ramen för lagstiftningen och stadgandena i kollektivavtalet.

- A. Enligt bestämmelserna i detta avtal kan man avtala om de punkter i kollektivavtalet, där hänvisningar till lokala avtal ingår.
- B. I kollektivavtalet nämnda avtalsmöjligheter utan hänvisning till lokala avtal tillåter arbetsgivaren och arbetstagaren att ingå avtal oberoende av bestämmelserna i detta avtal.
- C. När man kommer överens om längre kompensationsperioder i periodiskt arbete ska förfarandebestämmelserna i artikel 5.2 i kollektivavtalet tillämpas.

2 § Förhandlings- och avtalsparter kan vara arbetsgivare som är bunden av kollektivavtalet samt förtroendeman, och om ingen förtroendeman har utsetts, arbetstagarna tillsammans eller genom förmedling av vald företrädare eller för företaget registrerad arbetstagarförening eller motsvarande.

Dessutom kan kollektivavtalsparterna lokalt avtala om avvikelser från kollektivavtalet.

Arbetsgivaren skall utse en egen förhandlare med vederbörliga avtalsbefogenheter.

Ett avtal med förtroendemannen får tillämpas på alla arbetstagare, ifall man inte avtalar om avgränsningar eller andra villkor i fråga om tillämpningsområdet.

3 § I förslaget till lokalt avtal ska man skriftligen nämna vilken punkt i kollektivavtalet man vill avtala om samt motivera varför man vill avvika från kollektivavtalet.

För att det ska vara giltigt ska ett lokalt avtal vara skriftligt och det ska framgå vem avtalet gäller, vilken punkt i kollektivavtalet man har avtalat annat om och vad som avtalats.

Avtalet kan slutas för viss tid eller tillsvidare. I det senare fallet kan avtalet sägas upp med tre månaders uppsägningstid. Efter ett år kan ett visstidsavtal alltid sägas upp med iakttagande av tre månaders uppsägningstid. Om det överenskomna arrangemanget är bundet till en viss tidsperiod, gäller det dock till slutet av perioden.

4 § Information om lokala avtal skall utan dröjsmål ges till de undertecknarorganisationer, vars medlemmar berörs av avtalet.

Kollektivavtalsparterna har dock rätt att bestrida ett dylikt avtal, om man kommit överens om frågor, som inte omfattas av lokala avtal. Kollektivavtalsparterna har härvid möjlighet att ändra ett lokalt avtal eller häva det. Ett ändrat lokalt avtal träder i kraft vid den tidpunkt som kollektivavtalsparterna kommit överens om.

5 § Avtalet gäller som en del av kollektivavtalet mellan undertecknarorganisationerna och löper ut utan uppsägning när kollektivavtalet löper ut. Ett gällande lokalt avtal fortsätter dock på avtalat sätt.

6 § Meningsskiljaktigheter om tolkningen av detta avtal och tolkningen av på detta avtal baserade lokala avtal avgörs på samma sätt som meningsskiljaktigheter om kollektivavtalet.

Helsingfors den 28 juni 2022
Hyvinvointiala HALI ry
Suomen Sairaankuljetusliitto SSK rf TEHY rf

Bilaga 10. Protokoll från lönearbetsgruppen

Förhandlingsparterna tillsätter en lönearbetsgrupp som ska inleda sitt arbete den 1.8.2022.

För att klargöra lönenivåerna och skillnaderna mellan dem har parterna kommit överens om att tillsätta en lönearbetsgrupp.

Vid förhandlingsbordet har det medgetts att det är ett faktum att lönerna för privat akutsjukvård märkbart släpar efter lönenivån för akutsjukvårdare inom den offentliga sektorn. Med ett räddningsprogram för akutsjukvården, som man kommer överens om i lönearbetsgruppen, säkerställs dragnings- och hållkraften i fråga om arbetskraft.

Målet för lönearbetsgruppen är att nå upp till en nivå för de uppgiftsspecifika lönerna för akutsjukvårdare *som motsvarar kravnivån för grund- och vårdnivå i välfärdsområdena (uppgiftsspecifik lön eller lön på motsvarande nivå enligt det nya systemet). I jämförelsen av de uppgiftsspecifika lönerna beaktas också de tillägg för särskilda faktorer som betalas inom den privata prehospitala akutsjukvården. Arbetsgruppen ska undersöka hur löneskillnaderna minskar och lägga fram förslag till nödvändiga förändringar för förhandlingsparterna.*

Arbetsgruppen tar hänsyn till att lönesystemen inom den privata akutsjukvården och den kommunala sektorn skiljer sig åt på grund av strukturella orsaker i kollektivavtalen.

I sitt arbete tar arbetsgruppen också hänsyn till resultaten från lönearbetsgruppen för löner i social- och hälsovårdsavtalet.

Förhandlingsparternas mål är att nå lönenivåerna i välfärdsregionerna uppskattningsvis senast år 2029 (Bilaga 10).

Eftertryck förbjudes.

