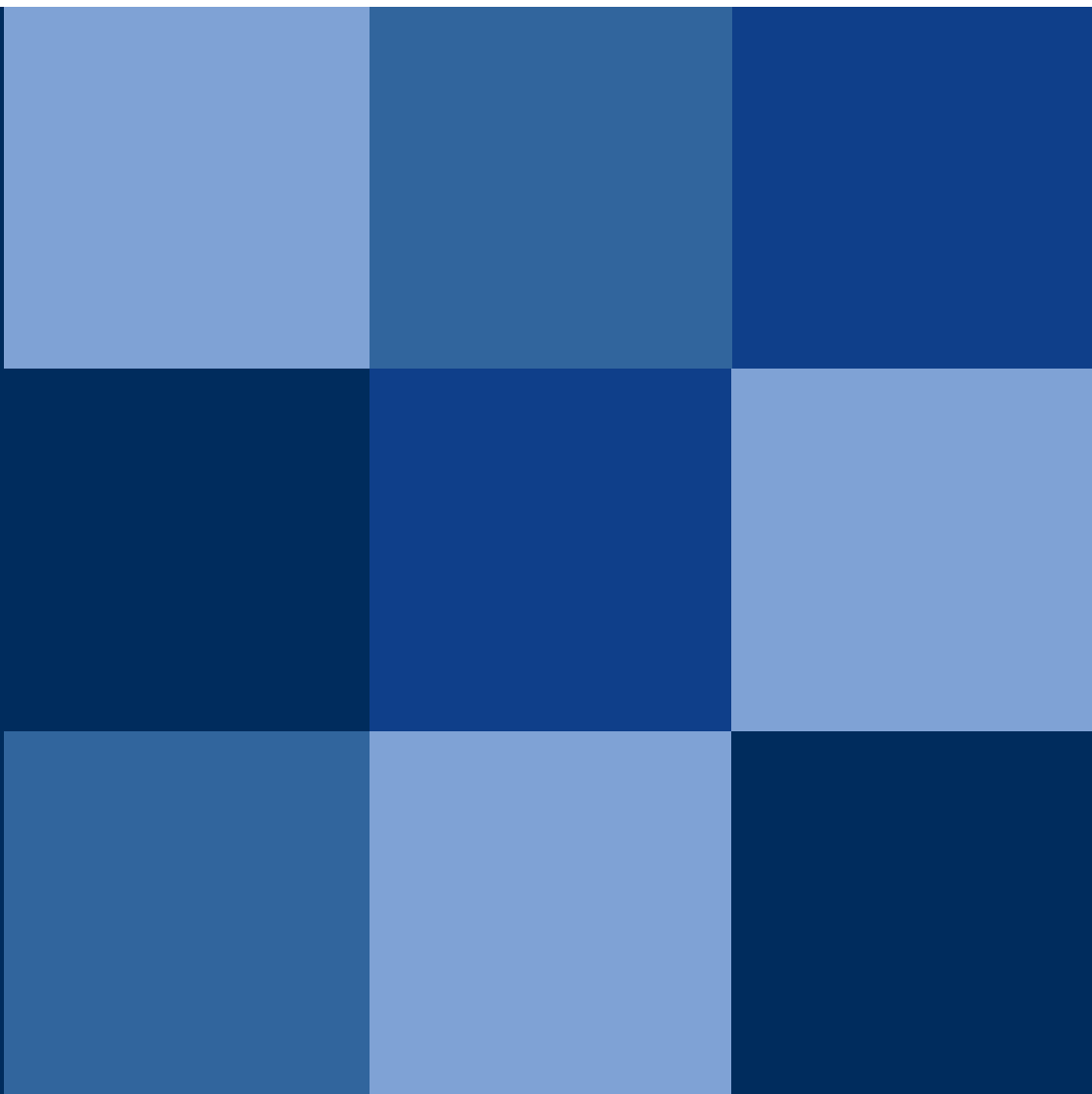


KOLLEKTIVAVTAL

mellan Folkpensionsanstalten och
Ammattiliitto Kelan toimihenkilöt ry

1.4.2025–31.3.2028



KOLLEKTIVAVTAL

**mellan Folkpensionsanstalten och
Ammattiliitto Kelan toimihenkilöt ry**

ANSTÄLLNINGSVILLKOREN VID FPA 1.4.2025–31.3.2028

Innehåll

1 ANSTÄLLNING	5
1 § Avtalets tillämpningsområde	5
2 § Inledande av en anställning, anställningens längd, visstidsanställning	5
3 § Allmänna skyldigheter för arbetstagaren	6
4 § Allmänna skyldigheter för arbetsgivaren	6
5 § Anställningens upphörande, omvandling till anställning på deltid, permitteringar.....	7
2 ARBETSTID OCH ERSÄTTNINGAR	7
6 § Arbetstiden	7
7 § Arbetstidsbank och flexibel arbetstid	9
8 § Skiftarbete	9
9 § Lunch- och kaffepaus	9
10 § Dygnsvila och ledighet per vecka	9
3 ÖVERTIDSARBETE.....	10
11 § Övertidsarbete på arbetsgivarens initiativ	10
12 § Maximibestämmelser	10
13 § Övertidsersättning	10
14 § Arbetsberedskap	11
14 a § Arbetsberedskap vid IT-tjänsterna	11
15 § Utryckningsarbete	12
16 § Arbetstidsarrangemang vid vissa enheter.....	13
4 AVLÖNING.....	13
17 § Lön	13
18 § Lönetabellerna för FPA:s arbetsställen	14
19 § Kostförmån t.o.m. 30.9.2025.....	14
Kostförmån fr.o.m. 1.10.2025	14
20 § Lönebilagor.....	15
5 SEMESTER.....	15
21 § Semesterns längd	15
22 § Full kvalifikationsmånad.....	16
23 § Semesterdag.....	17

24 § Beräkning av tjänstgöringstid	17
25 § Beaktande av annan tjänstgöring som semestergrundande tid ...	17
26 § Tiden för semester.....	17
27 § Beviljande av semester.....	18
28 § Ordning, planering och fastställande av semestrar	19
29 § Byte av semester mot pengar.....	19
30 § Sparande av semester	20
31 § Månadsavlönades semesterlön	20
32 § Semesterpenning.....	21
33 § Semesterersättning när anställningen fortgår	21
34 § Semesterersättning när anställningen upphör	22
35 § Fastställande av semesterersättning	22

6 FRÅNVARO FRÅN ARBETET23

36 § Frånvaro från arbetet	23
1 Sjukledighet	23
2 Partiell sjukfrånvaro	24
Införande av partiell sjukfrånvaro	24
Lön för tid med deltidsarbete	24
Vissa anställningsvillkor vid partiell sjukfrånvaro	25
Partiell sjukfrånvaro och sjuktidslön.....	25
3 Olycksfall i arbetet, yrkessjukdom, arbetsoförmåga som föranletts av att personen utsatts för våld vid tjänsteutövning ..	25
4 Rehabilitering	26
5 Familjeledighet	26
Graviditets-, särskild graviditets- och föräldraledighet	26
Adoption	27
Vårdledighet	27
Partiell vårdledighet.....	28
Sjukt barn.....	28
6 Sparad ledighet.....	28
7 Frånvaro utan lön som fortsättning på semester	28
8 Studieleddighet	28
9 Andra orsaker.....	29
Frånvaro på grund av oförutsett och tvingande skäl.....	30
Frånvaro för vård av familjemedlem eller annan närstående	30
Ledighet för vård av anhörig	30

7 RESOR31

37 § Ersättning för resekostnader, dagtraktamente	31
---	----

8 SOCIALA BESTÄMMELSER.....31

38 § Arbetsplatshälsovård	31
39 § Ekonomiskt stöd som motsvarar grupplivförsäkring.....	32

9 ARBETSFREDEN OCH DESS TRYGGANDE.....	32
40 § Förtroendemannaverksamhet	32
41 § Facklig utbildning.....	32
42 § Avgörande av meningsskiljaktigheter.....	32
43 § Arbetsfred	33
10 SÄRSKILDA BESTÄMMELSER	33
44 § Uppbärande av medlemsavgifter	33
45 § Avtalets giltighetstid och uppsägning	33
46 § Underskriftsanteckningar	33
FÖRHANDLINGSPROTOKOLL.....	35
BILAGOR TILL KOLLEKTIVAVTALET	40
1 Särskilda bestämmelser beträffande avlöningen och andra anställningsvillkor	40
2 Arbetstidsbank.....	45
3 Anvisningar om flexibel arbetstid	49
4 Resereglemente	54
5 Vissa anställningsvillkor för anställda vid telefontjänsten vid kontaktcentret och vid telefontjänsten vid centret för internationella ärenden	59
6 Vissa anställningsvillkor för anställda som förmedlar tjänster vid centret för tolktjänst för personer med funktionsnedsättning	62
7 Lön och arbetstid för städpersonal.....	66
8 Anställningsvillkor för deltidsanställda	69
9 Beräkning av semesterdagar.....	74
10 Vissa anställningsvillkor för it-kontrollrumsarbete	76
11 Principer för sådan utbildning för förtroendevalda som förutsätts i samarbetsavtalet.....	81
12 Bestämmelser om avslutande av en anställning och omvandling till anställning på deltid samt permitteringar	84
HUVUDAVTAL	95

KOLLEKTIVAVTAL

mellan Folkpensionsanstalten och Ammattiliitto Kelan toimihenkilöt ry

1 ANSTÄLLNING

1 §

Avtalets tillämpningsområde

Detta kollektivavtal omfattar anställda vid Folkpensionsanstalten som har en fast anställning eller en anställning på viss tid och vars anställning är huvudsyssl.

Anställningsvillkoren för deltidsanställda har avtalats separat.

Avtalet gäller inte direktörer för resultatenheter eller andra arbetstagare med titeln chef, inte chefer för center eller enhetschefer och inte heller vissa arbetstagare vid enheten för ledningsstöd eller andra av enheten för ledningsstöd utsedda ledande arbetstagare.

Avtalet gäller inte heller semestervikarier eller praktikanter.

2 §

Inledande av en anställning, anställningens längd, visstidsanställning

Arbetsavtal ska uppgöras skriftligt före anställningens inledande.

För den första anställningstiden kan en provotid på högst sex månader avtalas. Provotiden kan förlängas på grund av arbetsoförmåga eller familjeledighet i enlighet med vad som föreskrivs i arbetsavtalslagen. Vid ett anställningsförhållande för viss tid får provotiden inklusive förlängning vara högst hälften av den tid arbetsavtalet gäller, dock inte längre än sex månader.

En anställning gäller tillsvidare, om den inte av grundad anledning har förordnats att gälla en viss tid. Visstidsanställningar regleras av bestämmelserna i arbetsavtalslagen.

En anställning som på FPA:s initiativ, utan grundad anledning, har förordnats att gälla på viss tid, liksom även visstidsanställningar som utan grundad anledning följer på varandra, medför att anställningen blir fast.

Tilläggsanteckning 1

En person kan anställas på viss tid om detta är befogat på grund av arbetets art eller av att det är fråga om vikariat, praktik eller en annan därmed jämförbar omständighet eller om det föreligger någon annan grundad anledning i anslutning till FPA:s verksamhet eller till arbetet i fråga som förutsätter visstidsanställning.

Tilläggsanteckning 2

En visstidsanställd person ska minst en månad före dagen för anställningens upphörande i mån av möjlighet underrättas om att anställningen upphör när den fastställda tiden löper ut eller om att anställningen fortsätter.

En person som visstidsanställts för längre tid än fem år kan säga upp sig på samma sätt som en fast anställd.

3 §

Allmänna skyldigheter för arbetstagaren

Varje arbetstagare ska utföra sina arbetsuppgifter noggrant och med iakttagande av arbetsgivarens anvisningar och bestämmelser.

Om konkurrerande verksamhet stadgas i 3 kap. 3–5 § i arbetsavtalslagen.

4 §

Allmänna skyldigheter för arbetsgivaren

De anställda ska behandlas jämlikt så, att ingen grundlöst särbehandlas på grund av härkomst, religion, kön, ålder, politisk eller facklig verksamhet eller på grund av någon annan därmed jämförbar omständighet.

5 §

Anställningens upphörande, omvandling till anställning på deltid, permitteringar

Uppsägning av ett anställningsförhållande, omvandling till anställning på deltid, hävning och permittering kan ske endast i enlighet med bestämmelserna i kapitlen 5, 6, 7, 8, 9 och 12 i arbetsavtalslagen.

Vid genomförandet av uppsägningar, omvandlingar till anställning på deltid och permitteringar iakttas samarbetslagen och samarbetsavtalet.

Bestämmelser om avslutande av en anställning och omvandling till anställning på deltid samt permitteringar finns som bilaga till detta avtal (bilaga 12).

När en anställd säger upp sig är uppsägningstiderna följande:

- 14 dagar när anställningen varat högst 5 år
- en månad när anställningen varat över 5 år

När FPA säger upp en anställd ska FPA, om inte annat avtalas, tillämpa följande uppsägningstider när anställningen pågått utan avbrott:

- 14 dagar när anställningen varat högst ett år
- en månad när anställningen varat över ett men högst fyra år,
- två månader när anställningen varat över fyra men högst åtta år
- fyra månader när anställningen varat över åtta men högst 12 år
- sex månader när anställningen varat över 12 år.

2 ARBETSTID OCH ERSÄTTNINGAR

6 §

Arbetstiden

På FPA:s anställdas arbete tillämpas arbetstidslagen (872/2019).

Den dagliga arbetstiden är 7 timmar 15 minuter. Den regelbundna arbetstiden per vecka är 36 timmar 15 minuter.

Den dagliga arbetstiden är i regel mellan klockan 8.15 och klockan 16.00. Arbetsgivaren har dessutom rätt att en dag per kalendervecka förlägga arbetstiden till mellan klockan 8.15 och klockan 17.00.

Principerna för hur man ska förfara då den dagliga arbetstiden förläggs till mellan klockan 8.15 och klockan 17.00 gås igenom i arbetstidsgruppen.

På nyårsaftonen är den dagliga arbetstiden 5 timmar och på skärtorsdagen 4 timmar 15 minuter.

Vid FPA arbetar man inte under kyrkliga helger, på lördagar, söndagar, första maj, midsommarafton, självständighetsdagen eller julafton, om inte verksamheten uttryckligen kräver att arbete utförs då.

1 Genomsnittlig arbetstid

Utan hinder av vad som stadgas i 6 § 2 och 3 mom. kan den dagliga arbetstiden genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren bestämmas så, att veckoarbetstiden utjämnas till i genomsnitt 36 timmar 35 minuter. Från 1.4.2020 utjämnas veckoarbetstiden till i genomsnitt 36 timmar och 15 minuter. Då är den dagliga arbetstiden högst 10 timmar. Arbetsgivaren ska i förväg överenskomma med arbetstagaren om ett utjämningsystem (arbetsskiftsplan) för en avtalad period under vilken den dagliga arbetstiden utjämnas till ett överenskommet genomsnitt. Flexibel arbetstid tillämpas inte härvidlag.

2 Komprimerad arbetstid

Utan hinder av vad som stadgas i 6 § 2 och 3 mom. kan även avtal om komprimerad arbetstid ingås mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Vid tillämpningen av systemet med komprimerad arbetstid arbetar man i två veckors perioder, varvid 10 dagars arbete utförs i förväg på 9 dagar. Då blir längden på en dag 8 timmar 3 minuter och möjligheten att flexa ingår.

Avtal om genomsnittlig eller komprimerad arbetstid ingås för högst ett år. Ett avtal på ett år fortsätter ett år åt gången. Söckenhelger och semestrar och övriga av chefen godkända frånvarodagar med lön förkortar arbetstiden i samma mån som den ordinarie arbetstiden.

En chef eller en arbetstagare som önskar säga upp avtalet ska skriftligt underrätta den andra parten om detta. Den avtalade arbetstiden tillämpas till slutet av tvåveckorsperioden.

7 §

Arbetstidsbank och flexibel arbetstid

Beträffande det system med arbetstidsbank som tillämpas vid FPA gäller vad som stadgas i bilaga 2.

Vid FPA tillämpas flexibel arbetstid i enlighet med bilaga 3 till detta avtal.

8 §

Skiftarbete

För anställda med skiftarbete eller med uppgifter som helt eller delvis förutsätter arbete på annan än den normala arbetstiden avtalas arbetstiden separat i enlighet med kollektivavtalet.

9 §

Lunch- och kaffepaus

En anställd har rätt till 30 minuters lunch och 10 minuters kaffepaus, av vilka lunchen inte ingår i den i 6 § nämnda arbetstiden. En anställd har rätt till högst 60 minuters lunchflex i anslutning till lunchen.

Om arbetstiden per dygn överstiger 10 timmar har den anställde, om denne så önskar, rätt att efter åtta timmars arbete hålla högst en halv timmes rast, som inte medräknas i den i 6 § nämnda arbetstiden.

10 §

Dygnsvila och ledighet per vecka

Dygnsvilan bestäms i enlighet med 25 § i arbetstidslagen och ledigheten per vecka i enlighet med 27–28 § i arbetstidslagen, dock så att den oavbrutna ledigheten per vecka uppgår till minst 35 timmar.

3 ÖVERTIDSARBETE

11 §

Övertidsarbete på arbetsgivarens initiativ

Övertidsarbete får utföras endast om arbetstagaren särskilt för varje gång ger sitt samtycke. Arbetstagaren kan dock ge sitt samtycke för en bestämd, kortare tidsperiod åt gången, om detta är nödvändigt med tanke på arbetsarrangemangen.

Villkoren för nödarbete fastställs i enlighet med 19 § i arbetstidslagen.

12 §

Maximibestämmelser

Arbetstiden för en anställd inklusive övertidsarbete får inte överstiga i genomsnitt 48 timmar per vecka under en period på sex månader.

13 §

Övertidsersättning

För övertidsarbete som utförts utöver den dagliga arbetstiden betalas en timlön förhöjd med 50 procent för de två första timmarna och med 100 procent för de följande timmarna.

Ifall avtal om genomsnittlig eller komprimerad arbetstid ingåtts med en arbetstagare, betalas efter tvåveckorsperioden i stället för vad som stadgas i 1 mom. en timlön förhöjd med 50 procent för de två första timmarna och med 100 procent för de följande timmarna för de timmar som överstiger 72 timmar och 30 minuter.

För arbete som utförts på lördagar och helgdagar och på första maj och självständighetsdagen betalas en timlön förhöjd med 100 procent.

För övertidsarbete som utförts på en söndag betalas inte söndagsersättning, med undantag för de arbetstidsbestämmelser som avses i bilagorna 5, 6 och 10 till kollektivavtalet.

För arbete som utförts på påskdagen och annandag påsk, på första maj, midsommardagen och självständighetsdagen och på juldagen och annandag jul betalas förutom övertidsersättningen även en 100 procents söndagsersättning.

Övertidsersättningen beviljas i form av motsvarande ledighet med användning av arbetstidsbanken. Det övertidsarbete som ersätts ska pågå minst en timme under en och samma dag.

14 §

Arbetsberedskap

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att arbetstagaren ska vara anträffbar i sin bostad eller någon annanstans så att arbetstagaren vid behov kan kallas in att arbeta.

Om arbetsberedskapen börjar omedelbart efter arbetstiden, dras inte den tid som går åt till hemresan av på den ersättningsgrundande beredskapstiden.

I ersättning för bunden beredskapstid betalas 50 procent av timlönen. Detta förutsätter att arbetstagaren är i sin bostad eller på någon annan överenskommen plats och att han eller hon omedelbart börjar arbeta. Detta förutsätter att arbetstagaren är i sin bostad eller på någon annan överenskommen plats och att han eller hon omedelbart börjar arbeta.

I ersättning för fri beredskap betalas 30 procent beräknat på timlönen. Detta förutsätter att personen i beredskap fritt får välja var han eller hon vistas inom ett lokalt överenskommet område och att han eller hon ska vara nåbar inom en rimlig tid och med sina eventuellt nödvändiga arbetsredskap infinna sig på en anvisad eller på förhand överenskommen plats senast inom 60 minuter.

När en arbetstagare under beredskapstiden kallas in att arbeta, ersätts arbetstiden alltid som övertidsarbete. För övertidsarbetet betalas ersättning enligt gällande grunder för övertidsersättning. För arbetstiden betalas inte beredskapsersättning.

För de extra resekostnader som arbetstagaren haft betalas ersättning för resa med ändamålsenligaste färdmedel.

14 a §

Arbetsberedskap vid IT-tjänsterna

I arbetstidslagens 4 § föreskrivs det om arbetsberedskap. Beredskapen grundar sig på en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. De anställda vid FPA:s IT-tjänster får emellertid inte vägra

beredskap om sådan är nödvändig på grund av arbetets art och av synnerligen tvingande skäl. Sådant arbete och sådana skäl gäller Kantatjänsterna och andra motsvarande uppgifter som är viktiga med avseende på säkerheten i samhället och tryggheten av välfärden, och som inte kan uppskjutas till att utföras senare utan att äventyra egendom, liv eller hälsa.

Ersättning för arbetsberedskap betalas i enlighet med 14 § i kollektivavtalet.

15 §

Utryckningsarbete

För utryckningsarbete betalas ersättning när arbetstagaren för utförande av arbetsuppgifter kontaktas på dennes fritid. Normala kallelser som en chef mottagit berättigar inte till ersättning för utryckningsarbete.

Ersättningen för utryckningsarbete är två timmars hundra procents övertidsersättning. För utryckningsarbete betalas samma ersättning även när ärendet kan skötas per telefon utan att personen behöver komma till arbetsplatsen.

Om arbetstagaren på grund av utryckningsarbetet måste komma till arbetsplatsen, betalas för restiden och arbetstiden dessutom en ersättning motsvarande den övertidsersättning som beräknats i enlighet med gällande grunder för övertidsersättning, dock så att 100 procents övertidsersättning alltid betalas mellan klockan 20.00 och klockan 07.00.

För denna tid betalas inte beredskapsersättning.

Om utryckningsarbetet pågått i över sex timmar kan arbetstagaren helt eller delvis förkorta sitt arbetsskift efter utryckningsarbetet. Förkortningen minskar utryckningsersättningen enligt samma regler som när övertidsarbete ersätts med ledigt.

För de resekostnader som arbetstagaren haft betalas ersättning för resa med ändamålsenligaste färdmedel.

16 §

Arbetstidsarrangemang vid vissa enheter

Vissa anställningsvillkor för anställda vid telefontjänsten vid kontakt-centret och vid telefontjänsten vid centret för internationella ärenden finns som bilaga till detta avtal (bilaga 5).

Vissa anställningsvillkor för anställda som förmedlar tjänster vid Centret för tolktjänst för personer med funktionsnedsättning finns som bilaga till detta avtal (bilaga 6).

Vissa anställningsvillkor för anställda som utför it-kontrollrumsarbete finns som bilaga till detta avtal (bilaga 10).

4 AVLÖNING

17 §

Lön

Arbetstagarens minimilön bestäms utifrån en uppgiftsbaserad del och en individuell del. Grunderna för bestämmandet av lönen anges i FPA:s löneguide, som är en del av detta kollektivavtal.

I den ordinarie månadslönen ingår:

- en uppgiftsbaserad lönedel
- en individuell lönedel
- rekryteringspoäng
- tekniska poäng
- tabelltillägg
- arbetsmarknadstillägg
- garantidel
- fasta tillägg, såsom glesbygdstillägg och andra sådana lönetillägg och tilläggsarvoden som regelbundet och med jämnstora belopp utbetalas i pengar per månad.

Timlönen fås genom att arbetstagarens ordinarie månadslön divideras med 150.

Arbetstagarens årslön fås genom att den ordinarie månadslönen multipliceras med 12.

Lönen betalas ut en gång per månad.

Ersättningar på grund av att anställningen upphört betalas senast på den normala löneutbetalningsdagen månaden efter den då anställningen upphörde.

När arbetstagarens lön ska beräknas för en kalendermånad, bestäms dagslönen enligt antalet kalenderdagar i månaden.

En arbetstagares frånfalle inverkar inte på rättsinnehavarnas rätt till lönen för den ifrågavarande månaden.

18 §

Lönetabellerna för FPA:s arbetsställen

Lönetabellerna för FPA:s arbetsställen är Övriga Finland och Huvudstadsregionen (Helsingfors, Esbo, Grankulla och Vanda).

19 §

Kostförmån t.o.m. 30.9.2025

Arbetstagarna har rätt till kostförmån de dagar som de arbetar. I de fall där FPA inte anordnat personalmåltider i egna utrymmen intas måltiderna på avtalade matställen.

Arbetstagare vars arbetsställe är beläget på en ort som saknar lämpligt matställe eller som med läkarintyg påvisar att han eller hon av hälsoskäl inte kan utnyttja kostförmånen kan få förmånen i motsvarande penningersättning. Penningersättningen för kostförmånen är 9 euro om dagen.

Kostförmån fr.o.m. 1.10.2025

Arbetstagarna har rätt till kostförmån under sina arbetsdagar. En arbetstagare har rätt att äta på ett avtalat matställe till ett penningbelopp som arbetsgivaren har fastställt.

Om arbetstagaren under arbetsdagen inte har ätit på ett avtalat matställe har han eller hon rätt till penningersättning för kostförmånen.

Penningersättningen för kostförmånen är 9 euro per arbetsdag.

Penningersättningen för kostförmånen ska betalas utan dröjsmål, dock senast inom två månader från utgången av den kalendermånad under vilken arbetsdagen inföll.

20 §

Lönebilagor

I kollektivavtalet ingår dessutom följande bilagor med bestämmelser om anställningsvillkoren:

- Särskilda bestämmelser beträffande avlöningen och andra anställningsvillkor (bilaga 1)
- Lön och arbetstid för städpersonal (bilaga 7)
- Anställningsvillkor för deltidsanställda (bilaga 8)

5 SEMESTER

21 §

Semesterns längd

En arbetstagare har rätt till semester enligt följande:

1. tjugoåtta semesterdagar för tolv fulla kvalifikationsmånader;
2. trettio två semesterdagar för tolv fulla kvalifikationsmånader om arbetstagaren före utgången av mars det ifrågavarande semesteråret omedelbart har varit anställd hos FPA i minst ett år; och
3. trettioåtta semesterdagar för tolv fulla kvalifikationsmånader om arbetstagaren före utgången av mars det ifrågavarande semesteråret har sammanlagt minst femton år i semestergrundande tjänstgöringstid.

Arbetstagare som före utgången av semesteråret, varmed avses kalenderår, uppnår tjänstgöringstid som berättigar till längre semester enligt 1 mom. 3 punkten får emellertid en därav föranledd förlängning av semestern.

Om en arbetstagare det ifrågavarande semesterkvalifikationsåret, som utgörs av en tolv månaders tidsperiod fram till slutet av mars före semesterperioden, inte har tolv fulla kvalifikationsmånader, får han eller hon för varje full kvalifikationsmånad en tolfedel av den fulla

ledigheten i semester. Om antalet semesterdagar inte blir ett helt tal, avrundas antalet till närmaste hela tal.

22 §

Full kvalifikationsmånad

Såsom full kvalifikationsmånad betraktas en sådan kalendermånad under semesterkvalifikationsåret då arbetstagaren arbetat i minst arton dagar.

En arbetstagare ska inte anses ha arbetat de dagar då han eller hon varit borta från arbetet av annan än i 3 mom. nämnd orsak eller då vederbörande varit avstängd från arbetet.

Såsom dagar likställda med arbetade dagar betraktas vid fastställandet av semesterns längd även den semester och frånvaro som nämns nedan:

1. sjukdoms- eller olycksfallsorsakad frånvaro med lön eller högst tre månaders frånvaro utan lön;
2. den tid arbetstagaren är ålagd att delta i repetitionsövnings-, extra tjänstgörings- eller försvarskurser eller i befolknings- skyddsutbildning eller tjänstgöring;
3. den tid till vilken graviditetspenning, särskild graviditetspenning eller föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen anses hänföra sig;
4. skötseln av ett sådant kommunalt eller annat offentligt förtroendeuppdrag eller sådant avgivande av vittnesmål som man enligt lag inte har rätt att avsäga sig eller som man kan avsäga sig endast av ett särskilt skäl som anges i lag;
5. deltagande i sådana kurser som FPA anordnar eller som arbetstagaren hänvisas till av FPA och för vilka lön har betalats;
6. studieledighet enligt lagen om studieledighet, dock högst 30 dagar per kvalifikationsår, och förutsatt att arbetstagaren omedelbart efter studieledigheten har återgått till arbetet vid FPA;
7. frånvaro på grund av bestämmelse som utfärdats av en myndighet för att hindra spridning av en sjukdom;
8. frånvaro på grund av permittering, dock högst 30 dagar i sänder;
9. frånvaro i fall där arbetstagaren utan egen förskyllan har varit avstängd från arbetet eller varit förhindrad att utföra arbetet samt
10. annan avlönad frånvaro som ej nämnts ovan.

23 §

Semesterdag

Som semesterdagar räknas de dagar då arbete utförs vid FPA.

24 §

Beräkning av tjänstgöringstid

Som semestergrundande tjänstgöringstid räknas den tid arbetstagaren tjänstgjort vid FPA inklusive de tider som nämns i 22 § 3 mom.

Såsom semestergrundande tjänstgöringstid räknas även andra tider med uppehåll i arbetet än de som nämns i 22 § 3 mom., om lön betalats för tiden i fråga.

När ett semestergrundande anställningsförhållande inte avbryts, avbryter inte heller ett uppehåll i oavlönat arbete den omedelbara FPA-tjänstgöring som är en förutsättning för semester.

25 §

Beaktande av annan tjänstgöring som semestergrundande tid

Såsom tid likställd med semestergrundande FPA-tjänstgöring kan förutom de i 24 § nämnda tiderna även räknas annan tjänstgöring som främjar skötseln av uppgifterna vid FPA, antingen helt eller delvis.

26 §

Tiden för semester

Semester beviljas under den tid som fastställs av FPA, under en semesterperiod omfattande tiden från 1 juni till 30 september, dessa dagar medräknade.

När uppgifternas art eller andra omständigheter så kräver kan semester emellertid även beviljas under annan än den i 1 mom. nämnda tiden under samma semesterår eller, med arbetstagarens samtycke, flyttas fram att tas ut följande år före 1 juni.

Om semester förläggs till tiden mellan 1 januari och 1 april ett semesterår, ges arbetstagaren inte någon längre semester än vad han eller hon tjänat in vid tidpunkten för semesterns början.

Arbetstagare som avgår från sin befattning eller går i pension har möjlighet att ta ut intjänad semester före det egentliga semesteråret.

27 §

Beviljande av semester

Mot vederbörandes vilja får semester i regel inte utan vägande skäl beviljas i fler än två delar, av vilka den ena bör förläggas till semesterperioden.

När en arbetstagare vid inledandet av sin semester eller en del därav är arbetsoförmögen på grund av sjukdom eller olycksfall eller är borta på grund av graviditet och förlossning och det är fråga om en sådan tid till vilken graviditetspenning enligt sjukförsäkringslagen anses hänföra sig, ska semestern, om arbetstagaren anhåller därom, framflyttas till en senare tidpunkt. En arbetstagare har motsvarande rätt att få semestern eller en del därav framflyttad i fall där det vid inledandet av semestern eller en del därav är känt, att arbetstagaren under semestern kommer att få sådan sjukvård eller annan därmed jämförbar vård under vilken tid han eller hon är arbetsoförmögen, eller att arbetstagaren kommer att vara frånvarande under en sådan tid till vilken graviditets-, särskild graviditets- eller föräldrapenning anses hänföra sig.

Om semester inte kan beviljas på det sätt som avses i 26 § på grund av de 105 första dagarna av graviditets- och föräldraledighet för en arbetstagare som är berättigad till graviditetsledighet eller på grund av de 105 första dagarna av föräldraledighet för någon annan arbetstagare som är berättigad till föräldraledighet, får semestern beviljas inom sex månader från det att arbetstagaren tagit ut de graviditets- eller föräldraledighetsdagar som avses ovan.

När en av sjukdom eller olycksfall föranledd arbetsoförmåga börjar under semestern, räknas denna tid inte som semester, om arbetstagaren utan dröjsmål begär att semestern ska flyttas fram. Arbetstagaren ska förete ett läkarintyg för utredning av arbetsoförmågan.

28 §

Ordnande, planering och fastställande av semestrar

Semestrarna ska ordnas så att de medför minsta möjliga olägenhet för FPA:s ordinarie verksamhet.

Semestrarna fastställs enligt en i förväg uppgjord plan. Innan planen fastställs ska arbetstagaren beredas möjlighet att yttra sig om tidpunkten för semestern. På vederbörandes begäran eller genom åtgärd av FPA, när vägande skäl föreligger, kan avvikelse göras från fastställd plan.

Tidpunkten för semestern ska meddelas vederbörande minst två veckor före semesterns inledande.

29 §

Byte av semester mot pengar

Chefen och arbetstagaren kan på arbetstagarens initiativ avtala om byte av semester mot pengar i fråga om semester som intjänats under kvalifikationsåret. Genom ett avtal kan en arbetstagare som intjänat mer än 25 semesterdagar byta ut högst tio semesterdagar mot pengar, separat för varje kvalifikationsår.

Ersättningen för de semesterdagar som byts mot pengar fastställs på det sätt som anges i 35 § i kollektivavtalet. Semesterersättning för semesterdagar som byts mot pengar betalas utifrån månadslönen den första dagen i betalningsmånaden. Byte av semester mot pengar har ingen inverkan på betalningen av semesterpenning. Semesterpenning betalas enligt de intjänade semesterdagarna.

Avtalet görs upp skriftligen.

Det är möjligt att byta semesterdagar mot pengar per kvalifikationsår.

Ersättningen för de semesterdagar som byts mot pengar betalas ut under kalendermånaden efter den månad då avtalet undertecknades, om kvalifikationsåret har löpt ut.

Om kvalifikationsåret inte har löpt ut, kan ersättningen för semesterdagarna betalas ut tidigast i april, då alla semestrar under ifrågavarande kvalifikationsår har intjänats.

30 §

Sparande av semester

Utan hinder av vad som stadgas i 26 § har en arbetstagare rätt att av semester som bestäms enligt 21 § 1 mom. 2 punkten spara högst 12 semesterdagar och av semester som bestäms enligt 21 § 1 mom. 3 punkten spara högst 13 semesterdagar att tas ut under följande semesterperiod eller senare i form av sparad ledighet.

Den sparade ledigheten kan maximalt vara 60 semesterdagar vid semester som bestäms enligt 21 § 1 mom. 2 punkten och 65 semesterdagar vid semester som bestäms enligt 21 § 1 mom. 3 punkten.

Beträffande sparandet av semesterdagar och tidpunkten för uttag av de semesterdagar som sparas ska förhandlingar föras före semesterårets utgång på det sätt som avses i semesterlagen.

Om rätten till framflyttande av sparad ledighet och om semesterlön under tiden för sparad ledighet gäller på motsvarande sätt vad som stadgas i 27 § 2, 3 och 4 mom. och i 31 §.

När en anställning upphör har arbetstagaren rätt att få ersättning för outtagen sparad ledighet i enlighet med vad som stadgas i 34 och 35 §.

31 §

Månadsavlönades semesterlön

För semestertid betalas till arbetstagaren dennes ordinarie månadslön.

Semesterlönen uträknas enligt denna paragraf när arbetstagarens ordinarie arbetstid och den motsvarande lönen förändrats under semesterkvalifikationsåret (1.4–31.3.) eller efter kvalifikationsårets slut innan semestern eller en del av den har börjat. I detta fall bestäms den månadslön som utgör grunden för semesterlönen för den semester som intjänats under kvalifikationsåret genom att man multiplicerar den fulla ordinarie månadslönen vid tidpunkten då semestern inleds med den genomsnittliga arbetstidsprocenten för kvalifikationsåret.

Om semestern hålls i flera perioder bestäms semesterlönen för varje semesterperiod på basis av den genomsnittliga arbetstidsprocenten för det kvalifikationsår som semestern hänför sig till.

Om det har skett förändringar i en arbetstagares arbetstid såväl under kvalifikationsåret som efter dess slut innan arbetstagaren har hållit semestern, bestäms semesterlönen enligt den genomsnittliga arbetstidsprocenten för det kvalifikationsår som löpt ut. En ändring av arbets tiden som skett efter det att kvalifikationsåret löpt ut inverkar på bestämningen av den semesterlön som intjänats för kvalifikationsåret i fråga.

Semesterlön för sparade semesterdagar betalas på basis av den genomsnittliga arbetstidsprocenten för det kvalifikationsår som löpt ut. Till arbetstagare som går i deltidspension och arbetstagare som går i deltidspension som beviljats tills vidare betalas för sparade semesterdagar skillnaden mellan den ordinarie månadslönen för heltids- och deltidarbete. Lönen för sparade semesterdagar bestäms då enligt deltidarbete.

32 §

Semesterpenning

I semesterpenning betalas 45 procent av lönen för de semesterdagar som bestäms enligt 21 §.

Lönen för en semesterdag beräknas så att årslönen divideras med 250. Årslönen beräknas på basis av den arbetsuppgift som personen sköter under utbetalningsmånaden. Semesterpenningen betalas i samband med löneutbetalningen för juni.

Semesterpenning betalas också till arbetstagare vars anställning upphör eller som börjar avtjäna sin värnplikt, till den del som motsvarar alla de semesterdagar som arbetstagaren fått rätt till vid upphörande- eller övergångstidpunkten och för vilka han eller hon inte fått semesterpenning. Semesterpenningen betalas vid upphörande- eller övergångstidpunkten, och årslönen beräknas enligt lönen vid tidpunkten i fråga.

33 §

Semesterersättning när anställningen fortgår

När FPA inte kunna ordna med semester under ett kalenderår, ska semesterersättning för detta erläggas med iakttagande av bestämmelserna i 31 § och 34 § i tillämpliga delar.

Om semester med arbetstagarens samtycke och med stöd av 26 § 2 eller 3 mom. har framflyttats att tas ut följande år senast 30 april eller senare på grund av sjukdom eller graviditets- eller föräldraledighet och om semester inte kunnat ordnas under denna tid, ska semesterersättning erläggas för den outtagna semestern.

34 §

Semesterersättning när anställningen upphör

När en anställning vid FPA upphör före uttag av semester har arbetstagaren rätt att få en mot sin lön svarande semesterersättning för lika många kvalifikationsmånader som han eller hon enligt 21–23 § skulle få i semester på basis av tjänstgöringstiden fram till det i 21 § avsedda semesterkvalifikationsårets slut för de kalendermånader före anställningens upphörande för vilka arbetstagaren dithills inte har fått semester eller ersättning.

Om en arbetstagare under de kalendermånader då anställningen under ett och samma kvalifikationsår började och upphörde har arbetat sammanlagt minst arton dagar och han eller hon inte fått semester eller ersättning för den tiden, ska denna tid räknas som en full kvalifikationsmånad.

Den rätt till semesterersättning som avses ovan i denna paragraf tillkommer också en arbetstagare som inleder aktiv värnpliktstjänstgöring, om denne så önskar, även om arbetstagarens anställning inte upphört.

35 §

Fastställande av semesterersättning

Vid fastställandet av semesterersättning beräknas 1/250 av årslönens belopp per outtagen semesterdag.

I fall som avses i 33 § beräknas årslönen utifrån lönen för den månad för utbetalning av semesterersättning som följer efter kvalifikationsåret.

I fall som avses i 34 § 1 mom. beräknas årslönen utifrån tidpunkten för anställningens upphörande och i fall som avses i 3 mom. utifrån tidpunkten för inledandet av aktiv militärtjänstgöring.

6 FRÅNVARO FRÅN ARBETET

36 §

Frånvaro från arbetet

Grunden för den lön som betalas för löneberättigande frånvaro utgörs av arbetstagarens ordinarie månadslön.

Lönerna för tiden för de frånvaroperioder som nämns nedan i punkterna 1, 2 och 3 betalas oberoende av varandra.

Om en arbetstagare har rätt att få lön från FPA för frånvarotid, betalas dag-, graviditets- och föräldraledigpenning enligt sjukförsäkringslagen och rehabiliteringspenning enligt lagen om rehabiliteringspenning till FPA till den del som motsvarar lönen.

1 Sjukledighet

En arbetstagare har rätt till sjukfrånvaro om han eller hon är förhindrad att utföra sitt arbete på grund av arbetsoförmåga till följd av konstaterad sjukdom, skada eller funktionsnedsättning.

Vistelse på sjukhus för nödvändiga undersökningar eller vård på grund av sjukdom eller misstanke därom anses i regel utvisa att arbetstagaren till följd av sjukdom är oförmögen att utföra sitt arbete, och för frånvarotiden kan lön betalas på denna grund.

Lön betalas enligt följande:

- den ordinarie månadslönen oavkortad för sammanlagt högst 60 sjukdagar per kalenderår,
- 75 procent av den ordinarie månadslönen till den del som antalet sjukdagar per kalenderår sammanlagt överstiger 60,
- 60 procent av den ordinarie månadslönen till den del som antalet sjukdagar i sträck överstiger 180.

Lön för sjukdomstid betalas efter att ett nytt kalenderår börjat oavkortad under 60 sjukdagar även då antalet sammanhängande sjukfrånvarodagar har överskridit 180.

En arbetstagare har rätt till lön enligt denna paragraf under en sammanhängande sjukfrånvaro som varar högst ett år. Sjukfrånvaroperioder betraktas som sammanhängande om inte arbetstagaren mellan

sjukfrånvaroperioderna har varit i arbete under de arbetsdagar som ingår i minst 30 kalenderdagar eller om inte sjukfrånvaroperioderna har berott på klart olika sjukdomsfall eller olika olycksfall, fall av yrkes-sjukdom eller våld.

Lön betalas inte i fall där arbetstagaren själv eller med annans hjälp uppsåtligen har åstadkommit sjukdom, skada eller funktionsnedsättning eller förhindrat tillfrisknande eller där grov vårdslöshet från arbetstagarens sida väsentligt har inverkat på uppkomsten av eller tillfrisknandet från sjukdom, skada eller funktionsnedsättning.

2 Partiell sjukfrånvaro

Införande av partiell sjukfrånvaro

Bestämmelser om arbetstagares rätt till partiell sjukdagpenning och om det avtal om deltidarbete för viss tid som ligger till grund för den finns i 8 kap. 11 § i sjukförsäkringslagen (532/2009). Partiell sjukfrånvaro förutsätter att arbetstagaren heltidsarbetat före den partiella sjukfrånvaron. Syftet med partiell sjukfrånvaro är att stödja arbetstagaren att stanna kvar i arbetslivet och på eget initiativ återgå till heltidsarbete. Avtal om deltidarbete ingås på basis av en utredning om arbetstagarens hälsotillstånd.

En ändring i ett avtal om deltidarbete under en deltidarbetsperiod förutsätter ett separat avtal. Ett avtal om detta upphör eller hävs ifall arbetstagaren på grund av sjukdom inte längre klarar av sitt deltidarbete.

När ett avtal om deltidarbete upphör har arbetstagaren rätt att på nytt iaktta villkoren i det avtal om heltidsarbete som föregick deltidarbetet.

Partiell sjukfrånvaro ska omfatta minst 12 vardagar. Arbetstiden för deltidarbete är 50 procent av arbetstagarens arbetstid som heltidsanställd. På framställning av den behandlande läkaren kan arbetstiden också vara 40–60 procent av arbetstagarens arbetstid som heltidsanställd.

Lön för tid med deltidarbete

För tid med deltidarbete betalas sjuktidslön med avvikelse från bestämmelserna i kollektivavtalets 36 §, på sätt som avtalas i denna paragraf.

För tid med deltidarbete och partiell sjukfrånvaro betalas enligt kollektivavtalets 17 § ordinarie månadslön för heltidsarbete i högst 120 vardagar. För överskridande dagar betalas lön för deltidarbete i högst 50 dagar.

För den tid som arbetstagaren har rätt till lön för heltidsarbete betalas partiell sjukdagpenning till arbetsgivaren i enlighet med 7 kap. 4 § 3 mom. i sjukförsäkringslagen (532/2009). För tilläggsdagarna ska arbetstagaren ansöka om partiell sjukdagpenning åt sig själv (högst 50 vardagar).

Vissa anställningsvillkor vid partiell sjukfrånvaro

Till en arbetstagare som på grund av sjukdom är frånvarande från arbetet under tiden för partiell sjukfrånvaro, och för vilken ledighetstiden då inte avbryts, betalas per sjukdag 100 procent av den ordinarie månadslön som arbetstagaren har. En sjukfrånvaro på över 10 vardagar avbryter partiell sjukfrånvaro.

Partiell sjukfrånvaro inverkar inte på grunderna för bestämmande av semesterpenning; den betalas på basis av lönen för heltidsarbete.

Arbetstagare har rätt till kostförmån under partiell sjukfrånvaro.

Partiell sjukfrånvaro och sjuktidslön

Partiell sjukfrånvaro avbryter inte en sammanhängande sjukfrånvaro, utan sjuktidslönen för en arbetstagare som återgår från partiell sjukfrånvaro till period med heltidssjukfrånvaro börjar beräknas från den situation arbetstagaren befann sig i när den partiella sjukfrånvaron inleddes.

Tiden för deltidarbete inräknas inte i sjuktiden och beaktas inte vid beräkandet av sjuktidslönen.

3 Olycksfall i arbetet, yrkessjukdom, arbetsoförmåga som föranletts av att personen utsatts för våld vid tjänsteutövning

För tid av arbetsoförmåga som föranletts av olycksfall i arbetet eller yrkessjukdom har arbetstagaren rätt att för varje ifrågavarande fall få lön enligt följande:

- den ordinarie månadslönen oavkortad för högst 90 frånvarodagar,

- 75 procent av den ordinarie månadslönen för de frånvarodagar som överstiger 90 dagar,
- 60 procent av den ordinarie månadslönen för de frånvarodagar som överstiger 180 dagar.

Lön betalas inte i fall där arbetstagaren själv uppsåtligt har orsakat olycksfallet.

I de fall där olycksfallsersättning enligt lagen om olycksfallsförsäkring (608/48) inte beviljas med fullt belopp, betalas den ovan avsedda lönen inte till den del som den överstiger den lön som betalas för sjuktiden.

Vid arbetsoförmåga som föranletts av att personen utsatts för våld vid tjänsteutövning betalas den ordinarie månadslönen oavkortad, om antalet sammanhängande frånvarodagar räknat från sjukdomens begynnelse dag är högst 360. Till den del som antalet sammanhängande frånvarodagar räknat från begynnelse dagen överstiger 360, betalas 60 procent av den ordinarie månadslönen, ifall inte den ordinarie månadslönen förordnas att betalas oavkortad för längre tid.

4 Rehabilitering

På basis av tidigrehabilitering och rehabilitering som berättigar till rehabiliteringspenning betalas ordinarie månadslön för den mot rehabiliteringspenningen svarande tiden och för den därtill hörande självrisktiden i enlighet med grunderna för bestämmandet av sjuktidslön. Lön betalas emellertid inte för tiden för yrkesinriktad utbildning i form av rehabilitering.

5 Familjeledighet

En arbetstagare som återvänder från familjeledighet har rätt att återgå till sitt tidigare arbete eller ett motsvarande arbete.

Beträffande familjeledighet tillämpas bestämmelserna i 4 kap. i arbetsavtalslagen med följande preciseringar:

Graviditets-, särskild graviditets- och föräldraledighet

En arbetstagare har rätt till frånvaro för samma tid till vilken graviditets-, särskild graviditets- eller föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen anses hänföra sig. Arbetstagaren har rätt att ta ut föräld-

raledigheten i högst fyra perioder, som var och en ska omfatta minst 12 vardagar.

Arbetstagaren betalas ordinarie månadslön för den sammanhängande period på 57 vardagar som omfattar tiden från graviditetsledighetens början och därpå följande föräldraledighet. Arbetstagaren betalas ordinarie månadslön även för de föräldraledighetsdagar som följer efter denna period för en tid som innefattar 18 vardagar. En förutsättning för graviditets- och föräldraledighet med lön är att arbetstagaren har varit anställd hos FPA i minst sex månader omedelbart före det beräknade datumet för barnets födelse.

Till andra arbetstagare än sådana som avses i 2 momentet betalas ordinarie månadslön för föräldraledighetsdagar för en tid som innefattar 35 vardagar. En förutsättning för föräldraledighet med lön är att arbetstagaren har varit anställd hos FPA i minst sex månader före den avslutade föräldraledighetens början.

En arbetstagare vars rätt till föräldraledighet grundar sig på överlåtelse av föräldrapenningsdagar har inte rätt till ordinarie månadslön under föräldraledigheten (9 kap. 7 § i sjukförsäkringslagen).

Adoption

Adoptivföräldrar betalas ordinarie månadslön från början av föräldraledigheten för en tid som innefattar 75 vardagar. En förutsättning är att arbetstagaren har varit anställd hos FPA i minst sex månader omedelbart före adoptionen. Om adoptivföräldrarna delar på föräldraledigheten, betalas lön endast till en av dem åt gången och för sammanlagt högst 75 vardagar från början av föräldraledigheten. En adoptivförälders rätt till lön gäller om barnet är under sju år.

För en adoptivförälder som inte har rätt till föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen kan en sex månaders frånvaro utan lön godkännas, förutsatt att barnet är under sju år.

Vårdledighet

En arbetstagare har rätt att få vårdledigt för vård av barn tills barnet fyller tre år. Rätten till vårdledighet bestäms enligt 4 kap. 3 § i arbetsavtalslagen. Vårdledighet är oavlönad.

Partiell vårdledighet

Rätten till partiell vårdledighet bestäms enligt 4 kap. 4 och 5 § i arbetsavtalslagen. Lönen ändras i relation till arbetstidsminskningen.

En arbetstagare kan för vård av eget barn eller av ett barn som varaktigt bor i arbetstagarens hem få partiell vårdledighet tills det andra läsåret upphör för barn som genomgår den grundläggande utbildningen.

Partiell vårdledighet ordnas genom att arbetstiden förkortas på sätt som avtalas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren så, att arbetstiden är sex timmar per dygn och 30 timmar per vecka, ifall inte annat avtalats.

Partiell vårdledighet kan, om så avtalas, även ordnas i form av fyra dagars arbetsvecka. Semester och annan frånvaro bestäms i enlighet med kollektivavtalets bilaga 8.

Sjukt barn

En arbetstagare har med stöd av 4 kap. 6 § i arbetsavtalslagen rätt att få tillfällig vårdledighet för anordnande av vård för barn under 10 år som plötsligt insjuknar eller för att vårda barnet i 1–4 arbetsdagar. Lön kan betalas för 1–4 kalenderdagar.

Om ett barn som är över 10 år plötsligt insjuknar kan 1–3 arbetsdagar frånvaro godkännas på samma grunder. Lön kan betalas för 1–3 kalenderdagar.

6 Sparad ledighet

En arbetstagare har i enlighet med 30 § rätt att flytta fram en del av sin semester att tas ut i form av sparad ledighet antingen under följande semesterperiod eller senare.

7 Frånvaro utan lön som fortsättning på semester

En arbetstagare som inte har full semesterrätt kan beviljas frånvaro utan lön.

8 Studieledighet

Studieledighet beviljas med iakttagande av bestämmelserna i lagen och förordningen om studieledighet. Studieledighet är oavlönad.

För sådana studier som är ägnade att främja utförandet av uppgifter vid FPA kan för frånvarotiden betalas hälften av den ordinarie månadslönen, totalt för högst 30 dagar per kalenderår.

9 Andra orsaker

En dags avlönad frånvaro kan beviljas av följande orsaker:

- arbetstagarens egen 50-, 60- eller 70-årsdag
- egen vigsel
- arbetstagarens makes eller i samma hushåll boende föräldrars sjukdom
- arbetstagarens makes, barns, föräldrars eller syskons frånfalle och begravning.

Med make avses make, maka, registrerad partner och person som bor i samma hushåll under äktenskapsliknande förhållanden.

I fråga om annan anhörig eller närstående person kan oavlönad frånvaro beviljas av ovannämnda orsaker.

För skötseln av offentliga förtroendeuppdrag eller därmed jämförbara uppgifter beviljas frånvaro utan lön. En arbetstagare som invalts till Ammattiliitto Kelan toimihenkilöt ry:s styrelse eller fullmäktige eller till det fackförbunds eller den fackliga centralorganisations styrelse, representantskap, förbundsfullmäktige eller förbunds möte som representerar Ammattiliitto Kelan toimihenkilöt ry har rätt att få sin ordinarie månadslön oavkortad när han eller hon deltar i dessa organs möten under arbetstid.

För deltagande i uppbåd och repetitionsövningar och i riksomfattande eller länsvisa försvars- eller befolkningsskyddskurser beviljas avlönad frånvaro, dock så att lönen för reservisttid eller annan eventuell lön för övningstid dras av från den ordinarie månadslönen.

Oavlönad frånvaro kan beviljas även i andra än de ovannämnda fallen, om beviljandet bedöms vara motiverat av särskilda skäl. Vid avgörandet beaktas vilken betydelse den företedda frånvarogrunden har för arbetstagaren och å andra sidan hur beviljandet av frånvaron inverkar på skötseln av uppgifterna vid FPA.

Frånvaro på grund av oförutsett och tvingande skäl

En arbetstagare har rätt till tillfällig arbetsfrånvaro utan lön, om arbetstagarens omedelbara närvaro är nödvändig på grund av en oförutsedd och tvingande orsak i samband med en sjukdom eller olycka som drabbat hans eller hennes familj (arbetsavtalslagen 4 kap. 7 §).

Frånvaro för vård av familjemedlem eller annan närstående

En arbetstagare har med stöd av 4 kap. 7 a § i arbetsavtalslagen rätt till oavlönad frånvaro för vård av en familjemedlem eller någon annan närstående. Om en arbetstagares frånvaro är behövlig för särskild vård av en familjemedlem eller någon annan närstående, ska arbetsgivaren försöka ordna arbetet så att arbetstagaren kan utebli från arbetet för viss tid. Arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om ledighetens längd och andra arrangemang. Ledigheten är oavlönad.

Beträffande återgång till arbetet under pågående avtalad ledighet ska överenskommelse ingås med arbetsgivaren. Om överenskommelse inte nås, får arbetstagaren av grundad anledning avbryta ledigheten genom att underrätta arbetsgivaren om detta senast en månad före återgången till arbetet.

På arbetsgivarens begäran ska arbetstagaren förete en utredning om grunderna för frånvaron och för avbrytandet av den.

Ledighet för vård av anhörig

En arbetstagare har under ett kalenderår rätt att få högst fem arbetsdagar ledighet från arbetet för att ge personligt bistånd eller stöd till en anhörig eller en närstående som bor i samma hushåll som arbetstagaren, om den anhörige eller någon annan närstående till följd av en allvarlig sjukdom eller allvarlig skada som avsevärt minskat funktionsförmågan behöver sådant betydande bistånd eller stöd som förutsätter arbetstagarens omedelbara närvaro.

Arbetstagaren har rätt till motsvarande ledighet också för att delta i terminalvård för en ovan avsedd person.

Med anhörig avses arbetstagarens barn, förälder, make och sambo samt den som lever i registrerat parförhållande med arbetstagaren.

Arbetstagaren ska så snart som möjligt underrätta arbetsgivaren om ledighet för vård av anhörig och om dess uppskattade längd. På arbetsgivarens begäran ska arbetstagaren lägga fram tillförlitlig utredning om grunden för frånvaron. Ledigheten för vård av anhörig är oavlönad.

7 RESOR

37 §

Ersättning för resekostnader, dagtraktamente

Ersättningarna enligt resereglementet (bilaga 4) bestäms utifrån de av skattestyrelsen fastställda grunderna, dock så att logiersättningarnas maximibelopp motsvarar bestämmelserna i gällande resereglemente för statens tjänstemän.

8 SOCIALA BESTÄMMELSER

38 §

Arbetsplatshälsovård

Inom arbetsplatshälsovården tillämpas den plan för genomförandet som godkänts av FPA-arbetsgivaren och som innefattar företagshälsovård, sjukvård, tidigrehabilitering och verksamhet för upprätthållande av arbetsförmågan på arbetsplatsen.

Alla anställda vid FPA med undantag av praktikanter och semestervikarier kan anlita företagshälsovårdstjänsterna. Tjänsterna beviljas dock inte sådana anställda i bisyssla (med en arbetstid som understiger 20 timmar per vecka) som på grundval av en annan anställning har rätt till företagshälsovård som ordnas av en annan arbetsgivare. Rätten till de tjänster som avses här föreligger även under perioder med deltidspensionsarrangemang liksom även under perioder med graviditets-, särskild graviditets- och föräldraledighet. Under frånvaro utan lön kan tjänsterna anlitas om frånvaroperioden varar i högst sju kalenderdagar.

Efter fyra månader från anställningens inledande börjar alla nya heltidsanställda (arbetstid minst 20 timmar per vecka) arbetstagare omfattas av tandvård som ersätts i form av företagshälsovård. Därefter tillämpas inte fyramånadersgränsen om en ny anställning börjar inom två månader från att den föregående upphörde.

39 §

Ekonomiskt stöd som motsvarar grupplivförsäkring

När en arbetstagare vid FPA avlidit betalas till de anhöriga ett ekonomiskt stöd motsvarande grupplivförsäkring i enlighet med bestämmelserna i det gällande statliga kollektivavtalet.

9 ARBETSFREDEN OCH DESS TRYGGANDE

40 §

Förtroendemannaverksamhet

Inom förtroendemannaverksamheten iakttas det samarbetsavtal jämte förhandlingsprotokoll som parterna ingått separat.

41 §

Facklig utbildning

För deltagande i kurser på högst en månad som anordnas av Ammatti-liitto Kelan toimihenkilöt ry, beviljas oavlönad frånvaro, om frånvaron inte medför betydande olägenheter för FPA:s verksamhet.

Principerna för utbildning för förtroendevalda ingår som bilaga till avtalet (bilaga 10).

42 §

Avgörande av meningsskiljaktigheter

I fråga om meningsskiljaktigheter rörande tolkning av eller brott mot detta avtal iakttas vad som stadgas i huvudavtalet.

43 §

Arbetsfred

Den som är bunden av detta avtal får inte medan avtalet är i kraft vidta stridsåtgärder för avgörande av en tvist rörande avtalets giltighet, bestånd eller rätta innebörd eller en tvist med anledning av ett på avtalet grundat anspråk, för ändring av gällande avtal eller för åstadkommande av ett nytt avtal.

Det ovan avtalade gäller även detta avtals bilagor medan avtalet är i kraft.

10 SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

44 §

Uppbärande av medlemsavgifter

FPA innehåller medlemsavgifterna till Ammattiliitto Kelan toimihenkilöt ry på arbetstagarens lön per löneutbetalningsperiod, förutsatt att arbetstagaren gett befullmäktigande därtill, samt överför dem till det bankkonto som Ammattiliitto Kelan toimihenkilöt ry uppgett.

45 §

Avtalets giltighetstid och uppsägning

Detta kollektivavtal gäller från 1.4.2025 till 31.3.2028, varefter avtalet emellertid fortsätter att gälla ett år åt gången, ifall det inte senast två månader före giltighetstidens upphörande skriftligen har sagts upp av någondera parten.

Vardera parten har möjlighet att säga upp avtalet så att det upphör 31.3.2027 genom att meddela detta skriftligen senast 1.3.2027.

46 §

Underskriftsanteckningar

Utöver detta kollektivavtal iaktas det bifogade förhandlingsprotokoll som parterna enats om.

Detta avtal har uppgjorts i två likalydande exemplar, ett för vardera parten.

Helsingfors 23.4.2025

Folkpensionsanstalten

Outi Antila

Pasi Lankinen

Ammattiliitto Kelan toimihenkilöt ry

Tuija Sarlin

Pekka Köli

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL

Förhandlingsprotokoll från förhandlingarna 20.3.2025 mellan de av Folkpensionsanstalten utsedda förhandlarna Pasi Lankinen, Kai Ollikainen, Antti Jussila, Leena Yliluoma och Tuija Jokinen samt de av Ammattiliitto Kelan toimihenkilöt ry utsedda förhandlarna Tuija Sarlin, Tuula Hällfors-Laaksonen, Pekka Köli, Satu Koponen och Markus Lohi.

Som ordförande fungerade Pasi Lankinen och som sekreterare Tuija Jokinen.

1 §

Behörighet

Enligt 11 § 2 mom. i lagen om Folkpensionsanstalten avtalas om anställningsvillkoren genom ett kollektivavtal mellan Folkpensionsanstalten och de föreningar som representerar tjänstemännen. Enligt huvudavtalet om förhandlingsproceduren för kollektivavtalet förhandlar personalföreningen Ammattiliitto Kelan toimihenkilöt ry med Folkpensionsanstalten om ingående av ett kollektivavtal.

Förhandlingsparterna förnyade de bestämmelser i kollektivavtalet som var i kraft 31.3.2025 med följande justeringar:

2 §

Avtalsperiod

Det här kollektivavtalet träder i kraft 1.4.2025 och gäller till och med 31.3.2028. Efter detta fortsätter avtalet att gälla ett år åt gången, ifall det inte senast två månader innan avtalet löper ut skriftligen sägs upp av någondera parten.

Vardera parten har möjlighet att säga upp avtalet så att det upphör 31.3.2027 genom att meddela detta skriftligen senast 1.3.2027.

3 §

Höjande av lönerna

År 2025

Lönerna höjs 1.6.2025 genom en generell höjning på 2,50 procent.

År 2026

Lönerna höjs 1.6.2026 genom en generell höjning på 2,60 procent. Tilläggsram på 0,10 procent till lönesamtalen från och med 1.6.2026.

År 2027

Lönerna höjs 1.6.2027 genom en generell höjning på 2,50 procent. Tilläggsram på 0,10 procent till lönesamtalen från och med 1.6.2027.

4 §

Kostförmån (19 § i kollektivavtalet)

Ikraftträdande 1.10.2025

Arbetstagarna har rätt till kostförmån under sina arbetsdagar. En arbetstagare har rätt att äta på ett avtalat matställe till ett penningbelopp som arbetsgivaren har fastställt.

Om arbetstagaren under arbetsdagen inte har ätit på ett avtalat matställe har han eller hon rätt till penningersättning för kostförmånen.

Penningersättningen för kostförmånen är 9 euro per arbetsdag.

Penningersättningen för kostförmånen ska betalas utan dröjsmål, dock senast inom två månader från utgången av den kalendermånad under vilken arbetsdagen inföll.

Tillämpningsanvisning:

Arbetsgivaren kan begränsa utnyttjandet av andra avtalade matställen om verksamheten vid FPA:s egna personalrestauranger kräver det här.

5 §

Sjukt barn (36 § i kollektivavtalet, punkt 5)

Maximiantalet avlönade kalenderdagar för tillfällig vårdledighet för anordnande av vård för barn under 10 år utökas med en dag enligt följande:

En arbetstagare har med stöd av 4 kap. 6 § i arbetsavtalslagen rätt att få tillfällig vårdledighet för anordnande av vård för barn under 10 år som plötsligt insjuknar eller för att vårda barnet i 1–4 arbetsdagar. Lön kan betalas för 1–4 kalenderdagar.

Om ett barn som är över 10 år plötsligt insjuknar kan 1–3 arbetsdagars frånvaro godkännas på samma grunder. Lön kan betalas för 1–3 kalenderdagar.

6 §

Rådgivningsbesök

I bilaga 3 till kollektivavtalet ändras 1 §, sista stycket i punkt 6 Frånvaro från arbetsplatsen under arbetstid, enligt följande:

En arbetstagare som är gravid har rätt att under arbetstid, utan löne-minskning, gå på medicinska undersökningar före nedkomsten, ifall undersökningarna behöver utföras under arbetstiden. Rättigheten gäller också den förälder som inte föder barnet.

7 §

Byte av semester mot pengar

Antalet semesterdagar som kan bytas mot pengar ökas från fem semesterdagar till tio semesterdagar enligt följande:

Chefen och arbetstagaren kan på arbetstagarens initiativ avtala om byte av semester mot pengar i fråga om semester som intjänats under kvalifikationsåret. Genom ett avtal kan en arbetstagare som intjänat mer än 25 semesterdagar byta ut högst 10 semesterdagar, separat för varje kvalifikationsår.

8 §

Arbetsgrupper

Allmän arbetsgrupp för kollektivavtalsfrågor

Den allmänna arbetsgruppen för kollektivavtalsfrågor fungerar som arbetstidsgrupp och utför uppdrag som den får av avtalsparterna.

Den allmänna arbetsgruppen följer hur arbetstidsbestämmelserna fungerar och vilka eventuella utvecklingsbehov det finns. Avtalsparterna förhandlar om nödvändiga ändringar i kollektivavtalet. Den allmänna arbetsgruppen ska senast 31.12.2025 ha utrett ändringsbehoven i arbetstidsarrangemangen inom kundservicearbetet.

Arbetsgruppen följer antalet hela utjämningsdagar (så kallad saldoledighet) i enlighet med systemet för flexibel arbetstid och utjämningsmöjligheterna samt utreder utvecklingsåtgärder. Arbetsgruppen kan inleda försök med arrangemang som gäller den dagliga arbetstiden om vilka avtalsparterna tillsammans kommit överens.

Den allmänna arbetsgruppen för kollektivavtalsfrågor inleder i samband med projektet Ruuhkavuodet 2 ett försök med avlönad saldoledighet för arbetstagare som sköter sina anhöriga. Arbetsgruppen utvärderar de erfarenheter försöket gett samt kostnaderna för försöket.

Lönearbetsgruppen

Lönearbetsgruppen fortsätter sitt arbete under avtalsperioden och föreslår behövliga ändringar i lönesystemet för beslut vid kollektivavtalsförhandlingarna. Kravklassificeringen av nya uppgifter vid FPA behandlas i lönearbetsgruppen.

Lönearbetsgruppen bedömer vilken inverkan mångsidigt kunnande har på grunderna för kravklassificeringen och utvärderingen av arbetsprestationen.

Lönearbetsgruppen fortsätter med förhandlingarna gällande omarbetningen av kravklassificeringen för chefer.

Statistikgruppen

Statistikgruppen fortsätter sitt arbete och bedömer löneutvecklingen för FPA:s anställda under avtalsperioden.

9§

Arbetsfred

Den som är bunden av detta avtal får inte medan avtalet är i kraft vidta stridsåtgärder för avgörande av en tvist rörande avtalets giltighet, bestånd eller rätta innebörd eller en tvist med anledning av ett på avtalet grundat anspråk, för ändring av gällande avtal eller för åstadkommande av ett nytt avtal.

Det ovan avtalade gäller även detta avtals bilagor medan avtalet är i kraft.

Helsingfors den 20 mars 2025

Pasi Lankinen

Tuija Sarlin

Kai Ollikainen

Tuula Hällfors-Laaksonen

Antti Jussila

Satu Koponen

Leena Yliluoma

Pekka Köli

Tuija Jokinen

Markus Lohi

SÄRSKILDA BESTÄMMELSER BETRÄFFANDE AVLÖNINGEN OCH ANDRA ANSTÄLLNINGSVILLKOR

1 §

Höjning av lönetabellen

Lönetabellen höjs genom de generella höjningar som avtalats vid kollektivavtalsförhandlingarna.

2 §

Generella höjningar

De generella höjningarna gäller alla arbetstagare och hänför sig till följande lönedelar:

1. en uppgiftsbaserad lönedel
2. en individuell lönedel
3. rekryteringspoäng
4. tekniska poäng
5. arbetsmarknadstillägg
6. tabelltillägg
7. garantidel

I samband med följande lönedelar betalas inte generella höjningar:

8. glesbygdstillägg
9. övriga tillägg (tillägg som för närvarande är frysta)

3 §

Sänkning av den uppgiftsbaserade lönedelen

Den uppgiftsbaserade lönen för en arbetstagare kan sjunka endast i fall där villkoren för uppsägning uppfylls.

När de individuella totalpoängen sjunker redan med en poäng utan att kravnivån förändras, ska en utvecklingsplan med överenskomna mål uppgöras.

Om de överenskomna målen inte nåtts fram till följande klassificering, överförs löneärendet till utvärderingsgruppen.

Ingen får lägre lön till följd av det nya lönesystemet.

4 §

Årsfastställandet

När en arbetsuppgift blir mera krävande utvärderas kravklassificeringen omedelbart i enlighet med löneguiden. Löneförhöjning görs från ingången av månaden efter förändringen.

Lönesamtalen i anslutning till årsfastställandet förs i januari–mars. Vid lönesamtalet går den anställdes befattningsbeskrivning och kravnivå igenom, och chefen utvärderar den individuella arbetsprestationen.

Eventuella justeringar av individuella poäng träder i kraft fr.o.m. den 1 juni årligen. Lönesamtalspostens minimibelopp är 0,45 procent av lönesumman för den i lönearbetsgruppen avtalade månaden.

Arbetsgivaren fastställer närmare grunder för bestämmandet av posten efter diskussioner i lönearbetsgruppen.

Betydande och oförutsedda ändringar som allvarligt hotar FPA:s ekonomi kan förutsätta att FPA:s kollektivavtalsparter förhandlar om ett minimibelopp för lönesamtalsposten. Sådana förhandlingar förs på begäran av den ena parten i god tid före lönesamtalen för året i fråga. Om enighet inte uppnås vid förhandlingarna, tillämpas det avtalade minimibeloppet 0,45 procent.

Alla kostnader till följd av kravnivåhöjningarna är administrativa.

Nya chefer som ska föra lönesamtal utbildas årligen innan samtalen inleds.

5 §

Arbete där kravnivån är högre

Till arbetstagare som temporärt, för minst en månad, övergår till att sköta ett arbete där kravnivån är högre än kravnivån för arbetstagarens ordinarie arbete betalas högre lön från att han eller hon börjar sköta arbetet i fråga. När kravnivån stiger, så stiger lönen alltid med minst 60 procent av skillnaden mellan kravnivåerna när poängnivån är

densamma, dock med minst 60 euro och högst med det totala antalet individuella poäng vid den tidpunkt då kravnivån ändras. När kravnivån ändras, sjunker de individuella poängen inte under 24.

Om en ny arbetsuppgift inte medför högre kravnivå kan arbetsmarknadstillägg sökas i enlighet med FPA:s löneguide. Ifall den temporära skötseln av ett arbete inte pågått oavbrutet, beaktas vid beräkning av de ovannämnda tiderna den sammanlagda tid som arbetstagaren skött arbetet, om avbrottet uppgått till högst 30 dagar.

Alla som varit anställda i fem år utan avbrott och utvecklats normalt i sitt arbete får minst 27 individuella poäng.

Ett avbrott i anställningen som är kortare än en månad inverkar inte på anställningens kontinuitet.

6 §

Kravklassificering i fråga om arbetstagare som handlägger förmånsärenden

Arbetstagare som handlägger förmånsärenden placeras på minst kravnivå B2.

7 §

Glesbygdstillägg vid byte av arbetsställe

Arbetstagare med glesbygdstillägg 31.12.1993 behåller denna lönedel i enlighet med de glesbygdspoäng som låg till grund för det i lönen ingående fasta tillägget 31.12.2000.

Inverkan vid byte av arbetsställe:

- om glesbygdstillägget för det nya arbetsstället är lika stort eller större än den flyttande arbetstagarens glesbygdstillägg, betalas arbetstagarens tillägg med samma belopp som tidigare.
- om glesbygdstillägget för det nya arbetsstället är mindre än den flyttande arbetstagarens glesbygdstillägg, ändras arbetstagarens tillägg till det belopp som det skulle ha uppgått till på orten i fråga 31.12.2000.

8 §

Förtroendevaldas arvoden

Samarbetsombudets arvode är 335 euro i månaden. För ett samarbetsombud som representerar mindre än 300 personer är arvodet 285 euro i månaden. Arvodet för första vice samarbetsombudet är 85 euro i månaden.

Arvodet för första vice samarbetsombudet ändras inte då han eller hon träder till i stället för det ordinarie samarbetsombudet under en tid som varar över fyra veckor.

Totallönen för huvudförtroendemannen och huvudskyddsombudet avtalas separat.

Till samarbetsombuden vid enheten för ledningsstöd och internrevisionen betalas inget arvode.

9 §

Kravklassificeringen av samarbetsombudets ordinarie arbete

Kravnivån och den individuella lönedelen vad gäller samarbetsombudets egentliga arbetsuppgift utvärderas i enlighet med lönesystemet. Den individuella lönedelen utvärderas på det sätt som parterna avtalar separat.

10 §

Beräkning av de förtroendevaldas lönesamtalspost

Med tanke på den årliga lönesamtalsomgången för samarbetsombuden beräknas en ram på 0,45 procent på deras lönesumma. Eventuella tilläggsposter inkluderas också i samarbetsombudens lönesumma. Personaldirektören godkänner Ammattiliitto Kelan toimihenkilöt ry:s framställan.

11 §

Granskning av förtjänstutvecklingen i statistikgruppen

Statistikgruppen granskar huvudförtroendemannens, huvudskyddsombudets och samarbetsombudens förtjänstutveckling när den allmänna förtjänststatistiken färdigställts.

12 §

Upprätthållande av yrkesskickligheten

Upprätthållandet av huvudförtroendemannens, huvudskyddsombudets och samarbetsombudens yrkesskicklighet och möjligheter att använda kontorsutrustning under den tid de utför sina uppgifter realiseras i enlighet med det inkomstpolitiska avtal som undertecknats 2.12.2002.

ARBETSTIDSBANK

1 §

Arbetstidsbankens syften

Genom systemet med arbetstidsbank främjas samordningen av den arbetstid som behövs för att utföra arbetsuppgifter och personalens arbete och övriga liv. Syftet är att främja arbetstidsskyddet så att övertidsarbete som initierats av chefen kan ersättas i form av ledighet i enlighet med arbetstidslagen. Bestämmelserna om arbetstidsbank tillämpas alltid när övertid ska ersättas i form av ledighet.

Arbetstidsbanken tillämpas också vid beviljande av semesterpenningdagar i form av ledig tid.

2 §

Avtal om arbetstidsbank

Ibrukttagandet av arbetstidsbank förutsätter ett skriftligt avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Avtalet uppgörs av den behöriga chefen.

Vid ingående av avtalet beaktas de verksamhetsmässiga förutsättningarna för att ledighet ska kunna beviljas. Avtal om arbetstidsbank ingås för högst ett år i taget. Ett avtal på ett år fortsätter ett år åt gången, om det inte avslutats i enlighet med 7 §. Avtal om arbetstidsbank kan också ingås för kortare tid än ett år eller för en viss arbetsuppgift. Då upphör avtalet när den fastställda tiden gått ut.

Planmässighet förutsätts när ledigheten utjämnas till normal nivå.

3 §

Poster som överförs till arbetstidsbanken

När ett avtal om arbetstidsbank har ingåtts, kan man avtala om att övertidersättningar enligt 13 § i kollektivavtalet ska överföras till arbetstidsbanken. Chefen och den anställda kan avtala om att övertiden ska

sparas i arbetstidsbanken i form av icke-förhöjda timmar. Den förhöjda delen av övertiden betalas då ut i pengar. Alternativt kan övertiden sparas i arbetstidsbanken i form av förhöjda timmar.

Genom avtalet om arbetstidsbank kan chefen och den anställda avtala om att semesterpenningen ska sparas i arbetstidsbanken i form av tid.

Till arbetstidsbanken kan överföras högst 45 dagar. Arbetstiden för en (1) dag är 7 timmar och 15 minuter.

4 §

Uttag av ledighet som hänför sig till arbetstidsbanken

Timmar som sparats i arbetstidsbanken ersätts i form av ledighet helst under det kalenderår då timmarna överförts till arbetstidsbanken (egentlig uttagsperiod). Ifall detta inte är möjligt tas ledigheten under de två följande kalenderåren (sekundär uttagsperiod).

Exempel: En arbetstagare har 30 outtagna övertidstimmar under 2019. Dessa timmar tas ut i form av ledighet under åren 2020–2021.

Ledighet som hänför sig till arbetstidsbanken beviljas i form av hela lediga dagar (7 timmar 15 minuter per dag) om inte annat avtalas.

Exaktare tidpunkt för uttaget avtalas under uttagsperioden samtidigt med planeringen av semestrarna eller under annan överenskommen tid. Arbetstagaren har rätt att ta ut ledigheterna vid avtalad tidpunkt. På arbetstagarens begäran eller när vägande verksamhetsmässiga skäl föreligger kan avvikelse göras från den fastställda planen. Ifall överenskommelse om ny tidpunkt för ledighet inte nås, ska arbetsgivaren underrätta arbetstagaren om den nya tidpunkten minst två månader före ledighetens början.

Om inte annat avtalas, har arbetstagaren rätt att av den ledighet som samlats i arbetstidsbanken ta ut en vecka per år under det kalenderår som följer efter att arbetstagaren yrkat på att få ta ut ledighet.

5 §

Lön för ledighet som hänför sig till arbetstidsbanken

För ledighet som hänför sig till arbetstidsbanken betalas lön enligt tidpunkten för uttaget av ledigheten. Ledighet som hänför sig till arbetstidsbanken är semestergrundande.

6 §

Ledighet som hänför sig till arbetstidsbanken och övrig frånvaro

Om en arbetstagare insjuknar under en ledighet som hänför sig till arbetstidsbanken, avbryts ledigheten. Insjuknandet ska anmälas och arbetsoförmågan konstateras på samma sätt som när arbetstagaren arbetar och blir sjuk. När en arbetstagare insjuknar före ledigheten, senareläggs den till en separat avtalad tidpunkt. Inledningstidpunkten för en avtalad ledighet kan senareläggas på arbetstagarens begäran, ifall den sammanfaller med arbetsfrånvaro till följd av sjukdoms- eller olycksfallsorsakad arbetsoförmåga eller rehabilitering eller till följd av befrielse från arbete på grund av graviditets-, särskild graviditets- eller föräldraledighet.

7 §

Uppsägning av avtal om arbetstidsbank

En arbetstagare som övergår till en annan enhet vid FPA får avtalet om arbetstidsbank med sig till den nya enheten.

En chef eller en arbetstagare som önskar säga upp avtalet ska skriftligen underrätta den andra parten om detta. Timmar förs inte över till arbetstidsbanken efter anmälan om uppsägning av avtalet. De timmar som tidigare förts över till arbetstidsbanken beviljas inom två år från datumet för meddelandet om uppsägning av avtalet.

Om den ena parten så kräver, ersätts de timmar som överförts till arbetstidsbanken i form av pengar senast inom tre månader från det att ett yrkande på detta framställts.

Om ledighet inte kan beviljas, ersätts timmarna i arbetstidsbanken med en enkel timlön för varje timme. Timlönen bestäms utifrån månadslönen vid betalningstidpunkten.

8 §

Tillämpning

Ledigheter som hänför sig till arbetstidsbanken kan i enlighet med kollektivavtalet tidsmässigt kopplas till semestrar och sparade ledigheter. Likaså är det möjligt att koppla den frånvaro utan lön som avses i 36 § 7 punkten i kollektivavtalet till ledighet som hänför sig till arbetstidsbanken.

På så sätt främjas samordningen av den arbetstid som behövs för att utföra arbetsuppgifter och av de behov som gäller personalens arbets- och fritid.

9 §

Uppföljning

Avtalsparterna utvärderar arbetstidsbankens funktionsduglighet och avtalar vid behov om eventuella ändringar i systemet. Meningsskiljaktigheter avgörs i enlighet med huvudavtalet.

Arbetstidsgruppen följer antalet timmar som samlas i arbetstidsbankerna och användningen av dessa. Arbetstidgruppen följer antalet hela utjämningsdagar (så kallad saldoledighet) i enlighet med systemet för flexibel arbetstid och utjämningsmöjligheterna samt utreder utvecklingsåtgärder.

ANVISNINGAR OM FLEXIBEL ARBETSTID

1 §

1 Användning av flexibel arbetstid vid distansarbete i hemmet

Distansarbete grundar sig på frivillighet. Det ska råda samförstånd om distansarbetet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Arrangemangen kring distansarbetet fungerar smidigt när både arbetstagaren och arbetsgivaren har en liknande uppfattning om plats och tid samt om övriga villkor och principer för distansarbetet.

Både i FPA:s lokaler och i hemmet tillämpas samma praxis för uppföljning av arbetstiden.

Övertidsarbete kan på order av den närmaste chefen och med arbetstagarens samtycke utföras på en överenskommen plats för distansarbete. Det här förutsätter att den närmaste chefen innan arbetet inleds har fastställt det kvantitativa målet för övertidsarbetet och tidpunkten för inledning och avslutning av övertidsarbetet samt när en eventuell lunchpaus hålls.

Vid distansarbete i hemmet ska arbetstagaren följa de bestämmelser om utförande av arbetet som chefen angett. Om arbetssituationen så kräver är arbetstagaren skyldig att komma och arbeta i arbetsgivarens lokaler.

Med avvikande flex avses en avvikelse från de tidsgränser som anges i denna bilaga. Chefen och arbetstagaren kan i avtalet om distansarbete komma överens om avvikelser från tidsgränserna. Därtill kan chefen och arbetstagaren komma överens om avvikande flex från fall till fall. Med hjälp av avvikande flex strävar parterna efter att sammanjämka arbete och övrigt liv.

2 Tidsintervall för ankomsten och för avslutandet av dagens arbete

Ankomsten till arbetet kan ske mellan klockan 7.00 och klockan 10.00 och avslutandet mellan klockan 14.30 och klockan 18.00, inom gränserna för vad arbetssituationen tillåter.

3 Lunchrast

En anställd har rätt till högst 60 minuters lunchflex i anslutning till lunchen. Lunchrasten ska i regel hållas mellan klockan 10.00 och klockan 14.00.

4 Fast arbetstid

Under den fasta arbetstiden klockan 10.00–14.30 ska arbetstagaren vara på arbetsplatsen. Undantag utgörs av lunchrasten och fall där tillfällig frånvaro är nödvändig för arbetet eller sker med chefens tillstånd, närmast i fall som avses i punkt 6.

5 Arbetstidssaldo

Den totala mängden negativt arbetstidssaldo får vara 20 timmar. Det positiva arbetstidssaldot får inte utan särskilt skäl överstiga 30 timmar. Positiva arbetstidssaldon på över 30 timmar skärs bort efter en utjämningsperiod på två månader.

Cheferna ska övervaka att bestämmelserna och anvisningarna om arbetstiden iakttas. Tillämpandet av flexibel arbetstid kan av grundad anledning begränsas tillfälligt.

6 Frånvaro från arbetsplatsen under arbetstid

Frånvaro dras inte av från arbetstagarens arbetstid, när frånvaron varit nödvändig för att arbetstagaren själv eller en familjemedlem insjuknat akut.

Vistelse på sjukhus för nödvändiga undersökningar eller vård på grund av sjukdom eller misstanke därom anses i regel utvisa att arbetstagaren till följd av sjukdom är oförmögen att utföra sitt arbete, och frånvaron dras då inte av från arbetstagarens arbetstid.

En arbetstagare som är gravid har rätt att under arbetstid, utan löne-
minskning, gå på medicinska undersökningar före nedkomsten, ifall
undersökningarna behöver utföras under arbetstiden. Rättigheten gäl-
ler också den förälder som inte föder barnet.

7 Utförandet av arbetsuppgifter

Under bråda perioder bör flextiden tillämpas i positiv riktning och
under lugnare perioder i negativ riktning.

8 Avvikande flex

Med avvikande flex avses en tillfällig avvikelse från de tidsgränser som
avses i punkterna 2 och 3 i denna paragraf.

Avvikande flex får med chefens tillstånd tillämpas när arbetssituatio-
nen eller nödvändig skötsel av egna ärenden så kräver.

En outtagen lunchrast kan med chefens tillstånd undantagsvis räknas
som arbetstid.

Beträffande arbetstiden för arbetstagare som deltar i mottagning
kvällstid kan avvikande flex tillämpas de dagar då arbetstagaren del-
tar i kvällsmottagningen. Även härvidlag ska möjlighet finnas att utföra
arbetsdagar med normal längd.

Den tid som går åt till möten utanför arbetstiden räknas i sin helhet
som arbetstid.

9 Vissa tillämpningar

Enligt 3 § 2 mom. i arbetstidslagen räknas den tid som används för resa
inte in i arbetstiden, om den inte samtidigt ska anses vara en arbets-
prestation. Resor mellan hemmet och arbetsplatsen räknas inte som
arbetstid.

En resdag beaktas i regel inte vid beräkandet av flextidssaldo, om inte
arbetstagaren under dagen i fråga har arbetat på arbetsstället före eller
efter arbetsresan. Detsamma gäller kurser, studiedagar och därmed
jämförbara evenemang.

Om en arbetstagare som arbetar i hemmet utför arbete på den ordinarie arbetsplatsen en del av dagen på order av chefen uppkommer inget plus- eller minussaldo med anledning av resan mitt på dagen.

Ifall en arbetstagare på grund av insjuknande har arbetat endast en del av en dag, beaktas dagen i fråga inte vid beräkandet av flexitidssaldot.

Ett positivt saldo kan avtalas att tas ut i hela lediga dagar.

10 Övertidsarbete

Vid tillämpningen av flexibel arbetstid förutsätts i samband med övertidsarbete att arbetstagaren inte har negativt arbetstidssaldo.

Ifall övertidsarbetet utförts av en orsak som inte beror på arbetstagaren, har denne emellertid rätt till övertidsersättning, oberoende av negativt arbetstidssaldo och av längden på arbetsdagen före övertidsarbetet.

Kollektivavtalsenligt övertidsarbete som ersätts i pengar eller i ledig tid ska pågå i minst en timme under en och samma dag, annars är det fråga om flex.

11 När en anställning upphör

När en anställning upphör t.ex. på grund av att arbetstagaren säger upp sig eller går i pension, ska eventuellt negativt saldo betalas tillbaka i sin helhet. För positivt arbetstidssaldo betalas inte ersättning i pengar.

12 Avtal om kvittning av minussaldo

Chefen och arbetstagaren kan avtala om att ett minussaldo ska kvittas mot lön, sparad ledighet, semesterdagar eller semesterpenningsskuld.

Heltidsanställda kan mot semesterdagar endast kvitta ett minussaldo som motsvarar den dagliga arbetstiden (7 timmar 15 minuter) och semesterårets semester får inte understiga 20 semesterdagar.

2 §

Tillfällig begränsning av flexibel arbetstid

Tillämpandet av flexibel arbetstid kan tillfälligt begränsas, t.ex. under en jäktig period eller när kundservicen så kräver. Tillfälliga ändringar genomförs i enlighet med bestämmelserna i 6 § i samarbetsavtalet så att en arbetsskiftsförteckning görs upp senast en kalendervecka innan ändringarna träder i kraft. Av förteckningen ska framgå när den dagliga arbetstiden börjar och när den slutar samt tidpunkten för dygnsvilan.

3 §

Arbetstagargrupper på vilka de allmänna bestämmelserna om flexibel arbetstid inte tillämpas

Vid FPA finns vissa arbetstagargrupper på vilka de allmänna bestämmelserna om flexibel arbetstid inte tillämpas.

Dessas arbetstid bestäms i regel i form av skiftarbete, inom ramen för ordinarie arbetstid, begränsad flex eller differentierad arbetstid.

RESEREGLEMENTE

1 §

Allmänt

För resor som hänför sig till FPA-ärenden betalas ersättning för resekostnader, dagtraktamente, natttraktamente och logiersättning i enlighet med detta reglemente.

2 §

Arbetsresa

En ersättningsgill arbetsresa är en resa som en arbetstagare av sin chef åläggs att företa utanför arbetsplatsen för att sköta uppgifter. En resa från arbetstagarens bostad till arbetsplatsen och tillbaka är inte en ersättningsgill arbetsresa.

Med arbetsplats avses en arbetstagares fasta arbetsställe där han eller hon arbetar eller, i fall där fast arbetsställe saknas på grund av arbetets karaktär, ett motsvarande ställe. En arbetstagare kan ha en egentlig eller en sekundär arbetsplats.

Arbetsgivaren kan betala skattefri ersättning för kostnaderna för resor till en sekundär arbetsplats och för skäliga logikostnader (ISkL 71 § 1 mom.). Arbetsgivaren kan inte betala skattefria dagtraktamenten, måltidsersättningar eller natttraktamenten för resor som gjorts till en sekundär arbetsplats.

3 §

Resdygn

Ett resdygn är den period på högst 24 timmar som börjar vid avresan från arbetsplatsen eller bostaden och slutar vid återkomsten dit.

En arbetsresa upphör inte när arbetstagaren återvänder till sin arbetsplats för att få nya arbetsorder eller för att utföra kortvariga arbetsuppgifter om arbetsresan fortsätter omedelbart efter dessa.

4 §

Arbetsresa (tid och totalkostnader)

En arbetsresa ska ske på en så kort tid och med så små totalkostnader som möjligt, med beaktande av vad som är ändamålsenligt med tanke på resan och de uppgifter som arbetstagaren har att utföra. Vid bedömningen av totalkostnaderna för en resa ska förutom resekostnadsersättning, dagtraktamente och logiersättning även beaktas den tidsinbesparing som eventuellt gjorts genom att arbetstagaren anlitat ett visst slags färdmedel.

För en arbetsresa betalas inte mer i ersättning än vad som hade betalats om ifrågavarande resa hade gjorts på det för FPA förmånligaste sättet som avses i moment 1.

5 §

Ersättning för resekostnader

Ersättning betalas för resebiljetter och för transport-, plats- och sovplatsbiljetter samt för övriga därmed jämförbara avgifter som varit nödvändiga och som hänför sig till det egentliga resandet. Avgifter som avses härvidlag är exempelvis nödvändiga bilparkeringsavgifter.

Om en arbetstagare haft att betala separata avgifter för transporten av arbetsredskap eller annan sådan utrustning som behövts med, ersätts det belopp som betalats.

Ersättning för resekostnader betalas i enlighet med de grunder som skattestyrelsen årligen fastställer.

6 §

Transport av andra arbetstagare

Ifall en arbetstagare på arbetsresa, i ett fordon som han eller hon äger eller innehar, även transporterar andra arbetstagare eller personer vars uppgifter hänför sig till den arbetsresa som arbetstagaren i fråga företar, betalas till denne en tilläggsersättning per kilometer i enlighet med de grunder som skattestyrelsen årligen fastställer.

7 §

Dagtraktamente

Dagtraktamente kan betalas när en arbetsresa är längre än 15 kilometer från arbetstagarens bostad eller arbetsplats och den företas längs allmän färdväg, med beaktande av huruvida avfärden sker från bostaden eller arbetsplatsen och återkomsten på motsvarande sätt till bostaden eller arbetsplatsen. Ett särskilt arbetsställe ska dessutom vara på mer än fem kilometers avstånd både från den egentliga arbetsplatsen och från bostaden.

8 §

Villkor för betalning av partiellt eller helt dagtraktamente

Partiellt dagtraktamente betalas när en arbetsresa varat i över 6 timmar. Helt dagtraktamente betalas när en arbetsresa varat i över 10 timmar.

När en arbetsresa varat mer än ett resdygn och restiden överstiger det sista resdygnet med över två timmar uppstår rätt till nytt partiellt dagtraktamente, och när restiden överstiger det sista resdygnet med över sex timmar uppstår rätt till nytt helt dagtraktamente.

9 §

Betalning av dagtraktamente

Dagtraktamente betalas i enlighet med de grunder som Skatteförvaltningen årligen fastställer

1. som partiellt dagtraktamente för varje resdygn som berättigar till dagtraktamente och av vilket den i 10 § 1 mom. nämnda minimitiden har använts för arbetsresan
2. som helt dagtraktamente för varje resdygn som berättigar till dagtraktamente och av vilket den i 10 § 2 mom. nämnda minimitiden har använts för arbetsresan.

10 §

Sänkning av dagtraktamentet

Om en arbetstagare under något resdygn har fått mat som varit gratis eller ingått i resebiljettens pris, betalas dagtraktamentet till denna del sänkt med 50 procent.

11 §

Måltidsersättning

Måltidsersättning betalas i fall där dagtraktamente inte utges för en arbetsresa och arbetstagaren på grund av resan inte har möjlighet att under matrasten äta på något av FPA:s matställen. Måltidsersättningens belopp är en fjärdedel av helt dagtraktamente.

12 §

Logiersättning

Utöver dagtraktamente betalas logiersättning enligt ett av inkvarteringsrörelsen utfärdat eller annat tillförlitligt verifikat, som ska fogas till reseräkningen, dock högst till fastställt maximibelopp. När separata måltider eller annat ingår i logiavgiften betalas ersättning endast för rumspriset.

Logiersättning betalas förutsatt att arbetstagaren har vistats på inkvarteringsorten minst fyra timmar mellan klockan 21.00 och klockan 07.00 eller under denna tidsperiod varit på arbetsresa på annan ort än hemorten den sagda tiden och därför varit tvungen att söka logi.

I fall där det inom ramen för logiersättningen inte finns möjlighet till hotellinkvartering på orten kan ersättningen undantagsvis betalas på basis av faktiska kostnader som påvisats med verifikat.

13 §

Nattraktamente

Nattraktamente betalas förutsatt att minst 4 timmar av resdygnet som berättigar till dagtraktamente infaller mellan klockan 21.00 och klockan 07.00 och att arbetsgivaren inte ordnar avgiftsfri inkvartering och inte heller betalar logiersättning eller ersättning för sovplats. Nattraktamente betalas i enlighet med de grunder som skattestyrelsen årligen fastställer.

14 §

Utbildning

På dem som deltar i utbildning tillämpas bestämmelserna i detta rese-reglemente.

15 §

Utlandsresor

För utlandsresor betalas resekostnadsersättning och dagtraktamente i enlighet med de grunder som fastställts av skattestyrelsen.

En arbetstagare som får en särskild engångsersättning för en utlandsresa har inte rätt till annan ersättning för resan.

16 §

Särskilda bestämmelser

Reseräkning ska lämnas in inom två månader efter det att arbetsresan företogs, om inte giltigt hinder föreligger.

VISSA ANSTÄLLNINGSVILLKOR FÖR ANSTÄLLDA VID TELEFONTJÄNSTEN VID KONTAKTCENTRET OCH VID TELEFONTJÄNSTEN VID CENTRET FÖR INTERNATIONELLA ÄRENDEN

1 §

Arbetsvillkor

Anställningsvillkoren för arbetstagarna bestäms enligt kollektivavtalet mellan Folkpensionsanstalten och personalföreningen Ammattiliitto Kelan toimihenkilöt ry, om inte annat avtalats i denna bilaga.

2 §

Arbetstidens förläggning

Den dagliga arbetstiden är enligt 6 § i arbetstidslagen från måndag till fredag mellan klockan 8.00 och klockan 18.00.

Arbetstiden är oavbruten. Arbetstiden enligt arbetsskiftsförteckningen kan börja klockan 07.45 och sluta klockan 18.15.

Arbetstiden kan ordnas enligt en modell för differentierad arbetstid. Arbetstiden enligt arbetsskiftsförteckningen fastställs för en tidsperiod på fyra veckor. Arbetsskiftsförteckningen ska ges för kännedom minst två veckor före periodens början.

Vid tillämpandet av flexibel arbetstid avses med begreppet fast arbetstid vid centrens enheter den fasta arbetstiden enligt arbetsskiftsförteckningen. Den närvaro som telefontjänsten förutsätter avtalas närmare lokalt.

3 §

Tillägg för vissa frånvarodagar

För varje semesterdag betalas 1/250 och för varje graviditets- och föräldraledighetsdag med lön 1/365 av det totala beloppet av de ersätt-

ningar för kvällsarbete, för arbete på helgfri lördag , för söndagsarbete och arbete på helgdagsaftnar som betalats ut det föregående semester-kvalifikationsåret.

4 §

Arbetstiden på helgdagsaftnar

Kyrkliga helgdagsaftnar och dagen före självständighetsdagen, före första maj och före midsommarafton och julafton slutar arbetstiden klockan 16.00.

5 §

Ersättning för kvällsarbete

Om arbetet enligt arbetsskiftsförteckningen förläggs till kvällstid efter klockan 18.00, betalas 20 procent av timlönen i ersättning för kvällsarbete.

När arbetet vid kontaktcentret fortgår oavbrutet till klockan 20.00, betalas ersättning för kvällsarbete även mellan klockan 16.00 och klockan 18.00. Ersättningen beräknas på grundtimlönen enligt fulla kvartstimmarna.

Vissa bestämmelser som gäller kontaktcentret

6 §

Arbete som utförs vid kontaktcentret

Under veckosluten utförs vid kontaktcentret endast arbetsuppgifter som hänför sig till kontaktcentrets verksamhetsområde.

7 §

Överenskommelse om arbetstidens förläggning

Den ordinarie arbetstiden enligt arbetsskiftsförteckningen kan förläggas mellan klockan 07.00 och klockan 21.00 från måndag till fredag.

Avtalsparterna överenskommer om detaljer såsom arbetsskiftsförteckningar, tillkännagivandet av förteckningarna, förläggning av lediga

dagar och genomförandet av samarbetsförfarande innan arbetstiden förläggs mellan klockan 07.00 och klockan 08.00 och mellan klockan 18.00 och klockan 21.00. Arbetstiden enligt arbetsskiftsförteckningen kan börja klockan 07.45 och sluta klockan 18.15.

Avtalsparterna kommer överens om hur arbetstiden förläggs på lördagar och/eller söndagar.

8 §

Ersättning för arbete på helgfri lördag

När ordinarie daglig arbetstid enligt arbetsskiftsförteckningen infaller på en helgfri lördag, betalas för de timmar som utförts mellan klockan 07.00 och klockan 18.00 50 procent av timlönen i ersättning för arbete på helgfri lördag.

9 §

Ersättning för söndagsarbete

Söndagsarbete är arbete som utförs från klockan 18.00 en lördag eller dagen före kyrkliga helgdagar, dagen före självständighetsdagen eller dagen före första maj fram till klockan 24.00 den söndag, de kyrkliga helgdagar, den självständighetsdag eller den första maj som följer omedelbart därpå. För ordinarie söndagsarbete enligt arbetsskiftsförteckningen betalas i ersättning för söndagsarbete 100 procent av timlönen för de utförda timmarna.

VISSA ANSTÄLLNINGSVILLKOR FÖR ANSTÄLLDA SOM FÖRMEDLAR TJÄNSTER VID CENTRET FÖR TOLKTJÄNST FÖR PERSONER MED FUNKTIONSNEDSÄTTNING

1 §

Tillämpningsområde

Förmedlingen vid Centret för tolktjänst för personer med funktionsnedsättning är öppen från måndag till fredag kl. 7.30– 20.00 och lördagar kl. 8.00–15.00.

På skärtorsdagen och nyårsaftonen betjänar centralen kl. 7.30–15.00. Om nyårsaftonen infaller på en lördag tillämpas normala lördagsöppettider.

FPA kan vid behov göra ändringar i de ovannämnda betjäningstiderna. Ändringar i betjäningstiderna behandlas i enlighet med FPA:s samarbetsavtal.

2 §

Arbetstiden vid förmedlingen vid Centret för tolktjänst för personer med funktionsnedsättning

Utan hinder av vad som stadgas i 6 § 2 mom. i kollektivavtalet kan den dagliga arbetstiden bestämmas så att veckoarbetstiden utjämnas till i genomsnitt 36 timmar 15 minuter under en period på högst fyra veckor. Den totala arbetstiden under en period är 145 timmar. Den dagliga arbetstiden kan vara 5 till 10 timmar. Flexibel arbetstid tillämpas inte. Arbetsgivaren ska fastställa ett utjämnningssystem (arbets-skiftsplan) för en avtalad period under vilken den dagliga arbetstiden utjämnas till ett överenskommet genomsnitt. Innan arbetsskiftsplanen fastställs ska de anställda som handhar förmedlingsverksamheten höras. Arbetsskiftsplanen ska ges för kännedom minst två veckor före periodens början.

Söckenhelger och semestrar och övriga av chefen godkända frånvarodagar med lön förkortar arbetstiden under en period med 7 timmar och 15 minuter varje dag.

Arbetsskiftena har preliminärt planerats enligt följande:

- Morgonskiftet 7.00–14.45
- Dagsskiftet 8.15–16.00
- Kvällsskiftet 12.30–20.15
- Lördagar 7.30–15.15

Innan arbetsskiftena fastställs eller ändras ska ärendet behandlas genom samarbetsförfarande.

Kollektivavtalsparterna följer hur arbetsskiftsplaneringen och arbetarskyddet för personalen vid förmedlingscentralen fungerar.

3 §

Övertidsersättning

Till anställda vid förmedlingscentralen betalas efter en fyra veckors period för den arbetstid som överstiger 145 timmar en timlön förhöjd med 50 procent för de 8 första timmarna och med 100 procent för de följande timmarna.

För arbete som utförts på påskdagen och annandag påsk, på första maj, midsommardagen, självständighetsdagen och på juldagen och annandag jul betalas för annat än i 5 § avsett arbete enligt arbetsskiftsförteckningen 100 procent av timlönen i ersättning för söndagsarbete.

Man kan komma överens om att övertidsersättningen ges i form av motsvarande ledighet med användning av arbetstidsbanken.

4 §

Helgfria lördagar

När ordinarie daglig arbetstid enligt arbetsskiftsförteckningen infaller på en helgfri lördag, betalas för de timmar som utförts mellan klockan 07.00 och klockan 18.00 35 procent av timlönen i ersättning för arbete på helgfri lördag. Ersättning för lördagsarbete betalas inte för den tid för vilken ersättning för arbete på helgdagsafton eller ersättning för söndagsarbete betalas.

Ersättning för arbete på helgfria lördagar betalas även för annat arbete enligt arbetsskiftsförteckningen som utförs på lördagar eller söndagar.

5 §

Ersättning för söndagsarbete

Söndagsarbete är arbete som utförs från klockan 18.00 en lördag eller dagen före kyrkliga helgdagar, dagen före självständighetsdagen eller dagen före första maj fram till klockan 24.00 den söndag, de kyrkliga helgdagar, den självständighetsdag eller den första maj som följer omedelbart därpå.

För ordinarie söndagsarbete enligt arbetsskiftsförteckningen betalas i ersättning för söndagsarbete 100 procent av timlönen för de utförda timmarna.

6 §

Ersättning för arbete på helgdagsaftnar

För sådant arbete enligt arbetsskiftsförteckningen som utförs på påsklördagen och på midsommarafton eller julafton mellan klockan 00.00 och klockan 18.00 och för vilket det inte betalas ersättning för söndagsarbete, betalas 100 procent av timlönen i ersättning för arbete på helgdagsafton.

7 §

Ersättning för kvällsarbete

När ordinarie daglig arbetstid enligt arbetsskiftsförteckningen infaller mellan klockan 18.00 och klockan 21.00, betalas 20 procent av enkel timlön i ersättning för kvällsarbete.

8 §

Beredskapsersättning

I ersättning för fri beredskap betalas 30 procent beräknat på timlönen.

Fri beredskap förutsätter att arbetstagaren är anträffbar inom skälig tid och att han eller hon efter att ha blivit larmad vid behov kan infinna sig

på en på förhand överenskommen plats senast inom en timme (så kallad telefonberedskap).

Om arbetstagaren ska vara i sin bostad eller på någon annan överenskommen plats och inleda arbetet omedelbart, är beredskapsersättningen 50 procent av timlönen.

9 §

Tillägg för vissa frånvarodagar

För varje semesterdag betalas $1/250$ och för varje graviditets- och föräldraledighetsdag med lön $1/365$ av det totala beloppet av de ersättningar för kvällsarbete, för arbete på helgfri lördag, för söndagsarbete och arbete på helgdagsaftnar som betalats ut det föregående semesterkvalifikationsåret.

10 §

Grunder för ersättning

Som grund för ersättning som betalas i pengar används minuter.

LÖN OCH ARBETSTID FÖR STÄDPERSONAL

1 §

Fastställande av lönen för städpersonal

Lönerna för städpersonalen bestäms enligt lönesystemet och den dagliga arbetstiden enligt följande:

Daglig arbetstid	Löne-procent
1 t	14
1 t 15 min	17
1 t 30 min	21
1 t 45 min	24
2 t	28
2 t 15 min	31
2 t 30 min	34
2 t 45 min	38
3 t	41
3 t 30 min	45
3 t 30 min	48
3 t 45 min	52
4 t	55
4 t 15 min	59
4 t 30 min	62
4 t 45 min	66
5 t	69
5 t 15 min	72
5 t 30 min	76
5 t 45 min	79
6 t	83
6 t 15 min	86
6 t 30 min	90
6 t 45 min	93
7 t	97
7 t 15 min	100

Städpersonal som arbetar under 4 timmar per dag klassificeras inte enligt lönesystemet. Grunden för deras lön är den uppgiftsbaserade kravnivån A1 plus 21 poäng.

2 §

Beräkning av timlönen

När temporär skötsel av städarbete pågår i mindre än 30 dagar bestäms lönen som timlön. Timlönen beräknas utifrån den uppgiftsbaserade kravnivån A1 plus 21 individuella poäng dividerat med 150.

3 §

Inverkan av examen som lokalvårdare på den individuella lönedelen

Examen som lokalvårdare beaktas vid fastställandet av den individuella lönedelen.

4 §

Flextidssaldo

Det positiva flextidssaldot för annan städpersonal än dem som tillämpar den dagliga arbetstiden vid FPA får vara högst den dagliga arbetstiden plus hälften därav, dock högst 8 timmar, och det negativa saldot får inte överstiga den dagliga arbetstiden och inte 8 timmar. Dagligen ska minst hälften av den beräknade dagliga arbetstiden utföras.

5 §

Rätt till kostförmån

Städpersonal som arbetar minst 5 timmar per dag har rätt till kostförmån de dagar som de arbetar. Den tid som går åt till måltider ingår inte i arbetstiden.

6 §

Sjukvård som ersätts såsom företagshälsovård

För städpersonal som arbetar mindre än 20 timmar i veckan ersätts sjukvård som ersätts i form av företagshälsovård i enlighet med 38 § i kollektivavtalet.

7 §

Beräkning av semesterdagar

För de deltidsanställda städare som inte arbetar alla de dagar som är arbetsdagar vid FPA beräknas semesterdagarna i enlighet med bilaga 8.

8 §

Omdimensionering av städarbetet

I fall där omdimensionering av städarbete medför kortare arbetstid ska huvudförtroendemannen kontaktas och en utredning göras av huruvida den nya dimensioneringen leder till oskäligen följder beträffande lönen. En förkortning av den dagliga arbetstiden med högst 15 minuter medför inte sänkt lön för städaren.

ANSTÄLLNINGSVILLKOR FÖR DELTIDSANSTÄLLDA

Anställningsvillkoren för deltidsanställda städare bestäms enligt kollektivavtalets bilaga 7.

Vid deltidsarbete förkortar inte nyårsafton, eller skärtorsdagen den avtalade veckoarbetstiden. Under dessa dagar är arbetsdagens längd den som fastställts i arbetstidsplanen.

Vid deltidsarbete (gäller inte anställda som är partiellt vårdlediga eller som arbetar mindre än 18 veckotimmar) förlängs arbetstiden i samma proportion som för heltidsanställda.

Exempel:

- För en person som arbetar 55 procent är arbetstiden i veckan 20 timmar
- För en person som arbetar 83 procent är arbetstiden i veckan 30 timmar
- För en person som arbetar 50 procent är arbetstiden i veckan 36 timmar 15 minuter
- För en person som arbetar 60 procent är veckoarbetstiden 21 timmar 45 minuter
- För en person som arbetar 50 procent är veckoarbetstiden 18 timmar 8 minuter
- För en person som arbetar 40 procent är arbetstiden i veckan 14 timmar 30 minuter. Om arbetet utförs under två dagar i veckan är arbetstiden 7 timmar 15 minuter per dag och om arbetet utförs under tre dagar i veckan är arbetstiden 4 timmar 50 minuter per dag.

Anställningsvillkoren för övriga deltidsanställda bestäms enligt kollektivavtalet, med följande preciseringar och undantag:

I Deltidsanställda med månadslön

- arbetstiden är minst 20 timmar per vecka

1 Lönesättning

1.1 Lön

Lönen bestäms i proportion till arbetstiderna för heltids- och deltidssarbete.

1.2 Måtidssarbete

Enkel timlön upp till arbetstiden enligt kollektivavtalets 6 §.

1.3 Övertidssarbete

Kollektivavtalsenlig övertidssersättning för den arbetstid som överskrider den dagliga arbetstiden enligt kollektivavtalets 6 §.

1.4 Kostförmån

För de dagar som arbetstagare arbetar.

2 Arbetstid

Arbetstiden per vecka och dag och dess förläggning avtalas i förväg. Om en arbetstagare inte arbetar alla de dagar som är arbetsdagar vid FPA, avtalas arbetsdagarna i förväg.

Flex:

- För den som är partiellt vårdledig (arbetstid 30 timmar i veckan) är gränsen för flextidssaldot +30 timmar/-20 timmar. För övriga är det positiva och det negativa saldot i enlighet med den avtalade dagliga arbetstiden.

3 Semester

Rätten till semester och uttag av semester bestäms i enlighet med kollektivavtalets bestämmelser om semester. Semester som ska fastställas för arbetsdagar för dem som inte arbetar alla de dagar i veckan som är arbetsdagar vid FPA beräknas så, att de avtalade veckoarbetsdagarna

ställs i relation till fem (de dagar per vecka som är arbetsdagar vid FPA). Se tabell. (Bilaga 9)

4 Arbetsresor, utbildningsresor

För arbetsresor betalas ersättning enligt FPA:s resereglemente.

När den tid som använts till annat än själva resandet överstiger arbetstagarens dagliga arbetstid, kompenseras arbetstagaren för den överstigande tiden.

5 Frånvaro

För dem som arbetar alla de dagar som är arbetsdagar vid FPA gäller samma frånvarobestämmelser som för heltidsanställda. För dem som inte arbetar alla de dagar som är arbetsdagar vid FPA gäller följande:

- Sjukfrånvaro: Som för heltidsanställda. På basis av intyg/egen anmälan även om arbetsoförmågan skulle infalla exempelvis på en pensionsdag eller en ledig dag under partiell vårdledighet.
- Övrig frånvaro: Som för heltidsanställda.
- Frånvaro en del av dagen: Enligt bestämmelserna i anvisningarna om flexibel arbetstid.

6 Företagshälsovård

Som för heltidsanställda.

II Timanställda

- arbetstid under 20 timmar per vecka
- ingen förlängning av arbetstiden

1 Lönesättning

1.1 Lön

Timlönen beräknas i enlighet med kollektivavtalet utifrån den uppgiftsbaserade lönedelen för en arbetstagare med arbete på minst motsvarande nivå, plus måltidskupongens värde multiplicerat med 21. Timlönen fås genom att man dividerar det erhållna beloppet med 150.

1.2 Mertidsarbete

Enkel timlön upp till den dagliga arbetstiden enligt kollektivavtalets 6 §.

1.3 Övertidsarbete

Om ett av arbetsledningen förordnat arbete överskrider den dagliga arbetstiden enligt kollektivavtalets 6 §, betalas övertidsersättning enligt kollektivavtalet.

1.4 Kostförmån

Ej kostförmån.

2 Arbetstid

Den totala arbetstiden fastställs i förväg. Den eftersträlvade arbetstiden och arbetstimmaerna bokförs på förhand i datasystemet.

3 Semester

För semester betalas penningersättning i enlighet med semesterlagen. Arbetstagarna i fråga har rätt till oavlönad frånvaro för minst fyra veckors tid, som kan beviljas i sträck ifall arbetstagaren så önskar.

När en arbetstagare övergår från timavlönat arbete till arbete med månadslön eller vice versa, betalas semesterersättning vid slutet av respektive period.

4 Arbetsresor, utbildningsresor

För arbetsresor betalas ersättning enligt FPA:s resereglemente.

Den tid som använts för arbetsresan, dock högst 7 timmar och 15 minuter per dag, räknas som arbetstid.

5 Frånvaro

För sjukfrånvaro betalas lön för självrisktiden enligt SFL. Sjukfrånvaro med lön förutsätter att arbetstimmaerna bokförs på förhand i datasystemet.

Graviditets-, särskild graviditets- och föräldraledighet utan lön.

Vårdledighet enligt arbetsavtalslagen.

Någon annan frånvaro med lön har arbetstagarna i fråga inte rätt till.

Tillfällig frånvaro från arbetsplatsen under arbetstid på grund av annat än själva arbetet räknas inte som arbetstid, ifall det inte är fråga om akut insjuknande.

6 Företagshälsovård

Sjukvård som ersätts som företagshälsovård ersätts enligt 38 § i kollektivavtalet.

III Personer med deltids- eller delinvalidpension

På arbetstagare med deltids- eller delinvalidpension tillämpas punkt I i denna bilaga (Deltidsanställda med månadslön), dock så att lönen för dessa bestäms i enlighet med villkoren i pensionslagstiftningen (deltidsarbete i relation till den dagliga arbetstiden vid FPA).

BERÄKNANDE AV SEMESTERDAGAR

Arbetstagare som inte arbetar alla de dagar som är arbetsdagar vid FPA

Arbetstagare som arbetar 2 dagar per vecka

- av semesterrätten hänför sig 2/5 till egna arbetsdagar

Semesterns längd	Antal semesterdagar
28 dagar	11
32 dagar	13
38 dagar	15

Arbetstagare som arbetar 3 dagar per vecka

- av semesterrätten hänför sig 3/5 till egna arbetsdagar

Semesterns längd	Antal semesterdagar
28 dagar	17
32 dagar	19
38 dagar	23

Arbetstagare som arbetar 4 dagar per vecka

- av semesterrätten hänför sig 4/5 till egna arbetsdagar

Semesterns längd	Antal semesterdagar
28 dagar	22
32 dagar	26
38 dagar	30

Arbetstagare som arbetar varannan vecka, alla fem dagar som är arbetsdagar vid FPA

- av semesterrätten hänför sig 1/2 till egna arbetsdagar

Semesterns längd	Antal semesterdagar
28 dagar	14
32 dagar	16
38 dagar	19

Det ovanstående förutsätter att personen under semesterkvalifikationsåret har 12 fulla kvalifikationsmånader. I annat fall bestäms dagarna i relation till kvalifikationsmånaderna.

Till exempel Semesterrätt: 32 semesterdagar och 6 kvalifikationsmånader, arbetar 4 dagar i veckan.

$$\frac{6}{12} \times 26 \text{ semesterdagar} = 13 \text{ semesterdagar.}$$

VISSA ANSTÄLLNINGSVILLKOR FÖR IT-KONTROLLRUMSARBETE

1 §

Tillämpningsområde

Övervakningen av FPA:s it-miljö, observation och förmåga att reagera 24/7 förutsätter arbetstidsarrangemang som avviker från 6 § i kollektivavtalet. Det här kollektivavtalsprotokollet gäller it-kontrollrumsarbete som utförs som skiftarbete. Förhandlingsparterna har avtalat om följande arbetsvillkor för it-kontrollrumsarbete.

2 §

Arbetstid för it-kontrollrumsarbete

Utan hinder av vad som anges i 6 § i kollektivavtalet kan den dagliga arbetstiden bestämmas så att veckoarbetstiden utjämnas till i genomsnitt 36 timmar och 15 minuter under en period på högst 10 veckor. Periodens totala arbetstid är 362 timmar och 30 minuter. Den dagliga arbetstiden kan vara högst 12,5 timmar. Flexibel arbetstid tillämpas inte.

Arbetsgivaren ska fastställa en arbetsskiftsförteckning för en avtalad period under vilken veckoarbetstiden utjämnas till ett överenskommet genomsnitt. Av förteckningen ska framgå när arbetstagarens dagliga arbetstid börjar och slutar samt tidpunkterna för de dagliga pauserna.

De lediga dagar som antecknats i periodens arbetsskiftsförteckning för att utjämna arbetstiden ökar inte arbetstiden. De dagar, med undantag för lördagar och söndagar, som anges i 6 § 6 mom. i kollektivavtalet och som infaller under FPA:s arbetsvecka samt semestrar och andra frånvarodagar med lön förkortar periodens arbetstid med 7 timmar och 15 minuter. De kortare arbetstiderna på nyårsafton och skärtorsdag förkortar periodens arbetstid, med undantag för lördagar och söndagar, nyårsafton med 2 timmar 15 minuter och skärtorsdag med 3 timmar.

Innan arbetsskiftsplanen fastställs ska de arbetstagare som utför it-kontrollrumsarbete höras. Arbetsskiftsplanen ska delges arbetstagarna minst två veckor före periodens början. Efter det här får arbetsskiftsförteckningen ändras endast om arbetstagaren samtycker till det eller av vägande skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen. Som ett vägande skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen kan anses t.ex. plötslig sjukfrånvaro samt risk för äventyrande av arbetssäkerheten eller funktionen hos de riksomfattande informationssystem som upprätthålls av FPA. Arbetstagaren ska alltid höras innan det görs ändringar i arbetsskiftsförteckningen.

Kollektivavtalsparterna följer hur arbetsskiftsplaneringen och arbetstidsskyddet fungerar.

3 §

Övertidsersättning

Till arbetstagare betalas efter en tioveckorsperiod för den arbetstid som överstiger 362 timmar och 30 minuter en timlön förhöjd med 50 procent för de 20 första timmarna och med 100 procent för de följande timmarna. I fråga om beräkningen av arbetstiden för avlönade frånvarodagar samt för nyårsafton och skärtorsdag gäller vad som anges i 2 §.

Man kan komma överens om att övertidsersättningen ges i form av ledighet som överförs till arbetstidsbanken.

4 §

Ersättning för kvällsarbete

När arbetstiden infaller mellan klockan 18.00 och klockan 21.00, betalas 20 procent av enkel timlön i ersättning för kvällsarbete.

5 §

Ersättning för nattarbete

När arbetstiden infaller mellan klockan 21.00 och klockan 06.00, betalas 35 procent av enkel timlön i ersättning för nattarbete.

6 §

Helgfria lördagar

För helgfria lördagar betalas för de timmar som utförts mellan klockan 06.00 och klockan 18.00 35 procent av timlönen i ersättning för arbete på helgfri lördag. Ersättning för arbete på helgfri lördag betalas inte för den tid för vilken ersättning för arbete på helgdagsafton eller ersättning för söndagsarbete betalas.

7 §

Ersättning för söndagsarbete

För arbete som utförts på söndag eller annan kyrklig högtidsdag eller på självständighetsdagen eller första maj mellan klockan 00.00 och klockan 24.00, betalas som ersättning för söndagsarbete timlönen förhöjd med 100 procent.

Ersättning för söndagsarbete betalas också för arbete som utförts dagen före nämnda dagar mellan klockan 18.00 och klockan 24.00.

I enlighet med 5 kap. 17 § 7 mom. i arbetstidslagen kan kontrollrumsarbete utföras utan särskilt samtycke på söndagar eller nationella helgdagar på grund av arbetets art.

8 §

Ersättning för arbete på helgdagsaftnar

För arbete som utförs på påsklördagen eller på midsommarafton eller julafton mellan klockan 00.00 och klockan 18.00 och för vilket det inte betalas ersättning för söndagsarbete, betalas 100 procent av timlönen i ersättning för arbete på helgdagsafton.

9 §

Tillägg för vissa frånvarodagar

För varje semesterdag betalas 1/250 och för varje sjukdag med lön samt varje graviditets- och föräldraledighetsdag 1/365 av det totala beloppet av de ersättningar för kvällsarbete, nattarbete, arbete på helgfri lördag, arbete på helgafton samt för söndagsarbete som betalats ut under det föregående semesterkvalifikationsåret.

10 §

Grunder för ersättning

Som grund för ersättning som betalas i pengar används minuter.

11 §

Lunch- och kaffepaus

En anställd har rätt till 30 minuters lunch och 10 minuters kaffepaus, av vilka lunchen inte ingår i den dagliga arbetstiden. Om ett planerat arbetsskift fortgår minst 12 timmar utan avbrott, ska arbetstagaren ges möjlighet att äta under arbetstid.

Efter åtta timmars arbete ska arbetstagaren ges möjlighet till tillräckligt många pauser i arbetet.

Om det under arbetsskiftet inte finns något för ändamålet lämpligt avtalat matställe att tillgå, betalas för arbetsdagen en penningersättning för kostförmånen i enlighet med 19 § i kollektivavtalet.

12 §

Arbetsresor för arbetstagare som utför nattarbete

Arbetsgivaren ordnar inte skjuts till och från arbetet för arbetstagare som utför nattarbete.

13 §

Betalning av ersättningar för övertidsarbete och för obekvämt arbete

Övertidsersättningar betalas senast under den kalendermånad som följer på den månad då arbetsperioden på 10 veckor tog slut. Utöver övertidsersättningarna betalas de ersättningar som anges ovan i 5–9 § senast under den kalendermånad som följer på den månad då arbetet som ersättningarna gäller utfördes.

14 §

Utryckningsersättning

Utryckningsersättning enligt 15 § i kollektivavtalet betalas på följande villkor: Arbetstagaren kallas i arbete och blir tvungen att komma till arbetet utanför sin ordinarie arbetstid när han eller hon redan har lämnat arbetsplatsen, och kommer till arbetet senast 24 timmar efter att ha blivit kallad i arbete.

Utryckningsersättning samt reseersättning betalas i enlighet med 15 § i kollektivavtalet.

PRINCIPER FÖR SÅDAN UTBILDNING FÖR FÖRTROENDEVALDA SOM FÖRUTSÄTTS I SAMARBETSAVTALET

1 §

Förtroendevalda i avtalsbestämmelserna

Utbildningen för förtroendevalda förbättrar förutsättningarna för samarbete mellan arbetsgivaren och personalen och främjar sålunda samverkan vid FPA.

I dessa avtalsbestämmelser avses med förtroendevalda ordförandena och vice ordförandena för Ammattiliitto Kelan toimihenkilöt ry samt huvudförtroendemannen, huvudskyddsombudet och samarbetsombuden jämte suppleanter.

Om rätten att få information har avtalats i 12 § i avtalet om samarbete vid FPA.

2 §

Beviljande av avlönad ledighet

Förtroendevalda beviljas avlönad ledighet för tiden för de grund- och fortsättningskurser i anslutning till handhavandet av ifrågavarande förtroendeuppdrag som anordnas vid fackliga organisationers läroinrättningar.

Likaså kan avlönad ledighet beviljas för utbildning som anordnas av Ammattiliitto Kelan toimihenkilöt ry eller annan motsvarande facklig organisation eller sammanslutning och som främjar handhavandet av ifrågavarande förtroendeuppdrag.

Ammattiliitto Kelan toimihenkilöt ry tillställer årligen, före kalenderårets utgång, arbetsgivaren en plan beträffande kursbehoven under det följande kalenderåret.

3 §

Tyngdpunktsområden inom utbildning

De förtroendevalda ska ges utbildning i ledarskap, arbetsledning och rationalisering.

Minst en gång per år ordnas för de förtroendevalda en temadag om frågor som gäller samarbete.

För utbildningstiden betalas oavkortad lön, och FPA svarar för kostnaderna för utbildningen.

Dessutom kan ledighet för studieresor och självstudier beviljas enligt prövning.

4 §

Handläggning av ansökan

Till ansökan om utbildning enligt 2 § ska fogas ett kursprogram eller en redogörelse för studierna. Enheten för ledningsstöd beslutar om beviljande av utbildning eller, av motiverad orsak, om senareläggning av den. Vid avslag på ansökan eller senareläggning av utbildning ska förhandlingar föras med huvudförtroendemannen eller huvudskyddsombudet.

5 §

Kurstraktamente

För utbildningstid enligt 2 § kan till en förtroendevald betalas lön för totalt högst 30 arbetsdagar per kalenderår.

I ersättning för utbildningskostnaderna betalas ett kurstraktamente. Traktamentet för en endagskurs är 27,50 euro. För en kurs som omfattar två eller flera dagar är traktamentet 55 euro per kursdag. Traktamentet betalas till utbildningsanordnaren.

Det betalas på grundval av antalet kursdagar enligt kursprogrammet. Utöver kurstraktamentet betalar FPA inga andra kostnadsersättningar.

6 §

Utbildning efter att ett förtroendeuppdrag har upphört

Efter att förtroendeuppdraget upphört ska arbetsgivaren och arbetstagaren tillsammans utreda huruvida arbetstagaren behöver yrkesmässig utbildning för sitt gamla arbete eller ett motsvarande arbete. Arbetsgivaren anordnar den utbildning som utredningen förutsätter.

BESTÄMMELSER OM AVSLUTANDE AV EN ANSTÄLLNING OCH OMVANDLING TILL ANSTÄLLNING PÅ DELTID SAMT PERMITTERINGAR

Bestämmelserna i denna bilaga tillämpas på avslutande av anställningsförhållande, varmed avses uppsägning och hävning av anställningsförhållande, samt på omvandling till deltidsanställning och på permitteringar. Härvidlag ska särskilt bestämmelserna i 8 kap. och 9 kap. 62 § i lagen om samarbete inom företag samt bestämmelserna i gällande samarbetsavtal beaktas.

I Uppsägning av anställningsförhållande, omvandling till anställning på deltid

A) Allmänna bestämmelser

1 §

Uppsägningstider

När FPA säger upp en anställd ska FPA, om inte annat avtalas, tillämpa följande uppsägningstider när anställningen pågått utan avbrott:

1. 14 dagar när anställningen varat högst ett år,
2. en månad när anställningen varat över ett men högst fyra år,
3. två månader när anställningen varat över fyra men högst åtta år
4. fyra månader när anställningen varat över åtta men högst 12 år
5. sex månader när anställningen varat över 12 år.

När en anställd säger upp sig ska denne, om inte annat avtalas, tillämpa följande uppsägningstider när anställningen pågått utan avbrott:

- 14 dagar när anställningen varat högst fem år,
- en månad när anställningen varat över fem år.

2 §

Underlåtenhet att iaktta uppsägningstid

Ifall FPA inte iakttar gällande uppsägningstid, är FPA skyldig att betala arbetstagaren full lön för uppsägningstiden.

En arbetstagare som säger upp sig utan iakttagande av gällande uppsägningstid är skyldig att i engångsersättning för underlåtenheten att iaktta uppsägningstiden betala ett belopp motsvarande uppsägningslönen till FPA. FPA får innehålla detta belopp av arbetstagarens slutlön, med beaktande av vad som stadgas i 2 kap. 17 § i arbetsavtalslagen om arbetsgivarens kvittningsrätt.

Ifall någondera partens underlåtenhet att iaktta gällande uppsägningstid hänför sig till endast en del av uppsägningstiden, gäller betalningsskyldigheten motsvarande del av uppsägningstidslönen.

3 §

Meddelande om uppsägning

Meddelande om uppsägning ska göras skriftligen och tillställas arbetsgivarens företrädare eller arbetstagaren personligen. Ifall detta inte är möjligt, får meddelandet sändas per post till den postadress som uppgetts av FPA eller arbetstagaren eller som annars är känd. När ett meddelande om uppsägning har sänts per post, anses meddelandet om upphävande av arbetsavtalet ha kommit till mottagarens kännedom den sjunde dagen efter att meddelandet postats som brev.

Ifall arbetstagaren är på semester, anses dock ett upphävande av anställningsförhållandet som grundar sig på ett per post avsänt meddelande ha meddelats tidigast den första dagen efter utgången av semestern.

B) Uppsägning av orsak som beror på arbetstagaren

4 §

Uppsägningsgrunder

FPA får inte säga upp en arbetstagare utan sådana sakliga och vägande grunder som avses i arbetsavtalslagen.

Som sakliga och vägande grunder enligt 7 kap. 2 § 1 mom. i arbetsavtalslagen för uppsägning som har samband med arbetstagarens person kan anses allvarligt brott mot eller åsidosättande av sådana förpliktelser som följer av anställningsförhållandet eller lag och som är av väsentlig betydelse för anställningsförhållandet samt en väsentlig förändring av de personliga arbetsförutsättningar på grund av vilka arbetstagaren inte längre kan klara av sina arbetsuppgifter. Vid bedömningen av om det är fråga om sakliga och vägande grunder ska arbetsgivarens och arbetstagarens omständigheter beaktas som en helhet. De förbjudna uppsägningsgrunderna finns fastställda i 7 kap. 2 § 2 mom. i arbetsavtalslagen.

5 §

Verkställande av uppsägning

Uppsägning ska verkställas inom skälig tid efter att arbetsgivaren fått kännedom om uppsägningsgrunden.

Beträffande uppsägning som FPA verkställer ska före verkställandet ett meddelande tillställas huvudförtroendemannen och huvudförhandlaren för FPA och de ska beredas möjlighet att bli hörda.

6 §

Meddelande om uppsägningsgrund

FPA ska på arbetstagarens begäran utan dröjsmål skriftligen meddela denne den dag då anställningsförhållandet upphör samt de för arbetsgivaren kända uppsägningsgrunderna.

7 §

Hörande av arbetstagare

Före meddelandet om uppsägning av ett anställningsförhållande ska FPA inom skälig tid bereda arbetstagaren möjlighet att bli hörd i fråga om uppsägningsgrunden. Arbetstagaren har rätt att vid hörandet anlita ett biträde.

Efter hörandet ska FPA utreda huruvida uppsägningen kan undvikas genom omplacering av arbetstagaren i annat arbete.

8 §

Ersättning för ogrundad uppsägning

Bestämmelser om ersättning ingår i kapitel III i denna bilaga.

9 §

Utredande av förutsättningarna för fortsatt anställningsförhållande

Om ett anställningsförhållande sagts upp i strid med grunderna i 7 kap. 2 § i arbetsavtalslagen, ska arbetsdomstolen på framställt yrkande pröva huruvida omständigheterna i ärendet är sådana att det finns förutsättningar för fortsatt anställningsförhållande eller för återställande av ett upphört anställningsförhållande. Yrkandet ska framställas inom sex månader från meddelandet om uppsägning av anställningsförhållandet.

Vid prövningen av de i stycke 1 avsedda förutsättningarna ska uppmärksamhet fästas både vid de omständigheter som framkommit i fallet i sin helhet och i synnerhet vid orsakerna till uppsägningen, omfattningen av FPA:s verksamhet, antalet anställda vid FPA och den uppsagda arbetstagarens lust och faktiska möjligheter att återvända till sitt tidigare arbete samt vid arbetstagarens övriga omständigheter.

10 §

Ersättning när anställningsförhållandet fortgår

Om arbetsdomstolen finner att det finns förutsättningar att fortsätta anställningsförhållandet, kan den ålägga FPA att betala antingen en ersättning i enlighet med kapitel III i denna bilaga eller, ifall FPA låter anställningsförhållandet fortgå, en alternativ ersättning.

Ett dylikt åläggande kan utfärdas även efter ett upphört anställningsförhållande för det fall att FPA inom den i domen fastställda tiden erbjuder arbetstagaren antingen ett arbete som det uppsagda anställningsförhållandet förutsätter eller ett därmed jämförbart arbete.

Storleken på den alternativa ersättningen kan bestämmas utifrån minimiersättningsbeloppet enligt kapitel III i denna bilaga, eller också, om ingen skada uppstått, kan det förordnas att ingen ersättning betalas.

C) Avslutande av anställningsförhållande av produktionsmässiga eller ekonomiska orsaker

11 §

Uppsägningsgrunder

Ekonomiska orsaker och produktionsorsaker enligt 7 kap. 3 § i arbetsavtalslagen kan såsom sakliga och vägande skäl utgöra grund för uppsägning av ett anställningsförhållande. Primärt ska arbetsgivaren då försöka få arbetstagaren placerad i andra uppgifter eller anordna utbildning för denne i enlighet med 7 kap. 4 § i arbetsavtalslagen.

12 §

Turordningsregler när arbetskraften minskas

Vid minskandet av arbetskraften utnyttjas primärt naturlig avgång. Vidare utreds enhetens arbetstagares vilja att frivilligt övergå till deltidarbete eller också utnyttjas andra frivilliga metoder för anpassning till situationen.

I samband med uppsägning ska i mån av möjlighet tillämpas den regel enligt vilken de arbetstagare sägs upp sist som är viktiga för FPA:s verksamhet eller är svårsysselsatta eller som förlorat en del av sin arbetsförmåga i arbetet vid FPA; utöver denna regel ska avseende även fästas vid hur länge anställningsförhållandet varat och vid omfattningen av arbetstagarens försörjningsplikt.

Vid tvister om turordningsregler för minskande av arbetskraften tillämpas de tider för väckande av talan som avtalats i 28 §.

13 §

Meddelande om uppsägning till huvudförtroendemannen och Arbetskraftsmyndigheten

Om det är fråga om minskning av arbetskraften av ekonomiska eller produktionsmässiga orsaker, ska FPA underrätta huvudförtroendemannen och huvudförhandlaren för FPA om den planerade uppsägningen och de ska beredas möjlighet att bli hörda. Om åtgärden gäller minst tio arbetstagare ska även Arbetskraftsmyndigheten underrättas.

14 §

Ersättning för ogrundad uppsägning

Bestämmelser om ersättning ingår i kapitel III i denna bilaga.

15 §

Återanställande av uppsagd arbetstagare

Enligt arbetsavtalslagen varar skyldigheten att återanställa en arbetstagare som har sagts upp av produktionsmässiga eller ekonomiska orsaker fyra månader. Om anställningsförhållandet när det upphörde hade fortgått minst 12 år, är tiden för återanställande dock sex månader.

16 §

Arbetsgivarens skyldighet att ordna utbildning

Arbetsgivaren är enligt 7 kap. 13 § i arbetsavtalslagen skyldig att erbjuda en arbetstagare som arbetsgivaren sagt upp på grund av produktionsmässiga eller ekonomiska orsaker möjlighet att delta i sysselsättningsfrämjande träning eller utbildning som arbetsgivaren betalar, om arbetstagaren innan anställningsförhållandet upphörde har varit anställd hos FPA minst fem år utan avbrott.

En närmare beskrivning av tillämpningsanvisningarna finns i anvisningarna om omställningsskyddet.

17 §

Anordnande av företagshälsovård

För anställda som sagts upp på grund av produktionsmässiga och ekonomiska orsaker är arbetsgivaren i enlighet med 2 § 3 mom. i lagen om företagshälsovård skyldig att ordna företagshälsovård under sex månader från det att skyldigheten att arbeta upphörde, om arbetstagaren innan anställningsförhållandet upphörde har varit anställd hos FPA i minst fem år utan avbrott.

En närmare beskrivning av tillämpningsanvisningarna finns i anvisningarna om omställningsskyddet.

D) Omvandling till anställning på deltid

18 §

Ändrande av ett anställningsförhållande till anställning på deltid

FPA kan efter uppsägningstidens utgång ensidigt ändra ett anställningsförhållande till anställning på deltid, under de förutsättningar enligt vilka anställningsförhållandet kan sägas upp.

II Hävning av anställningsförhållande

19 §

Hävningsrätt och hävningsförfarande

På hävning av anställningsförhållande tillämpas bestämmelserna i 8 kap. i arbetsavtalslagen.

Meddelande om hävning av anställningsförhållande ska tillställas arbetstagaren skriftligen och personligen, när detta är möjligt.

Beträffande planerad hävning av anställningsförhållande ska FPA underrätta huvudförtroendemannen och huvudförhandlaren för FPA och bereda dem möjlighet att bli hörda. Denna bestämmelse behöver inte tillämpas då det är fråga om hävning av ett provotidsavtal. Beslut som gäller sådana skickas till huvudförtroendemannen och den huvudförhandlare som representerar FPA för kännedom.

20 §

Hörande av arbetstagare

Före meddelandet om hävning av ett anställningsförhållande ska FPA bereda arbetstagaren möjlighet att bli hörd i fråga om hävningsgrunden. Arbetstagaren har rätt att vid hörandet anlita ett biträde.

21 §

Ersättning för ogrundad hävning av anställningsförhållande

Bestämmelser om ersättning ingår i kapitel III i denna bilaga.

III Ersättningar

22 §

Ersättningar

Ersättning för ogrundat upphävande av anställningsförhållande bestäms enligt 12 kap. 2 § i arbetsavtalslagen.

Om FPA har hävt ett anställningsförhållande i strid med grunderna i arbetsavtalslagen, är FPA skyldig att betala ersättning för ogrundat hävande av anställningsförhållande.

I ersättning ska betalas minst tre och högst 24 månaders lön. För huvudförtroendemannen, huvudskyddsombudet och samarbetsombuden är ersättningens maximibelopp dock 30 månaders lön.

Vid bestämmandet av ersättningens storlek ska såsom faktorer med ökande eller minskande inverkan på denna beaktas den tid som arbetstagaren uppskattas vara utan arbete, inkomstbortfallet, anställningsförhållandets längd, arbetstagarens ålder och möjligheter att få arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller utbildning, FPA:s förfarande när anställningsförhållandet hävdes, sådan anledning till hävandet som arbetstagaren själv gett upphov till, arbetstagarens och FPA:s omständigheter i allmänhet samt andra liknande faktorer.

Hur arbetslöshetsdagpenning inverkar på betalningen av ersättning bestäms enligt 12 kap. 3 § i arbetsavtalslagen.

IV Permittering

23 §

Permittering

På permittering tillämpas bestämmelserna i 5 kap. i arbetsavtalslagen med nedan nämnda undantag.

När FPA skulle kunna säga upp eller häva ett anställningsförhållande har FPA rätt att med tillämpning av nedan nämnda tid för meddelande permittera en arbetstagare så, att arbetet och löneutbetalningen avbryts tillsvidare eller för viss tid medan anställningsförhållandet i övrigt består. En arbetstagare kan på ovan nämnt sätt permitteras för högst

90 dagar, om arbetet har minskat tillfälligt och FPA skäligen inte kan ordna annat arbete eller utbildning som lämpar sig för FPA:s behov.

Medan anställningsförhållandet varar kan på en arbetstagares eller FPA:s initiativ avtalas om permittering av arbetstagaren för viss tid i fall där detta behövs på grund av FPA:s verksamhet eller ekonomiska situation.

Vid permittering av en arbetstagare ska iakttas minst en månads tid för meddelande om permittering när arbetstagaren varit anställd hos FPA i högst fem år utan avbrott och minst två månaders tid för meddelande om permittering när arbetstagaren varit anställd hos FPA i över fem år utan avbrott. Permittering kan ske för viss tid eller tillsvidare.

Vid permittering tillsvidare ska FPA lämna meddelande om inledande av arbete minst en vecka i förväg, om inte annat avtalats.

Permittering utgör inte hinder för arbetstagaren att ta emot annat arbete under permitteringstiden. Om behållande av bostadsförmån under permitteringstid stadgas i 13 kap. 5 § i arbetsavtalslagen.

En förutsättning för permittering är samarbetsförfarande enligt 8 kap. i lagen om samarbete inom företag och enligt samarbetsavtalet.

Permittering kan även gälla en visstidsanställd arbetstagare som varit anställd hos FPA i minst sex månader utan avbrott.

24 §

Turordningsregler vid permittering

Turordningsreglerna vid permittering bestäms i tillämpliga delar i enlighet med 12 §.

25 §

Förhandsmeddelande om permittering

När grunden för permittering enligt 23 § är minskat arbete till följd av ekonomiska eller produktionsmässiga orsaker och FPA fått information om permitteringens nödvändighet, ska FPA omedelbart och såvitt möjligt senast tre månader före permitteringens början tillstålla huvudförtroendemannen och, när permitteringen gäller minst tio arbetsta-

gare, även Arbetskraftsmyndigheten ett förhandsmeddelande om permitteringen.

I förhandsmeddelandet ska nämnas orsaken till permitteringen, dess uppskattade begynnelse- och längd samt, yrkesgruppsvis, det uppskattade antalet arbetstagare som permitteras.

26 §

Meddelande om permittering

Meddelande om permittering ges till arbetstagaren personligen, om inte annat avtalas mellan FPA och huvudförtroendemannen. I meddelandet ska nämnas permitteringsorsak och begynnelse- och längdpunkt samt dess längd i fråga om permittering för viss tid och dess uppskattade längd i fråga om permittering tills vidare.

FPA ska på arbetstagarens begäran ge denne ett skriftligt intyg om permitteringen.

Ovan i 23 § avsett meddelande behöver inte ges i fall där FPA inte av någon annan orsak än permitteringen är skyldig att betala lön för permitteringstiden eller där hindret för arbete beror på fall som avses i 2 kap. 12 § 2 mom. i Arbetsavtalslagen.

27 §

Meddelande om uppsägning till huvudförtroendemannen och Arbetskraftsmyndigheten

Vid permittering av ekonomiska eller produktionsmässiga orsaker ska huvudförtroendemannen underrättas. Om åtgärden gäller minst tio arbetstagare ska även Arbetskraftsmyndigheten underrättas.

V Handläggning av tvister

28 §

Handläggning av tvister

När en tvist om avslutande av ett anställningsförhållande inte kunnat biläggas, kan ärendet hänskjutas till Arbetsdomstolen inom två år från

det att avslutandet av anställningsförhållandet har eller anses ha meddelats på det sätt som avses i 3 §.

Yrkande om utredande av förutsättningarna för fortsatt anställningsförhållande ska dock framställas inom den tidsfrist som förutsätts i 9 §.

Vid tvister som gäller omvandling till anställning på deltid eller permittering tillämpas huvudavtalets tidsfrister.

Enligt lagen om Folkpensionsanstalten (731/2001) ska i fråga om personalens anställningsförhållanden tillämpas arbetsavtalslagen och anställningsvillkoren avtalas genom kollektivavtal. Därför har Folkpensionsanstalten och personalföreningen Kelan toimihenkilöt r.y. 17.12.2001 avtalat om att befattningskollektivavtalet ändras till kollektivavtal, befattningskollektivavtalsnämnden slopas och arbetsdomstolsförfarande börjar tillämpas från och med 1.1.2002.

HUVUDAVTAL

om förhandlingsproceduren för Folkpensionsanstaltens kollektivavtal [befattningskollektivavtal]

1 §

Överenskommelse om villkoren i Folkpensionsanstaltens befattningshavares anställningsförhållande ingås genom kollektivavtal [befattningskollektivavtal].

Förhandlingar med Folkpensionsanstalten om ingående, ändrande eller förnyande av kollektivavtal [befattningskollektivavtal] förs av personalföreningen Kelan toimihenkilöt r.y. [Kansaneläkelaitoksen toimihenkilöt r.y.].

2 §

Begäran om förhandling skall göras skriftligt och samtidigt skall de frågor man vill förhandla om anföras i huvuddrag. Förhandlingarna skall inledas utan dröjsmål, dock senast inom två veckor efter det begäran framställts. Förhandlingsparterna sammankallas av Folkpensionsanstalten.

Om kollektivavtal [befattningskollektivavtal], huvudavtal eller med dem jämförbart avtal sägs upp, skall den uppsägande parten samtidigt göra förslag i huvuddrag till nytt avtal.

Över kollektivavtals[befattningskollektivavtals]förhandlingar förs vid behov ett protokoll, som justeras på av parterna överenskommet sätt.

3 §

Uppstår meningsskiljaktigheter om tolkningen eller tillämpningen av kollektivavtal [befattningskollektivavtal], skall en förhandlare som företräder Folkpensionsanstalten i egenskap av arbetsgivare och befattningshavaren eller samarbetsombud [förtroendeman] som företräder honom försöka bilägga meningsskiljaktigheterna genom direkt överläggning på ort och ställe (lokala förhandlingar).

Kan en fråga inte utredas på det sätt som avses i 1 mom., kan den hänskjutas till förhandlingar i den ordning som föreskrivs i 4–8 §§.

Angående befattningshavarnas förtroendemannasystem bestäms genom samarbetsavtal [särskilt avtal].

4 §

Nås inte lösning genom lokala förhandlingar, kan i avtalet delaktig begära att ärendet behandlas vid centrala förhandlingar, som förs mellan avtalsparterna.

Yrkande på centrala förhandlingar skall vid äventyr av förlust av talan göras inom två månader efter det att de lokala förhandlingarna avslutats.

Anteckning till protokollet:

Innan ett ärende hänskjuts till centrala förhandlingar, ska huvudförhandlaren för Folkpensionsanstalten i dess egenskap av arbetsgivare och befattningshavarnas huvudförtroendeman genom förhandlingar sinsemellan försöka bilägga meningsskiljaktigheten. (14.5.1974)

5 §

Beroende på tvistens art eller på andra särskilda omständigheter kan någondera avtalsparten bringa meningsskiljaktighet om tolkning eller tillämpning av kollektivavtal [befattningskollektivavtal] direkt till handläggning vid centrala förhandlingar.

6 §

Lokala förhandlingar skall inledas inom två veckor och centrala förhandlingar inom tre veckor efter den tidpunkt, då motparten underrät-

tats om de ärenden man vill förhandla om, såvida inte parterna överenskommer om en längre termin.

7 §

Förhandlingar anses avslutade den dag, då förhandlingsparterna gemensamt så konstaterat, eller då någondera parten skriftligen uppgivit sig för sin del anse förhandlingarna avslutade.

Vid lokala och centrala förhandlingar förs protokoll, såvida någondera parten detpårkar. Protokollet justeras på sätt varom förhandlingsparterna överenskommit.

8 §

(17.12.2001) Om ingen lösning nås vid de centrala förhandlingarna, kan ärendet underställas arbetsdomstolens prövning i enlighet med lagen om arbetsdomstolen (646/74).

9 §

(17.12.2001) Talan i syfte att få ett ärende handlagt vid arbetsdomstolen ska vid äventyr av förlust av talan anhängiggöras inom tre månader efter att de centrala förhandlingarna avslutats.

10 §

Om detta avtal sägs upp, upphör dess giltighet sex månader efter uppsägningen.

Helsingfors den 23 februari 1973

Folkpensionsanstalten Kansaneläkelaitoksen toimihenkilöt r.y.

Jaakko Pajula

Heikki Ahtiainen

Göran Engström

Risto Nuutilainen

