SIVISTA

TES

Kollektivavtal för yrkeshögskolor

11.9.2026–31.3.2029

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

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

Kollektivavtal för yrkeshögskolor, förlikningsförslag 1

KAPITEL 1 ALLMÄNNA BESTÄMMELSER 17

1 § Kollektivavtalets tillämpningsområde 17
2 § Arbetsledning, fördelning och rätt att organisera sig 17
3 § Inledande av ett anställningsförhållande 17
4 § Avslutande av anställningsförhållandet och permittering 18
5 § Löner 19
6 § Resekostnader och dagtraktamenten 19
7 § Arbetskläder och skyddskläder 20
8 § Arbetarskyddsfullmäktigs arvode och befrielse från arbetet 20
9 § Utbildning 20
10 § Möten på arbetsplatsen 21
11 § Centralförbundens avtal 21
12 § Inkassering av medlemsavgifter 21
13 § Avgörande av meningsskiljaktigheter och plikt 22
14 § Gällande förmåner 22
15 § Arbetsfred 22
16 § Avtalets giltighet 23

KAPITEL 2 ARBETSTIDSBESTÄMMELSER SOM GÄLLER EXPERT- OCH STÖDPERSONAL 24

1 § Tillämpningsområde 24
2 § Ordinarie arbetstid 24
3 § Genomsnittlig arbetstid per vecka 25
4 § När ett arbetsavtal upphör under en utjämningsperiod 25
5 § Organisering av arbetstid och pauser 26
6 § Lediga dagar och söckenhelger 26
7 § Arbetstid under evenemang, tävlingar och lägerverksamhet 26
8 § Mertids- och övertidsarbete 27
9 § Kvälls- och nattarbete 28
10 § Lördagsarbete 28
11 § Söndagsarbete 28
12 § Utryckningspenning och beredskap 29
13 § Timlönedivisor 30
14 § Arbetstidsbank 30

KAPITEL 3 SEMESTER 31

1 § Tillämpningsområde 31
2 § Definitioner 31

3 § Semesterns längd och intjäning av semester ... 31
4 § Beviljande av semester ... 32
5 § Semesterlön till arbetstagare med månadslön ... 33
6 § Hur semesterlönen fastställs då arbetstiden och lönen ändras under kvalifikationsåret ... 33
7 § Betalning av semesterlön till arbetstagare med månadslön ... 34
8 § Fastställande av semesterersättning ... 34
9 § Semesterlön till arbetstagare som inte har månadslön ... 34
10 § Flyttning av semester på grund av arbetsoförmåga ... 34
11 § Semesterpenning ... 34
12 § Sparad ledighet ... 35
13 § Byte av semesterpenning mot ledig tid ... 36

KAPITEL 4 FRÅNVARO ... 38
1 § Sjukfrånvaro ... 38
2 § Läkarundersökningar ... 40
3 § Familjeledigheter ... 41
4 § Övrig frånvaro ... 44

KAPITEL 5 LÖN TILL EXPERT- OCH STÖDPERSONAL ... 46
1 § Tillämpningsområde ... 46
2 § Fastställande av lönen ... 46
3 § Genomförande av lönesystemet vid yrkeshögskolan ... 46
4 § Lönedelar som hänför sig till uppgiften ... 46
5 § Individuell lönedel ... 47
6 § Ändring av kravgrupp och lönedelar ... 48
7 § Erfarenhetsår ... 48
8 § Tillägg, arvoden och ersättningar ... 49
9 § Särskilda bestämmelser ... 50
10 § Löner till expert- och stödpersonal ... 51
De lägsta lönerna för kravgrupperna fr.o.m. 1.10.2026, euro/mån. ... 51
11 § Kravgrupper i lönesystemet för expert- och stödpersonal ... 51

KAPITEL 6 UNDERVISNINGSPERSONALENS LÖN OCH ARBETSTID ... 54
1 § Tillämpningsområde ... 54
A BESTÄMMELSER OM LÖN ... 54
2 § Lönegrunder ... 54
3 § Minimilöner till överlärare och lektorer ... 54
4 § Avdrag från lönen vid avsaknad av behörighet ... 57
5 § Arbetserfarenhet ... 57

6 § Ersättning för kvälls-/natt- och veckosluts-/söckenhelgsarbete 58
7 § Språktillägg 58
8 § Tillägg för språkkunskaper 59
9 § Full lön 59
B BESTÄMMELSER OM ARBETSTID 60
10 § Arbetstid för överlärare och lektorer 60
11 § Lärarens lediga perioder 60
12 § Ersättning för sommarledighet till en visstidsanställd lärare 61
13 § Timlärare 61
14 § Övergångsbestämmelser (i kraft t.o.m. 31.3.2035) 61

KAPITEL 7 LOKALA AVTAL 63
1 § Parter i lokala avtal, avtalets bindande verkan och form 63
2 § Avtal om avvikande från bestämmelserna i kollektivavtalet 63
3 § Ett lokalt avtals varaktighet och upphörande 63
4 § Ett lokalt avtals rättsverkningar och delgivning 64
5 § Överlevnadsavtal 64
6 § Tolkning av avtalet och meningsskiljaktigheter 65
7 § Effekter av att kollektivavtalet upphör att gälla 65

KAPITEL 8 BESTÄMMELSER OM FÖRTROENDEMÄN 66
1 § Förtroendemannens uppgifter 66
2 § Antal förtroendemän 66
3 § Förutsättningar för att fungera som förtroendeman 67
4 § Val av förtroendeman 67
5 § Förtroendemannens skyldigheter 67
6 § Meddelanden 68
7 § Vice förtroendemans rättigheter och skyldigheter 68
8 § Tidsanvändning 68
9 § Förtroendemannaersättning 69
10 § Förbud mot diskriminering 69
11 § Anställningsskydd 70
12 § Information som ges till förtroendemannen 70
13 § Kontorslokal och kontorsmaterial 71
14 § Resekostnader 71
15 § Ersättning för inkomstbortfall 72

KAPITEL 9 FÖRTROENDEMANNENS OCH ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGS UTBILDNING 73
1 § Utbildningsarbetsgrupp 73

2 § Anställningsförhållandets kontinuitet och anmälningstider 73
3 § Ersättningar 74
4 § Utbildning för vice förtroendemän och vice arbetarskyddsfullmäktige 74

KAPITEL 10 ARBETSTIDSBANK FÖR EXPERT- OCH STÖDPERSONAL 75
1 § Tillämpningsområde 75
2 § Ingående av avtal och avtalets längd 75
3 § Ersättningar som ska överföras till arbetstidsbanken 75
4 § Uttagande av ledigheter 75
5 § Arbetstidsbokföring 76
6 § Anställningsförmåner 76
7 § Insjuknande under ledigheten 76
8 § Då graviditets- eller föräldraledighet inleds under ledigheten 76
9 § Ändring och uppsägning av avtalet 76
10 § Ledighet som inte tagits ut 77
11 § Tabell för omvandling av arbetstidsersättningar 77
Modellavtal för ibruktagande av arbetstidsbank 78

LÖNER, TILLÄGG OCH ARVODEN VID YRKESHÖGSKOLOR 79

Kollektivavtal för yrkeshögskolor, förlikningsförslag

1. GILTIGHETSTID

Kollektivavtalet träder i kraft 11.9.2026. Kollektivavtalet gäller till och med 31.3.2029 och förlängs därefter med ett år i sänder, om inte någondera parten senast sex veckor innan avtalet löper ut skriftligen säger upp det.
Bestämmelserna i kollektivavtalet gäller tills ett nytt avtal träder i kraft eller någondera parten skriftligen konstaterar att förhandlingarna mellan parterna har upphört.

2. LÖNEJUSTERNGAR 2026–2028

2.1. Lönejustering år 2026

Lönerna höjs enligt följande:

Undervisningspersonal

Allmän förhöjning fr.o.m. 1.10.2026 2,2 %
Justeringspott fr.o.m. 1.10.2026 0,7 %

Expert- och stödpersonal

Allmän förhöjning fr.o.m. 1.10.2026 2,2 %
Lokal pott fr.o.m. 1.10.2026 0,7 %

Med den allmänna förhöjningen höjs individuella löner, tabellöner och tillägg och arvoden i eurobelopp.

Med justeringspotten för undervisningspersonal höjs tabellönerna för andra lärare än lärare inom teknik och trafik.

Arvodena till förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige höjs med 2,9 % från och med 1.10.2026.

Den lokala potten används lokalt på det sätt arbetsgivaren bestämmer på basis av arbetets kravnivå eller arbetsprestationer. Innan potten fördelas ska arbetsgivaren förhandla med förtroendemannen om grunderna för användning av potten.

Yrkeshögskolorna har möjlighet att lokalt avtala annat om tidpunkten för förhöjningarna samt om förhållandet mellan den allmänna förhöjningen och den lokala potten (det totala belopp av den allmänna förhöjning och den lokala pott som avses ovan kan dock inte underskridas).

Ett lokalt avtal om lönejusteringarna ska upprättas skriftligen senast 01.10.2026.

Den lokala pottens storlek beräknas utifrån expert- och stödpersonalens lönesumma. Den lokala pottens storlek bestäms enligt lönesumman för mars 2026.

Den lokala potten ska betalas senast i samband med lönebetalningen i december 2026 och den betalas retroaktivt från och med 1.10.2026 till dem som får lön i november. Det betalas ingen ränta på den retroaktiva posten.

2.2. Lönejusteringar 2027 (1.4.2027–31.3.2028)

Lönerna höjs enligt följande:

Undervisningspersonal

Allmän förhöjning fr.o.m. 1.04.2027 1,6 %
Justeringspott fr.o.m. 1.04.2027 0,8 %

Expert- och stödpersonal

Allmän förhöjning fr.o.m. 1.04.2027 2,0 %
Lokal pott fr.o.m. 1.04.2027 0,4 %

Med den allmänna förhöjningen höjs individuella löner, tabellöner och tillägg och arvoden i eurobelopp.

Med justeringspotten för undervisningspersonal höjs tabellönerna för andra lärare än lärare inom utbildningsområdena för teknik och trafik.

Arvodena till förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige höjs med 2,4 % från och med 1.4.2027.

Den lokala potten används lokalt på det sätt arbetsgivaren bestämmer på basis av arbetets kravnivå eller arbetsprestationer. Innan potten fördelas ska arbetsgivaren förhandla med förtroendemannen om grunderna för användning av potten.

Yrkeshögskolorna har möjlighet att lokalt avtala annat om tidpunkten för förhöjningarna samt om förhållandet mellan den allmänna förhöjningen och den lokala potten (det totala belopp av den allmänna förhöjning och den lokala pott som avses ovan kan dock inte underskridas).

Ett lokalt avtal om lönejusteringarna ska upprättas skriftligen senast 1.2.2027.

Den lokala pottens storlek beräknas utifrån expert- och stödpersonalens lönesumma. Den lokala pottens storlek bestäms enligt lönesumman för februari 2027.

2.3. Lönejusteringar 2028 (1.4.2028–31.3.2029)

Parterna avtalar i första hand om lönejusteringarna för 2028. Om parterna inte når en överenskommelse om löneförhöjningarna för 2028 senast 15.3.2028, fastställs lönejusteringarna för 2028 enligt följande.

Lönerna för perioden 1.4.2028–31.3.2029 (12 månader) höjs med en förhöjning som träder i kraft 1.7.2028 (tidpunkt för förhöjning), om inte parterna avtalar om något annat för att uppnå den önskade genomsnittliga kostnadseffekten.

Förhöjningen fördelas enligt följande till:

Undervisningspersonal

60 % som en allmän förhöjning, 30 % som en justeringspott och 10 % som en lokal pott.

Expert- och stödpersonal

70 % som en allmän förhöjning och 30 % som en lokal pott.

Med den allmänna förhöjningen höjs individuella löner, tabellöner och tillägg och arvoden i eurobelopp.

Arvodena till förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige höjs med hela avtalsförhöjningen från tidpunkten för förhöjningen.

Den lokala potten används lokalt på det sätt arbetsgivaren bestämmer på basis av arbetets kravnivå och arbetsprestationer. Innan potten fördelas ska arbetsgivaren förhandla med förtroendemannen om grunderna för användning av potten.

Yrkeshögskolorna har möjlighet att lokalt avtala annat om tidpunkten för förhöjningarna samt om förhållandet mellan den allmänna förhöjningen och den lokala potten (det totala belopp av den allmänna förhöjning och den lokala pott som avses ovan kan dock inte underskridas).

Ett lokalt avtal om lönejusteringarna ska upprättas skriftligen senast 1.5.2028.

Den lokala pottens storlek beräknas separat utifrån de båda personalgruppernas lönesumma. Den lokala pottens storlek 2028 bestäms enligt lönesumman för mars 2028.

Förhöjningens (förhöjningsprocentens) storlek fastställs med följande beräkningsmodell:

Den procentuella förhöjningen beräknas på basis av följande kollektivavtal inom kontrollbranscherna, som är allmänt kända senast 15.3.2028, och det aritmetiska medelvärdet (två decimaler) av de förhöjningar som genomförts/ska genomföras under tiden 1.12.2027–30.11.2028, (allmän

förhöjning + eventuell företagsspecifik pott) med hänsyn till längden[1] på perioderna för förhöjningarna (allmän förhöjning + eventuell företagsspecifik pott) och förhöjningarnas (allmän förhöjning + eventuell företagsspecifik pott) ikraftträdandedatum så att förhöjningen vid yrkeshögskolor och kostnadseffekten för den 12 månader långa lönejusteringsperioden proportionellt är lika stor som förhöjningen inom kontrollbranscherna och kostnadseffekten för i genomsnitt 12 månader (2027–2028):

- kollektivavtalet för arbetstagare inom teknologiindustrin (Industrifacket rf och Teknologiindustrins arbetsgivare rf),
- kollektivavtalet för tjänstemän inom teknologiindustrin (Fackförbundet Pro rf och Teknologiindustrins arbetsgivare rf) och
- kollektivavtalet för högre tjänstemän i ICT-branschen (De högre tjänstemännen YTN rf och Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf).

I de avtalsenliga förhöjningarna i kontrollbranscherna beaktas den procentuella kostnadseffekten, med vilken parterna i kollektivavtalet i fråga har avtalat om textändringar med kostnadseffekter i kollektivavtalet. Storleken på avtalshöjningen följer de sammanlagda kostnadseffekterna av de avtalade löneförhöjningarna, textändringarna och de övriga eventuella kollektivavtalsändringarna, som parterna i kontrollbranscherna har slagit fast i sin kollektivavtalsuppgörelse.

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

Om man i kontrollbranscherna under ovan nämnda granskningsperiod genomför kollektivavtalsenliga engångspotter i eurobelopp, som inte beror på en beräknad flytt av avtalshöjningarna till en senare tidpunkt[2] utan är helt fristående från dem, räknas den procentuella andelen av varje engångspott av medelinkomsten (STA) i kontrollbranschen, såvida inte engångspottens procentsats redan har meddelats. Engångspottens belopp inom kollektivavtalets tillämpningsområde beräknas utifrån den procentsats som fastställts ovan i förhållande till avtalsperiodens längd (12 månader för yrkeshögskolor). Därefter beräknas det aritmetiska medelvärdet för kontrollbranscherna utifrån engångspotterna. En kalkylenlig engångspott fördelas på de arbetstagare som omfattas av detta kollektivavtal vid tidpunkten för förhöjningen (avrundning till hela euro och till deltidsanställda i förhållande till arbetstiden). Om en förhandlingsuppgörelse för den ifrågavarande tiden inte nåtts gällande någon av kontrollbranscherna 15.3.2028, inkluderas den inte i divisorn i beräkningen av engångspotten.

Om en förhandlingsuppgörelse för något eller några av kollektivavtalen i kontrollbranschen inte nåtts 15.3.2028, eller om förhöjningen som beräknats enligt ovanstående principer är negativ eller noll, inkluderas den eller de inte i beräkningen av förhöjningen.

Om en uppgörelse gällande kollektivavtalet inte har nåtts i en enda av kontrollbranscherna före 15.3.2028, och/eller om den allmänna förhöjningen

[1] Beräknas från föregående avtalsperiods slut, ifall avtalet skulle träda i kraft med fördröjning.
[2] Förseningen tas med i beräkningen av genomsnittskostnaden.

som beräknats enligt ovanstående principer är negativ eller noll, avtalar parterna om en kontrolltidpunkt och om eventuella ändringar i tidpunkten och sättet för lönejusteringen.

Om förbunden inte når enighet om löneförhöjningarnas belopp eller tidpunkten då de genomförs före 31.3.2028 utnämns en förlikningsnämnd på initiativ av någondera parten, till vilken bägge parter nämner tre medlemmar och kallar riksförlikningsmannen eller en av denne utsedd person till ordförande. Förlikningsnämnden ska fatta sitt beslut senast 15.4.2028. Nämndens eventuella kostnader delas jämnt mellan avtalsparterna

2.4. Lönejusteringar för undervisningspersonal 2029 och 2030 (1.4.2029–31.3.2031)

Avtalsparterna har som en del av lösningen gällande tillgångstillägget avtalat om att avtalsförhöjningarna 2029 och 2030 delas ut till undervisningspersonalen enligt följande förhållanden, såvida avtalsparterna inte kommer överens om annat:

80 % som en allmän förhöjning och 20 % som en lokal pott 2029 samt
60 % som en allmän förhöjning och 40 % som en lokal pott 2030.

3. ÄNDRINGAR I KOLLEKTIVAVTALSBESTÄMMELSERNA

KAPITEL 1 ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

4 § 1 punkten ändras och lyder enligt följande:

4 § Avslutande av anställningsförhållandet och permittering
Uppsägningstider och uppsägningsförfarande

1. Såvida **man inte kommit överens om en längre uppsägningstid,** ~~inget annat överenskommits i detta kollektivavtal~~ följs då arbetsgivaren säger upp avtalet nedan nämnda uppsägningstider som är beroende av hur länge anställningsförhållandet fortgått utan avbrott:

- 14 dagar, om anställningsförhållandet fortgått högst 1 år,
- 1 månad, om anställningsförhållandet fortgått över 1 år men högst 4 år,
- 2 månader om anställningsförhållandet fortgått över 4 år men högst 8 år
- 4 månader om anställningsförhållandet fortgått över 8 år men högst 12 år
- 6 månader, om anställningsförhållandet har fortgått över 12 år.

Såvida man inte kommit överens om en längre uppsägningstid, är ~~När en arbetstagare säger upp arbetsavtalet är~~ uppsägningstiden **då arbetstagaren säger upp avtalet** följande~~, om inget annat avtalats i detta kollektivavtal~~:

- 14 dagar, om anställningsförhållandet fortgått högst 5 år,
- 1 månad, om anställningsförhållandet fortgått över 5 år.

Uppsägningstiden börjar dagen efter uppsägningen.

Till 6 § fogas ett nytt tredje stycke enligt följande:

6 § Resekostnader och dagtraktamenten

En arbetstagare som reser på arbetsgivarens order får ersättning för de resekostnader som uppstått enligt Skatteförvaltningens gällande beslut om skattefria resekostnadsersättningar.

Arbetsresan ska göras med det förmånligaste transportmedel och färdsätt som finns att tillgå.

Arbetsgivaren utarbetar en anvisning för resor. Anvisningen är inte en del av kollektivavtalet. (Bestämmelsen träder i kraft 1.1.2027)

KAPITEL 2 ARBETSTIDSBESTÄMMELSER SOM GÄLLER EXPERT- OCH STÖDPERSONAL

Till kollektivavtalets 2 kap. 11 § fogas en ny tredje punkt och ett exempel enligt följande:

11 § Söndagsarbete

3. För söndagsarbete, med vilket avses arbete som utförs på söndag eller annan kyrklig högtidsdag, på första maj och på självständighetsdagen, betalas en enkel grundlön som söndagsersättning utöver annan lön för den tiden. Söndagsförhöjning betalas också för de dagar som föregår nämnda dagar för arbete mellan 20.00 och 24.00 samt för arbete under påsklördagen, midsommar- och julafton.

4. Ersättningen ska betalas i pengar, om man inte tillsammans avtalar om att den ges som motsvarande ledig tid eller överförs till arbetstidsbanken.

5. **Arbetsgivaren och arbetstagaren kan med stöd av ett lokalt avtal som ingåtts vid yrkeshögskolan komma överens om att arbetstiden på ett kostnadsneutralt sätt flyttas till en kyrklig högtidsdag som infaller under måndag–fredag (nyårsdagen, trettondagen, Kristi himmelsfärdsdag, juldagen, annandag jul) eller första maj.**

   Exempel:

   Vid yrkeshögskolan har ingåtts ett lokalt avtal om att söndagsersättning betalas. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan utifrån det lokala avtalet komma överens om att arbetstagaren arbetar normalt till exempel på

Kristi himmelsfärdsdagen och har en ledig dag till exempel på måndag eller fredag samma vecka. Den ordinarie arbetstiden per vecka under den vecka som inbegriper en söckenhelg förblir densamma, och ingen söndagsersättning betalas till arbetstagaren, så arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om att den lediga dagen flyttas på ett kostnadsneutralt sätt.

KAPITEL 3 SEMESTER

13 § ändras och lyder enligt följande:

13 § Byte av semesterpenning mot ledig tid

1. Allmänt

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om att semesterpenningen **helt eller delvis** byts mot ledig tid.

KAPITEL 4 FRÅNVARO

3 § 6 punkten ändras så att den lyder enligt följande och till punkten fogas ett nytt stycke:

3 § Familjeledigheter

6. ~~Om en lärare som har rätt till graviditetspenning tar ut de avlönade graviditets- eller föräldrapenningsdagarna (alla 72 vardagar) utan avbrott, betalar arbetsgivaren ersättning till arbetstagaren till den del de avlönade graviditets- eller föräldrapenningsdagarna infaller under de 30 första vardagarna av sommarperioden. Ersättningens belopp per kalenderdag är lärarens dagslön multiplicerad med koefficienten 0,53. Ersättningen betalas till läraren i samband med den sedvanliga lönebetalningen. Ersättningen beaktas inte om full lön betalas enligt 6 kap. 9 §.~~

6. Till den del som den avlönade graviditetspenningperioden för en lärare som har rätt till graviditetspenning infaller under de 30 första vardagarna av sommarledigheten, betalar arbetsgivaren ersättning till läraren. Ersättningens belopp per kalenderdag är lärarens dagslön multiplicerad med koefficienten 0,57. Ersättningen betalas till läraren i samband med den sedvanliga lönebetalningen. Ersättningen beaktas inte om full lön betalas enligt 6 kap. 9 §.

Till en lärare som tagit ut graviditetsledighet betalas för den resterande skyddstiden på 14 veckor som infaller under tiden för sommarledigheten en ersättning som motsvarar lönen (6 kap., 9 §). Ersättning betalas inte om det till läraren för samma tid betalas lön på en annan grund.

KAPITEL 6 UNDERVISNINGSPERSONALENS LÖN OCH ARBETSTID

A BESTÄMMELSER OM LÖN

--

Kollektivavtalets 6 kap. 3 § Individuell lön och tillgångstillägg ändras så att den lyder enligt följande från och med 1.10.2026:

Individuell lön ~~och tillgångstillägg~~

8. Storleken på den individuella lönen påverkas av arbetsuppgifternas kravnivå, lärarens yrkesfärdigheter och arbetsprestation samt därtill av bland annat den allmänna lönenivån på orten och i branschen och arbetsgivarens lönepolitik samt av lärarens personliga yrkeskunskap, arbetsresultat, tidigare erfarenhet och den rådande balansen av utbud och efterfrågan på arbetsmarknaden.

Bestämmelsen iakttas vid sådana yrkeshögskolor där inget tillgångstillägg har betalats, såvida man inte vid yrkeshögskolan har tagit i bruk ett nytt system för individuella löner.

Bestämmelsen iakttas i fråga om lärare inom utbildningsområdet för teknik och trafik till och med 31.12.2028 och i fråga om lärare inom andra utbildningsområden till och med 31.7.2030 vid yrkeshögskolor där tillgångstillägg har betalats.

~~9. En del av den individuella lönen kan utgöras av ett tillgångstillägg. Tillgångstilläggets minimibelopp, som betalas till lärare inom utbildningsområdet för teknik och trafik, fås genom att multiplicera grundlönen för överlärare och rektorer enligt kollektivavtalet med koefficienten i lönebilagan.~~

~~Om uppgifterna byts bedöms rätten till tillgångstillägg på nytt.~~

~~Tillgångstillägg som fastställs enligt erfarenhetsår har följande statistikkoder i lönebilagan:~~

~~**114101** överlärare~~
~~**114202** lektor~~

Nytt system för individuella löner

9. Vid yrkeshögskolor där tillgångstillägg har betalats används ett nytt system för individuella löner, som tas i bruk från och med 1.1.2029 i fråga om lärare inom utbildningsområdet för teknik och trafik och senast 1.8.2030 i fråga om lärare inom andra utbildningsområden.

Det nya systemet för individuella löner kan tas i bruk även vid yrkeshögskolor där tillgångstillägg inte har betalats.

Garantidel fr.o.m. 1.1.2029

10. Den garantidel som eventuellt kvarstår efter övergången till systemet för individuella löner utgör ett eget separat tillägg i eurobelopp från och med 1.1.2029. Garantidelen är således inte längre en del av den lön som utgör grunden för kompetenstilläggen (doktors- och licentiattillägg och avdrag på grund av avsaknad av behörighet) . Då garantidelen bildas beaktas den multiplikativa effekt som den garantidel som kvarstår 1.1.2029 har på kompetenstilläggen.

Garantidelen höjs inte med de förhöjningar som avtalats i kollektivavtalet.

Förhöjningar för erfarenhetsår minskar garantidelens eurobelopp.

Arbetstagarens lön minskar dock inte.

Garantidelen betalas så länge som arbetstagaren arbetar i samma uppgift i samma arbetsgivares tjänst.

Parterna är ense om att kollektivavtalstexterna om att slopa tillgångstillägget svarar mot den tvingande lagstiftning som gäller vid den tidpunkt då kollektivavtalet träder i kraft och att de behandlar arbetstagarna jämlikt och icke-diskriminerande.

Ur 6 kap. 3 § stryks punkten Lön till språklärare från och med 1.10.2026:

~~Lön till språklärare~~

~~7. Lönen till en språklärare vid en yrkeshögskola fastställs enligt det utbildningsområde där läraren än placerad.~~

Punkterna 1, 2 och 4 i 6 kap. 10 § ändras enligt följande:

B BESTÄMMELSER OM ARBETSTID

10 § Arbetstid för överlärare och lektorer

Årsarbetstid

1. Årsarbetstiden är 1 600 timmar per **arbetsår (läsår eller kalenderår)** ~~läsår~~ så att läraren själv får bestämma tiden och platsen för arbetet under minst 28 procent av denna tid (obunden arbetstid).

Protokollsanteckning:
Årsarbetstiden för en heltidsanställd lärare enligt avtalet kan underskridas eller överskridas, om man kommer överens om detta med läraren.

En del av lärarens obundna arbetstid kan organiseras i hela veckor.

Arbetstidsplan

2. Användningen av arbetstiden fastställs i en arbetstidsplan som görs upp **i början av arbetsåret** ~~läsåret, terminen~~ eller **i början av anställningsförhållandet, om anställningsförhållandet varar kortare tid än ett arbetsår**. Om den tid som använts för arbetet eller uppgifterna har bedömts felaktigt eller om uppgifterna ändrar, ska arbetstidsplanen ändras. Arbetstidsplanen ska ses över så att den alltid motsvarar den faktiska användningen av arbetstiden.

3. Genomförandet av arbetstidsplanen följs regelbundet upp.

Mertidsarbete

4. Arbetstiden per **arbetsår** ~~läsår~~ kan med personens samtycke överskridas, varvid det är fråga om mertidsarbete

5. För arbete enligt arbetstidsplanen som överskrider årsarbetstiden (1 600) betalas för varje timme en lön som fås genom att dela årslönen med talet 1 600.

--

14 § Övergångsbestämmelser ändras och lyder enligt följande:

14 § Övergångsbestämmelser (i kraft t.o.m. 31.3.2035)

Övergångsbestämmelserna iakttas för yrkeshögskolelärare som vid tidpunkten för övergången 31.3.2020 är placerade inom utbildningsområdet för teknik och trafik så länge som läraren är anställd hos samma arbetsgivare inom utbildningsområdet för teknik och trafik:

En lärare inom teknik och trafik får själv bestämma tiden och platsen för arbetet under 37,5 procent av årsarbetstiden. Arbetsgivaren får placera arbetstid som arbetsgivaren har att förelägga utanför tiden på 35 veckor efter att ha kommit överens om detta med läraren.

Det är möjligt att med läraren komma överens om en mindre mängd obunden arbetstid, dock så att den obundna arbetstiden uppgår till minst 28 procent.

KAPITEL 8 BESTÄMMELSER OM FÖRTROENDEMÄN

En ny 8 a § fogas till 8 a § enligt följande:

8 a § Möten med stödgruppen för YTN rf:s bransch

YTN:s förtroendeman som ingår i stödgruppen för YTN rf:s bransch kan använda den tid för befrielse från arbetet som avses i 8 § för att delta i möten med stödgruppen för YTN rf:s bransch.

4. ÖVRIGA FRÅGOR

4.1. Termen förtroendeman

Parterna identifierar ett behov av att uppdatera termen förtroendeman. Termen förtroendeman används dock i bland annat arbetsavtalslagen. Parterna är beredda att ändra termen om det görs ändringar i lagstiftningen.

4.2. Utbildning som förbunden ordnar

Förbunden ordnar gemensam utbildning om visstidsanställningar på separat överenskommet sätt.

4.3. Utbildning för vice förtroendemän och vice arbetarskyddsfullmäktige

Under avtalsperioden kan man för att utbilda vice förtroendemän och vice arbetarskyddsfullmäktige använda den tid för utbildning som reserverats i förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigs tidsanvändning så att förtroendemannen och vice förtroendemannen/arbetarskyddsfullmäktig och vice arbetarskyddsfullmäktig tillsammans kan använda högst 22 arbetsdagar per kalenderår under avtalsperioden. I detta sammanräknade antal utbildningar räknas också med den utbildning i anslutning till tillämpningen av kollektivavtalet som avtalsparterna avtalat om.

Under avtalsperioden tillämpas inte punkterna 1 och 2 i 9 kap. 4 §.

4.4. Främjande av lokala avtal

Avtalsparterna identifierar att kollektivavtalet ger möjlighet att ingå lokala avtal om arbetsvillkoren i branschen. Avtalsparterna samarbetar för att främja fungerande lokala avtal och utveckla förutsättningarna för att ingå avtal under avtalsperioden. Målet är att med hjälp av lokala avtal stöda yrkeshögskolornas produktivitet och en flexibel verksamhet samt personalens välbefinnande.

Lokala avtal kan fungera som ett verktyg för att utveckla yrkeshögskolornas verksamhet. Det är bra om yrkeshögskolan fastställer de mål som man strävar efter genom lokala avtal och följer upp att avtalen fungerar. Genom lokala avtal strävar man efter att hitta de bästa möjliga lösningarna för den specifika yrkeshögskolan. Avtalsparterna betonar att fungerande lokala avtal bland annat främjar de lokala avtalsparternas

- öppna dialog och förtroende sinsemellan
- goda förberedelser och beredskap att motivera egna förslag
- kartläggning av alternativa förfaringssätt
- konstruktiva förhandlingsposition och goda förhandlingsförmåga
- förståelse för yrkeshögskolornas verksamhet.

Avtalsparterna följer utvecklingen och genomförandet av praxisen för lokala avtal. Parterna anordnar i samarbete utbildning i syfte att förbättra förutsättningarna för lokala avtal och ger vid behov vägledning och delar med sig av goda erfarenheter från andra branscher till yrkeshögskolorna.

Parterna uppmuntrar lokala parter att se över möjligheterna att utveckla det lokala lönesystemet även för expert- och stödpersonal i samband med att det vid yrkeshögskolorna byggs upp ett system för individuella löner för undervisningspersonal (6. Slopande av tillgångstillägget ur kollektivavtalet).

5. ARBETSGRUPPER

Statistikarbetsgrupp

Parterna tillsätter för avtalsperioden en statistikarbetsgrupp som har i uppgift att utnyttja uppgifter i lönestatistiken och utveckla utnyttjandet av statistikuppgifterna.

Statistikarbetsgruppens tema för 2027 är visstidsanställningar.

6. SLOPANDE AV TILLGÅNGSTILLÄGGET UR KOLLEKTIVAVTALET INOM UTBILDNINGSOMRÅDET FÖR TEKNIK OCH TRAFIK

Bestämmelserna om det tillgångstillägg som betalats inom utbildningsområdet för teknik och trafik stryks ur kollektivavtalet från och med 1.10.2026.

Fastställande av garantidelen för lektorer och överlärare inom teknik och trafik

För lektorer och överlärare, som är i ett anställningsförhållande 30.9.2026, ändras tillgångstillägget enligt kollektivavtalet till en garantidel i eurobelopp 1.10.2026. Garantidelens eurobelopp bestäms första gången till samma belopp som det tillgångstillägg som betalas i september 2026. Garantidelen är en del av den lön som utgör grunden för kompetenstilläggen (doktors- och licentiattillägg och avdrag på grund av avsaknad av behörighet) till och med 31.12.2028.

Utbetalning av garantidelen

Garantidelen betalas så länge som arbetstagaren arbetar i samma uppgift i samma arbetsgivares tjänst.

Justering av garantidelens belopp

Garantidelens eurobelopp fastställs på nytt 1.10.2026,1.4.2027 och x.x.2028 på basis av de allmänna förhöjningarna och justeringspotterna.

Till lektorer och överlärare vars anställningsförhållande inleds 1.10.2026 eller senare betalas motsvarande garantidel i eurobelopp.

Garantidelen höjs inte med de förhöjningar som avtalats i kollektivavtalet.

Förhöjningar för erfarenhetsår minskar garantidelens eurobelopp.

Arbetstagarens lön minskar dock inte.

Garantidel fr.o.m. 1.1.2029

Den garantidel som eventuellt kvarstår efter övergången till systemet för individuella löner utgör ett eget separat tillägg i eurobelopp från och med 1.1.2029. Garantidelen är således inte längre en del av den lön som utgör grunden för kompetenstilläggen (doktors- och licentiattillägg och avdrag på grund av avsaknad av behörighet) . Då garantidelen bildas beaktas den multiplikativa effekt som den garantidel som kvarstår 1.1.2029 har på kompetenstilläggen.

Garantidelen höjs inte med de förhöjningar som avtalats i kollektivavtalet.

Förhöjningar för erfarenhetsår minskar garantidelens eurobelopp.

Arbetstagarens lön minskar dock inte.

Garantidelen betalas så länge som arbetstagaren arbetar i samma uppgift i samma arbetsgivares tjänst.

7. NYTT SYSTEM FÖR INDIVIDUELLA LÖNER

7.1 Det inledande skedet

Kollektivavtalsparterna har som en del av slopandet av tillgångstillägget kommit överens om att i stället för att iaktta bestämmelsen om individuella löner i 6 kap. 3 § i kollektivavtalet iaktta ett lokalt överenskommet system för individuella löner (nedan även system) eller ett system för individuella löner som grundar sig på ett beslut av arbetsgivaren från och med 1.1.2029. Systemet för individuella löner tillämpas på lektorer och överlärare inom andra utbildningsområden senast från och med 1.8.2030.

Yrkeshögskolorna ska lokalt förhandla fram ett system för individuella löner. Ett system som grundar sig på ett beslut av arbetsgivaren är en sekundär metod, om ett lokalt avtal inte nås.

Förhandlingarna om det lokala avtalet dokumenteras till exempel genom att det upprättas en promemoria, i vilken de ärenden som behandlats vid förhandlingarna och parternas synpunkter antecknas.

Både ett lokalt avtal och ett system som grundar sig på ett beslut av arbetsgivaren ska grunda sig på de omständigheter som nämns i punkt 7.3.

7.2 Tidtabell

Det är viktigt att reservera tillräckligt med tid för att bygga upp ett system för individuella löner.

Det system som byggs upp lokalt ska vara färdigt senast 31.3.2028.

7.3 Omständigheter som ska beaktas då ett system för individuella löner byggs upp

Systemet för individuella löner ska byggas upp så att systemet är transparent, rättvist, könsneutralt och sporrande.

Systemet grundar sig på följande omständigheter:

a. Kriterier för bestämmande av den individuella lönen

Bestämmandet av den individuella lönen grundar sig på följande kriterier, vars närmare tillämpning styrs av yrkeshögskolans nuvarande och kommande strategiska behov samt yrkeshögskolans lönepolitik:

- faktorer som hänför sig till kompetensen
- faktorer som hänför sig till uppgifternas kravnivå
- faktorer som hänför sig till den personlig prestationen
- den rådande efterfrågan och utbudet på arbetsmarknaden med beaktande av de lokala förhållandena
- faktorer som hänför sig till utveckling.

Kriterierna kan ges olika vikt.

System som grundar sig på ett lokalt avtal

I ett system som grundar sig på ett lokalt avtal kan endast en del eller alla ovan nämnda fem kriterier användas. Minst två kriterier bör dock användas.

I ett lokalt avtal kan avtalas även om andra kriterier.

Kriteriernas vikt bestäms i det lokala avtalet.

System som grundar sig på ett beslut av arbetsgivaren

I ett system som grundar sig på ett beslut av arbetsgivaren iakttas alla ovan nämnda fem kriterier.

Arbetsgivaren bestämmer vilken vikt kriterierna ges.

b. Bestämmande av den individuella lönen för en arbetstagare

I systemet för individuella löner ska fastställas:

- På vilket sätt arbetstagarens individuella lönebelopp bestäms
- På vilket sätt den individuella lönen för en ny arbetstagare vid yrkeshögskolan bestäms
- På vilket sätt bedömningen dokumenteras
- På vilket sätt arbetstagaren får information om resultatet av bedömningen
- Hur ofta bedömningar görs
- Arbetstagarens möjlighet till en ny bedömning

Den individuella lönen minskar inte.

c. Avgörande av meningsskiljaktigheter

Kollektivavtalsparterna har kommit överens om att bedömningen av arbetstagarens individuella lön och meningsskiljaktigheter som berör de kriterier för bestämmande av den individuella lönen som fastställts lokalt inte förs till arbetsdomstolen, och därför ska eventuella meningsskiljaktigheter lösas på lokal nivå.

I systemet för individuella löner ska fastställas på vilket sätt eventuella meningsskiljaktigheter i anslutning till bedömningen av den individuella lönen löses vid yrkeshögskolan.

d. Bedömning och utveckling av systemet

I systemet för individuella löner ska fastställas på vilket sätt systemet följs upp, bedöms och utvecklas i samarbete med förtroendemannen.

7.4 Förtroendemannens rätt till information

Förtroendemannen har rätt att en gång per år på begäran få statistikinformation om de eurobelopp som betalats till undervisningspersonalen vid yrkeshögskolan som individuell lön och garantidel.

Arbetsgivaren ger i fråga om undervisningspersonal på begäran förtroendemannen lönesummorna för månaden före löneförhöjningen och månaden för löneförhöjningen för identisk personal. Dessa uppgifter ges i fråga om lektorer och överlärare.

Dessutom ska till förtroendemannen i fråga om undervisningspersonal ges uppgifter om verkställda löneförhöjningars antal och belopp separat för kvinnor och män.

Ovan nämnda uppgifter kan ges om det finns över sex personer i en grupp.

7.5 Introduktion och utbildning

Det är viktigt att reservera tillräckligt med tid för att introducera och ge utbildning i systemet för individuella löner. Cheferna, arbetstagarna och förtroendemannen ska känna till innehållet i systemet och få utbildning i det.

8. PRINCIPEN OM KONTINUERLIGA FÖRHANDLINGAR

Parterna förhandlar om ändringsbehov i kollektivavtalet under avtalsperioden i enlighet med principen om kontinuerliga förhandlingar.

Parterna för som en del av principen om kontinuerliga förhandlingar en diskussion om till exempel följande ärenden:

- villkoren för studiehandledarnas och speciallärarnas anställningsförhållanden
- granskning av nuläget för lönesystemet och möjligheterna att utveckla det.

Parterna är eniga om att det är viktigt att utveckla kollektivavtalet. Eftersom utvecklingsarbetet inte kan ske enbart under kollektivavtalsförhandlingsomgångar, har parterna förbundit sig att i enlighet med principen om kontinuerliga förhandlingar diskutera teman med anknytning till branschen även under avtalsperioden.

Efter förhandlingarna våren 2026 identifierar parterna flera olika teman som det är viktigt att fortsätta diskutera. Det sker ständigt förändringar i yrkeshögskolornas verksamhetsmiljö och det är nyttigt att avtalsparterna diskuterar även dessa. Den gemensamma förståelsen för verksamhetsmiljön kan öka till exempel genom gemensamma besök och möten med intressentgrupper. Parterna ser till att det finns tillräckligt med tid för detta gemensamma utvecklingsarbete.

9. AVTALETS IKRAFTTRÄDANDE

Detta kollektivavtal träder i kraft 11.9.2026.

KOLLEKTIVAVTAL

KAPITEL 1 ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

1 § Kollektivavtalets tillämpningsområde

I detta kollektivavtal har avtalats om arbetsvillkoren för arbetstagare som är anställda vid yrkeshögskolor som är medlemmar i Bildningsbranschen rf.

Kollektivavtalet tillämpas dock inte på

a) yrkeshögskolans verkställande direktör/rektor

b) sådana arbetstagare som hör till yrkeshögskolans ledning som har en oberoende och ansvarsfull ställning i organisationen och till vars huvudsakliga uppgifter hör att fungera som representant för arbetsgivaren vid fastställande av arbets- och lönevillkoren för arbetstagare som omfattas av detta kollektivavtal

c) vad gäller bestämmelser om arbetstiden, sådana arbetstagare på vilka arbetstidslagen inte tillämpas. På undervisningspersonal tillämpas arbetstidsbestämmelserna i kap. 6

d) gällande tillfälliga föreläsare i undervisningsarbete.

2 § Arbetsledning, fördelning och rätt att organisera sig

1. Arbetsgivaren har rätt att leda och fördela arbetet samt att anställa och säga upp arbetstagare.

2. Rätten att organisera sig är ömsesidigt okränkbar.

3 § Inledande av ett anställningsförhållande

Arbetsavtal och uppgifter som ska lämnas till arbetstagaren

1. Ett arbetsavtal ska ingås skriftligen med beaktande av bestämmelserna i 1 kap. 3 § och 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen.

2. Ett arbetsavtal för viss tid kan ingås på de grunder som avses i gällande arbetsavtalslag. Om ett arbetsavtal har ingåtts för viss tid på andra än ovan nämnda grunder eller upprepade gånger efter varandra utan grundad anledning, ska arbetsavtalet anses gälla tills vidare.

3. En representant för arbetsgivaren informerar en nyanställd arbetstagare om organisations- och förhandlingsförhållandena inom sektorn och uppger vilka personer som är förtroendemän och deras kontaktuppgifter.

Prövotid

4. Under prövotiden iakttas bestämmelserna i gällande arbetsavtalslag. Bestämmelserna om prövotid är inte en del av kollektivavtalet.

4 § Avslutande av anställningsförhållandet och permittering

Uppsägningstider och uppsägningsförfarande

1. Såvida **man inte kommit överens om en längre uppsägningstid**, följs då arbetsgivaren säger upp avtalet nedan nämnda uppsägningstider som är beroende av hur länge anställningsförhållandet fortgått utan avbrott:

   – 14 dagar, om anställningsförhållandet fortgått högst 1 år,
   – 1 månad, om anställningsförhållandet fortgått över 1 år men högst 4 år,
   – 2 månader, om anställningsförhållandet har fortgått över 4 år, men högst 8 år,
   – 4 månader, om anställningsförhållandet har fortgått över 8 år, men högst 12 år,
   – 6 månader, om anställningsförhållandet har fortgått över 12 år.

   Såvida man inte kommit överens om en längre uppsägningstid, är uppsägningstiden då arbetstagaren säger upp avtalet följande:

   – 14 dagar, om anställningsförhållandet fortgått högst 5 år,
   – 1 månad, om anställningsförhållandet fortgått över 5 år.

   Uppsägningstiden börjar dagen efter uppsägningen.

Försummelse att iaktta uppsägningstiden

2. Om en arbetstagare med ett anställningsförhållande som gäller tills vidare säger upp sig utan att följa uppsägningstiden, är han eller hon skyldig att ersätta arbetsgivaren ett belopp som motsvarar lönen för den icke iakttagna uppsägningstiden. Detta gäller inte i fall där arbetstagaren med stöd av lagen eller detta avtal har rätt att häva arbetsavtalet eller annars avsluta anställningsförhållandet utan att iaktta uppsägningstiden.

Permittering

3. En arbetstagare som har anställts tills vidare kan permitteras med iakttagande av 14 dagars tid för meddelande om permittering.

5 § Löner

Betalning av lön

1. Bestämmelser om lönegrunderna, lönen och betalningen av den finns i kapitlen om löner.

2. Lönen betalas till det bankkonto arbetstagaren uppger och ska kunna lyftas av arbetstagaren på förfallodagen. Lönen får betalas kontant endast av tvingande skäl.

   Om lönen förfaller till betalning på en dag då bankerna är stängda, är förfallodagen närmast föregående vardag.

   Sådana tillägg som bestäms enligt arbete som utförs under en beräkningsperiod ska utbetalas senast före slutet av den kalendermånad som följer efter beräkningsperioden.

3. Om arbetstagaren när han eller hon inleder sin anställning har arbetserfarenhet som berättigar till erfarenhetstillägg, beviljas erfarenhetstillägget genast från början av anställningsförhållandet. Nya erfarenhetstillägg betalas från och med början av månaden efter att rätten träder i kraft.

Dagslön och en deltidsanställds lön

4. Vid beräkning av dagslön utifrån månadslönen används antalet kalenderdagar i respektive månad som divisor.

5. Lönen för en deltidsanställd arbetstagare beräknas enligt förhållandet mellan den överenskomna arbetstiden och den maximala arbetstiden enligt kollektivavtalet.

6 § Resekostnader och dagtraktamenten

En arbetstagare som reser på arbetsgivarens order får ersättning för de resekostnader som uppstått enligt Skatteförvaltningens gällande beslut om skattefria resekostnadsersättningar.

Arbetsresan ska göras med det förmånligaste transportmedel och färdsätt som finns att tillgå.

Arbetsgivaren utarbetar en anvisning för resor. Anvisningen är inte en del av kollektivavtalet. (Bestämmelsen träder i kraft 1.1.2027)

7 § Arbetskläder och skyddskläder

Om arbetsgivaren eller arbetet kräver att en arbetstagare i sitt arbete bär vissa kläder, skyddskläder eller skor ska arbetsgivaren skaffa och underhålla dessa.

8 § Arbetarskyddsfullmäktigs arvode och befrielse från arbetet

Till arbetarskyddsfullmäktig betalas arvode enligt följande:

Arvode fr.o.m. 1.10.2026:

- **Personer som representeras 10–100 40,41 €**
- **Personer som representeras 101–200 52,64 €**
- **Personer som representeras 201– 72,25 €**

Arvode fr.o.m. 1.4.2027:

- **Personer som representeras 10–100 41,38 €**
- **Personer som representeras 101–200 53,90 €**
- **Personer som representeras 201 - 73,98 €**

Arvode fr.o.m. 1.7.2028:

- **Personer som representeras 10–100 €**
- **Personer som representeras 101–200 €**
- **Personer som representeras 201– €**

För arbete som utförts utanför arbetarskyddsfullmäktigens arbetstid (t.ex. möten och inspektioner) betalas lön för ordinarie arbetstid.

Arbetarskyddsfullmäktig ska få minst 60 timmars befrielse från sina ordinarie arbetsuppgifter per kalenderår för att sköta arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter. Lokalt kan avtalas om ett större antal timmar av befrielse.

9 § Utbildning

1. När arbetsgivaren ordnar utbildning för en arbetstagare eller hänvisar arbetstagaren till sådana utbildningsevenemang som anknyter sig till hans eller hennes yrke, ersätts kostnaderna för utbildningen och inkomstbortfallet under ordinarie arbetstid. Om utbildningen sker utanför arbetstid, räknas kurstiden inte som arbetstid, men arbetstagaren får ersättning för de direkta kostnader den föranleder.

2. Gemensam utbildning som förutsätts i samarbetsavtalet ges vanligtvis separat för enskilda arbetsplatser. Om deltagande i utbildningen avtalas på varje enskild arbetsplats i dess samarbetsorgan eller, om ett sådant inte finns, mellan arbetsgivaren och förtroendemannen. Deltagande i utbildningen ersätts så som utbildning enligt 9 § 1 punkten.

10 § Möten på arbetsplatsen

En registrerad underförening eller motsvarande som hör till en undertecknarorganisation som är part i detta kollektivavtal har möjlighet att utanför arbetstid ordna möten för att behandla frågor som berör arbetsförhållandena på arbetsplatsen under följande förutsättningar:

a. Ordnandet av mötet på arbetsplatsen och de praktiska arrangemangen ska överenskommas med arbetsgivaren på förhand.

b. Den organisation och arrangör som ordnar mötet ansvarar för ordningen på mötet samt för att möteslokalen är prydlig.

c. Den registrerade underföreningens förtroendevalda eller motsvarande ska närvara vid mötet.

d. Mötesarrangören har rätt att kalla representanter för en undertecknarorganisation som är avtalspart i kollektivavtalet och dess underförening samt för den berörda centralorganisationen till mötet.

Meddelanden och tillkännagivanden från arbetstagarförbundet och den underförening eller motsvarande som avses i 1 mom. får sättas upp på en för ändamålet uppsatt anslagstavla på arbetsplatsen.

11 § Centralförbundens avtal

Som en del av kollektivavtalet iakttas följande gällande centralorganisationsavtal:

- Rekommendationen rörande förebyggande av missbruksproblem, handläggning av missbruksfrågor och vårdhänvisning på arbetsplatserna
- Grupplivförsäkringsavtalet

Om dessa avtal ändras ska man förhandla separat om ikraftträdandet av ändringarna.

12 § Inkassering av medlemsavgifter

Med fullmakt av arbetstagaren uppbär arbetsgivaren medlemsavgifter till de undertecknade organisationerna i samband med att lönen betalas ut och redovisar dessa på förbundets bankkonto enligt givna anvisningar.

Arbetstagaren får vid utgången av året ett intyg över den inkasserade summan för beskattningen.

13 § Avgörande av meningsskiljaktigheter och plikt

1. Man ska i första hand sträva efter att lösa en meningsskiljaktighet som berör tillämpningen, tolkningen och brytande av kollektivavtalet mellan chefen och den berörda arbetstagaren.

2. Om oenighet fortfarande råder, kan den ena parten begära att meningsskiljaktigheten behandlas mellan arbetsgivaren och förtroendemannen (lokal förhandling).

   Om den berörda arbetstagaren som organiserat sig i en undertecknarorganisation hör till expert- och stödpersonalen, representeras arbetstagaren av YTN:s förtroendeman.

   Om den berörda arbetstagaren som organiserat sig i en undertecknarorganisation hör till undervisningspersonalen, representeras arbetstagaren av OAJ:s förtroendeman.

   Förhandlingarna ska inledas inom två veckor, såvida inget annat avtalas.

   Om enighet inte nås i de lokala förhandlingarna och den ena parten vill föra ärendet vidare till förbunden för behandling, ska en promemoria över meningsskiljaktigheterna upprättas i ärendet.

3. Förhandlingarna mellan förbunden ska inledas inom tre veckor från det att en undertecknarorganisation har meddelat om ärendet, såvida inget annat avtalas. Om samförstånd inte nås i förhandlingarna mellan förbunden, upprättas ett protokoll i ärendet. Ett ärende där det råder oenighet mellan förbunden kan föras till arbetsdomstolen för avgörande.

4. Det högsta beloppet för en plikt som en yrkeshögskola och lokal fackförening kan dömas att betala enligt 7–9 § i lagen om kollektivavtal (436/1946) är 2 590 euro.

14 § Gällande förmåner

Detta kollektivavtal gäller inte sådana förmåner som grundar sig på avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare eller på arbetsgivarens ensidiga beslut och som inte grundar sig eller har grundats på ett kollektivavtal eller funktionärskollektivavtal.

15 § Arbetsfred

Alla stridsåtgärder som riktar sig mot detta kollektivavtal eller mot någon enskild bestämmelse i det är förbjudna.

16 § Avtalets giltighet

1. Detta kollektivavtal gäller enligt underteckningsprotokollet och förlängs därefter med ett år i sänder, om inte någondera parten senast sex veckor innan avtalet löper ut skriftligen säger upp det.

2. Den part som säger upp avtalet ska i samband med uppsägningen överlämna en promemoria med ändringsförslag till den andra avtalsparten.

3. Bestämmelserna i kollektivavtalet gäller tills ett nytt avtal träder i kraft eller någondera parten skriftligen konstaterar att förhandlingarna mellan parterna har upphört.

KAPITEL 2 ARBETSTIDSBESTÄMMELSER SOM GÄLLER EXPERT- OCH STÖDPERSONAL

1 § Tillämpningsområde

Bestämmelserna i det här kapitlet tillämpas på expert- och stödpersonal.

2 § Ordinarie arbetstid

1. Den ordinarie arbetstiden i kontorsarbete är i genomsnitt högst 7 timmar 15 minuter per dygn och högst 36 timmar 15 minuter per vecka.

2. Den ordinarie arbetstiden i annat arbete än kontorsarbete är i genomsnitt högst 9 timmar per dygn och i nattskift högst 10 timmar och högst 38 timmar 15 minuter per vecka.

   Tillämpningsanvisning:
   Arbetstiden kan genomföras med olika arbetstidsarrangemang i likhet med systemet för fritidsersättning så att arbetstiden per dygn kan variera så att arbetsdagarna under en vecka är olika långa eller så att arbetstiden inom ramen för utjämningsperioden kan ordnas så att arbetstagaren har möjlighet till en längre ledighet utan avbrott.

3. Den ordinarie arbetstiden per dygn kan i uppgifter enligt punkt 1 tillfälligt förlängas med högst en timme. En tillfällig förlängning av arbetstiden antecknas i arbetsskiftsförteckningen när den görs upp.

4. Enligt arbetstidslagen är granskningsperioden för maximiantalet arbetstimmar 12 månader.

5. Arbetsgivaren har möjlighet att låta utföra högst 6 timmar mertidsarbete och högst 6 timmar avlönad utbildning med enkel timlön per år.

   Mertidsarbete och utbildning kan inte förläggas till söndagar, söckenhelger eller söckenhelgslördagar.

   Mertidsarbete och utbildning kan förläggas till högst två lördagar per år.

   Ersättning för mertidsarbete och utbildning betalas som tillägg till månadslönen.

   Mertidsarbete och utbildning ska förläggas tidsmässigt så att det inte medför orimliga besvär för enskilda arbetstagare.

   Behovet av mertidsarbete och utbildning ska meddelas så tidigt som möjligt och arbetstagare har rätt att avböja från fall till fall.

3 § Genomsnittlig arbetstid per vecka

1. Den ordinarie arbetstiden per vecka kan även ordnas så att den i genomsnitt uppgår till det som nämns ovan i punkt 1 och 2 i 2 §. För detta ändamål ska ett utjämningsschema för arbetstiden göras upp på förhand för minst den tid inom vilken arbetstiden utjämnas till det nämnda genomsnittet. Den ordinarie arbetstiden får inte under en enda vecka under utjämningsperioden överskrida 48 timmar och arbetstiden ska jämnas ut under en period som är högst 26 veckor.

2. Den ordinarie arbetstiden i uppgifter som avses i 2 § 2 punkten kan också ordnas så att den under yrkeshögskolans läsår uppgår till i genomsnitt 42 timmar per vecka under förutsättning att den ordinarie arbetstiden under en tidsperiod på 52 veckor jämnas ut till i medeltal 38 timmar 15 minuter per vecka.

   Om införande av ett sådant arbetstidsarrangemang ska avtalas lokalt och det kan användas i fråga om anställningsförhållanden som gäller tills vidare eller för minst 12 kalendermånader.

4 § När ett arbetsavtal upphör under en utjämningsperiod

1. När ett arbetsavtal löper ut mitt under en utjämningsperiod vid ett arbetstidsarrangemang som avses i 3 § och arbetstiden inte jämnas ut till i genomsnitt 36 timmar 15 minuter vid kontorsarbetstid och 38 timmar 15 minuter per i annat arbete än kontorsarbete, betalas för de timmar som överskrider detta timantal

   a. lön utan förhöjning för den ordinarie arbetstiden, om arbetsgivaren har rätt att avsluta arbetsavtalet av en orsak som beror på arbetstagaren eller om arbetstagaren själv säger upp arbetsavtalet

   b. lön förhöjd med 50 %, om arbetstagaren har rätt att häva arbetsavtalet eller om arbetsgivaren säger upp arbetsavtalet av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker.

2. För arbete över 8 timmar i dygnet betalas dock i punkterna a. och b. lön förhöjd med 50 %.

3. Om arbetsavtalet upphör mitt under en utjämningsperiod och en heltidsanställd arbetstagares arbetstid per vecka blir mindre än 36 timmar 15 minuter i kontorsarbete och 38 timmar 15 minuter i annat arbete än kontorsarbete, dras icke fullgjorda timmar av från arbetstagarens lön.

5 § Organisering av arbetstid och pauser

1. Arbetsveckan ordnas så att den i medeltal är fem dagar lång.

2. Den ordinarie arbetstiden per dygn ordnas sammanhängande bortsett från vilotiden, ifall det inte finns grundad anledning att frångå detta. Vilotiden kan genom lokalt avtal vara en halv (1/2)– en (1) timme. Ifall en arbetstagare fritt får avlägsna sig från arbetsplatsen under vilotiden räknas den inte som arbetstid. Arbetstagaren bör då ha en verklig möjlighet att avlägsna sig från arbetsplatsen.

3. Veckovila kan ges under veckoskifte så att den blir en del av den föregående och nästa vecka. Största delen av veckovilan ska dock förläggas under den vecka vars veckovila det är fråga om.

6 § Lediga dagar och söckenhelger

1. Julafton och midsommarafton är lediga dagar, såvida inte annat följer av yrkeshögskolans verksamhet.

2. Veckor då söckenhelg, första maj eller självständighetsdagen infaller en annan vardag än lördag, förkortas den ordinarie arbetstiden med motsvarande arbetstid under en dag som infaller under söckenhelgen.

3. Var och en av de ovan nämnda dagarna förkortar den ordinarie arbetstiden för veckan eller utjämningsperioden med det genomsnittliga antalet arbetstimmar per dag (arbetstid per vecka enligt kollektivavtalet/5).

7 § Arbetstid under evenemang, tävlingar och lägerverksamhet

1. Om arbetet sker i samband med evenemang, tävlingar och lägerverksamhet i en organisation som inte eftersträvar vinst, kan arbetstagaren och arbetsgivaren avtala om hur arbetstiden och arbetstidsersättningar fastställs på ett sätt som avviker från bestämmelserna i detta kollektivavtal. Då ska man före resan i mån av möjlighet göra upp en arbetstidsplan, av vilken framgår den tid som ska räknas som arbetstid och eventuell beredskapstid.

2. Dagtraktamenten betalas enligt 1 kap. 6 §.

8 § Mertids- och övertidsarbete

Mertidsarbete

1. Som mertidsarbete räknas arbete som utförs under tiden mellan den ordinarie arbetstiden och längsta ordinarie arbetstiden enligt lag. För mertidsarbete mellan den maximala ordinarie arbetstiden enligt 2 § 1 och 2 punkten och den maximala ordinarie arbetstiden enligt lag betalas lön förhöjd med 50 procent. För en deltidsanställd arbetstagares mertidsarbete betalas enkel timlön.

Övertidsarbete

2. Övertidsarbete per dygn är sådant arbete som överstiger arbetstiden per dygn enligt lag eller den ordinarie arbetstid som antecknats i arbetsskiftsförteckningen och som är längre än denna. Övertidsarbete får utföras endast inom lagstadgade gränser. För övertidsarbete per dygn betalas för de första två timmarna lönen förhöjd med 50 procent och för de följande timmarna lönen förhöjd med 100 procent.

   Tillämpningsanvisning:
   Om arbetet som en arbetstagare utför fortsätter in på följande dygn, anses detta arbete vid beräkning av ersättning för mertidsarbete och övertidsarbete som arbete under föregående dygn, fram till den tidpunkt då arbetstagarens ordinarie arbetstid vanligtvis börjar. Dessa timmar beaktas härvid inte vid beräkningen av det senare dygnets ordinarie arbetstid.

3. Med övertidsarbete per vecka avses arbete som inte är övertidsarbete per dygn och som utförs utöver det lagstadgade maximiantalet timmar per vecka och för sådant arbete betalas lön förhöjd med 50 procent för de åtta första timmarna och för de följande timmarna lön förhöjd med 100 procent.

   Tillämpningsanvisning:
   Då en arbetstagare på grund av sjukdom, olycksfall, resa som sker på uppdrag av arbetsgivaren, permittering av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller på grund av deltagande i en av arbetsgivaren anordnad eller i utbildningsavtalet avsedd utbildning inte har kunnat arbeta det antal arbetstimmar som motsvarar ordinarie arbetstid per vecka och han eller hon är tvungen att arbeta på sin enligt systemet för utjämning av arbetstiden lediga dag, ersätts det arbete som har utförts under den lediga dagen så som det har avtalats om övertidsarbete per vecka.

4. Vid iakttagande av genomsnittlig arbetstid per vecka enligt 3 § betalas för fullgjorda timmar för de timmar som överskrider de timmar per dygn som införts i arbetsskiftsförteckningen (övertidsarbete per dygn):

   - lön förhöjd med 50 procent för de två första timmarna och
   - därefter lön förhöjd med 100 procent.

   För andra arbetstimmar utöver de skift som införts i arbetsskiftsförteckningen (övertidsarbete per vecka) betalas lön förhöjd med 50 procent.

Byte mot ledig tid

5. Lön som ska betalas för mertidsarbete och övertidsarbete (grunddelen och tilläggsdelen) kan med arbetsgivarens och arbetstagaren samtycke bytas till motsvarande ledig tid eller överföras till arbetstidsbanken. Ledigheten ska då höjas med samma procent som den skulle ha höjts om den hade ersatts i pengar.

9 § Kvälls- och nattarbete

Om ersättningen för kvälls- och nattarbete avtalas lokalt. Om inget lokalt avtal har ingåtts, ersätts kvälls- och nattarbete enligt följande:

1. För arbete som utförs klockan 18.00–21.00 betalas ett separat kvällstillägg om 15 % för varje utförd timme. Tillägget beräknas utifrån timlönen enligt 13 §.

2. För arbete som utförs klockan 21.00–06.00 betalas ett nattillägg om 30 % för varje utförd timme. Tillägget beräknas utifrån timlönen enligt 13 §. Om ett arbetsskift som inletts under föregående dygn fortsätter efter kl. 06.00 betalas nattillägg dock till och med slutet av arbetsskiftet.

3. Ersättningarna ska betalas i pengar, om man inte tillsammans avtalar om att de ges som motsvarande ledig tid eller att de överförs till arbetstidsbanken.

10 § Lördagsarbete

Ersättningen som ska betalas för lördagsarbete avtalas lokalt. Om inget lokalt avtal har ingåtts, ersätts lördagsarbete enligt följande:

1. Som förhöjning för lördagsarbete för arbete som utförts mellan 06.00 och 20.00 betalas utöver lönen för denna tid dessutom timlön förhöjd med 25 procent. Lördagsförhöjning betalas inte för tid som berättigar till söndagsförhöjning.

2. Ersättningen ska betalas i pengar, om man inte tillsammans avtalar om att den ges som motsvarande ledig tid eller överförs till arbetstidsbanken.

11 § Söndagsarbete

1. För söndagsarbete, med vilket avses arbete som utförs på söndag eller annan kyrklig högtidsdag, på första maj och på självständighetsdagen, betalas en enkel grundlön som söndagsersättning utöver annan lön för den tiden. Söndagsförhöjning betalas också för de dagar som föregår nämnda

dagar för arbete mellan 20.00 och 24.00 samt för arbete under påsklördagen, midsommar- och julafton.

2. Ersättningen ska betalas i pengar, om man inte tillsammans avtalar om att den ges som motsvarande ledig tid eller överförs till arbetstidsbanken.

3. **Arbetsgivaren och arbetstagaren kan med stöd av ett lokalt avtal som ingåtts vid yrkeshögskolan komma överens om att arbetstiden på ett kostnadsneutralt sätt flyttas till en kyrklig högtidsdag som infaller under måndag–fredag (nyårsdagen, trettondagen, Kristi himmelsfärdsdag, juldagen, annandag jul) eller första maj.**

Exempel:

Vid yrkeshögskolan har ingåtts ett lokalt avtal om att söndagsersättning betalas. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan utifrån det lokala avtalet komma överens om att arbetstagaren arbetar normalt till exempel på Kristi himmelsfärdsdagen och har en ledig dag till exempel på måndag eller fredag samma vecka. Den ordinarie arbetstiden per vecka under den vecka som inbegriper en söckenhelg förblir densamma, och ingen söndagsersättning betalas till arbetstagaren, så arbetsgivaren och arbetstagaren har kommit överens om att den lediga dagen flyttas på ett kostnadsneutralt sätt.

12 § Utryckningspenning och beredskap

1. Som ersättning för olägenhet på grund av kallelse och anländande till utryckningsbetonat arbete betalas arbetstagaren en utryckningspenning som **från och med 1.10.2026 är 13,03 €, från och med 1.4.2027 13,29 € och från och med 1.7.2028 ____ €.** Utryckningspenning betalas en arbetstagare som av arbetsgivaren kallas till arbete under fritiden utan att han eller hon har beordrats vara i beredskap eller har underrättats på förhand om detta slags arbete.

2. För beredskap betalas beroende på beredskapen och den förpliktelse den innebär är 15–30 procent av den enkla timlönen.

3. Den ersättning som betalas för beredskapen ska betalas i pengar, om man inte tillsammans avtalar om att den ges som motsvarande ledig tid eller överförs till arbetstidsbanken.

13 § Timlönedivisor

När arbetstidsersättningen per timme beräknas fås den enkla timlönen genom att dividera månadslönen med 163. I kontorsarbete fås den enkla timlönen så att månadslönen divideras med 153.

14 § Arbetstidsbank

Arbetstidsbanken kan tas i bruk för arbetstagare som omfattas av kapitlet om arbetstid (personal om omfattas av arbetstidslagen).

KAPITEL 3 SEMESTER

1 § Tillämpningsområde

1. Arbetstagarens semesterförmåner bestäms i enlighet med gällande semesterlag och enligt detta avtal, om bestämmelserna nedan inte föranleder annat.

2. Bestämmelserna i det här kapitlet tillämpas på expert- och stödpersonal.

3. Bestämmelserna om semesterpenning tillämpas inte på undervisningspersonal enligt kapitel 6.

2 § Definitioner

1. Kvalifikationsår är tiden från och med den 1 april till och med den 31 mars.

2. Semesteråret är det kalenderår, under vilket kvalifikationsåret utgår.

3. Semesterperioden är tiden från och med den 2 maj till och med den 30 september.

4. Semesterdagar är vardagar. Som vardagar räknas vid tillämpningen av detta avtal inte lördagar, söndagar, kyrkliga högtidsdagar, julaftonen, midsommaraftonen, självständighetsdagen eller första maj. Söckenhelger förbrukar inte semesterdagar.

5. En hel kalendervecka förbrukar 5 semesterdagar. I de punkter i semesterlagen där begreppen 12, 18 eller 24 vardagar används, avses i detta avtal på motsvarande sätt 10, 15 respektive 20 vardagar.

6. En full kvalifikationsmånad är en kalendermånad som berättigar till semester enligt 6 § i semesterlagen.

7. Sparad ledighet är en del av semestern som flyttas fram till en senare tidpunkt.

3 § Semesterns längd och intjäning av semester

1. Längden på semestern bestäms enligt följande:

    a) En arbetstagare vars anställningsförhållande före utgången av det kvalifikationsår som föregår semesterperioden utan avbrott har varat under ett år, intjänar semesterdagar för varje full kvalifikationsmånad enligt tabellen nedan:

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

b) En arbetstagare vars anställningsförhållande före utgången av det kvalifikationsår som föregår semesterperioden utan avbrott har varat över ett år, intjänar semesterdagar för varje full kvalifikationsmånad enligt tabellen nedan:

Fulla kvalifikationsmånader	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Antal semesterdagar	3	5	7	9	11	13	15	18	20	24	26	30

c) En arbetstagare vars anställningsförhållande före utgången av det kvalifikationsår som föregår semesterperioden utan avbrott har varat minst ett år och som före slutet av mars har till en semester berättigande tjänstgöringstid på minst 15 år, intjänar semesterdagar för varje full kvalifikationsmånad enligt tabellen nedan:

Fulla kvalifikationsmånader	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Antal semesterdagar	3	5	8	10	13	16	19	23	25	30	33	38

2. Arbetstagarens faktiska semester är alltid minst den samma som den hade varit enligt semesterlagen.

Tillämpningsanvisning:
Semesterlönen och semesterersättningen räknas dock alltid ut enligt tabellerna i detta kapitel och bestämmelserna om semesterlön och semesterersättning.

4 § Beviljande av semester

1. Semester ges den tid arbetsgivaren bestämmer.

2. Om alla arbetsdagar i kalenderveckan är semesterdagar, fastställs hela kalenderveckan från måndag till söndag som semester. En full kalendervecka förbrukar fem semesterdagar.

3. Varje semesterdag förbrukar i ordinarie arbetstid det genomsnittliga dagliga antalet arbetstimmar per vecka eller period.

4. En arbetstagare med deltidsanställning som i genomsnitt arbetar färre än fem kalenderdagar per vecka får semester så att antalet arbetsdagar som ingår i semestern och antalet semesterdagar blir lika stora.

5 § Semesterlön till arbetstagare med månadslön

Lönebelopp

1. Till arbetstagaren betalas för semestern normal månadslön enligt arbetsavtalet

Arbetstidsersättningar

2. En arbetstagare med månadslön vars ordinarie arbetstid omfattar söndags-, kvälls-, natt- eller lördagsarbete, har rätt att i sin semesterlön och semesterersättning få ett tillägg motsvarande ovan nämnda arbetstidsersättningar. Utryckningspenning och ersättning för beredskap är inte ersättningar som betalas för arbetstid och beaktas därför inte när semesterlönen eller semesterersättningen räknas ut.

   Arbetstidsersättningarna beaktas sålunda, att semesterlönen, som räknas ut på den egentliga månadslönen, höjs med det procenttal som anger med hur många procent de under kvalifikationsåret utbetalda arbetstidsersättningarna är av för samma tid betald lön för ordinarie arbetstid.

6 § Hur semesterlönen fastställs då arbetstiden och lönen ändras under kvalifikationsåret

Semesterlönen fastställs enligt 12 § i semesterlagen när arbetstagarens arbetstid och motsvarande lön har ändrats under kvalifikationsåret och ändringen har varat sammanlagt minst en kalendermånad eller sammanlagt i en eller flera delar minst 30 kalenderdagar.

Den procentbaserade semesterlönen till en arbetstagare med månadslön beräknas med hjälp av följande procenttal:

- 9 procent i fall avsedda i 3 § punkt 1 a,
- 13 procent i fall avsedda i 3 § punkt 1 b, och
- 16 procent i fall avsedda i 3 § punkt 1 c.

Om ändringarna sker först efter att kvalifikationsåret har löpt ut, innan semestern eller del av den börjar, räknas semesterlönen ut enligt den månadslön som har fastställts för arbetstiden under kvalifikationsåret.

7 § Betalning av semesterlön till arbetstagare med månadslön

Semesterlönen betalas på den egentliga lönebetalningsdagen.

8 § Fastställande av semesterersättning

En arbetstagare med månadslön får 1/21-del av månadslönen i semesterersättning per semesterdag. Då semesterlönen fastställs för en arbetstagare med månadslön enligt den procentbaserade uträkningen i 6 § är semesterersättningen per semesterdag semesterlönens belopp dividerad med de antal semesterdagar som intjänats under kvalifikationsåret.

9 § Semesterlön till arbetstagare som inte har månadslön

Semesterlönen till en person som får annan lön än månadslön räknas ut enligt 6 §.

10 § Flyttning av semester på grund av arbetsoförmåga

Ifall en arbetstagare vid inledningen av eller under semestern eller den sparade ledigheten på grund av sjukdom, förlossning eller olycka är arbetsoförmögen flyttas semestern eller den sparande ledigheten som infaller under tiden arbetstagaren är arbetsoförmögen till en senare tidpunkt, om arbetstagaren begär att semestern flyttas utan obefogat dröjsmål och om det är möjligt innan semestern börjar. Arbetstagaren har motsvarande rätt att flytta semestern eller den sparade ledigheten även om det är känt att arbetstagaren under sin semester kommer att undergå sådan sjukvård eller annan därmed jämförbar vård att han eller hon under tiden för vården är arbetsoförmögen.

Arbetstagaren ska, då han eller hon ber om att semestern ska flyttas fram, uppvisa läkarintyg eller annan tillförlitlig utredning som arbetsgivaren bestämmer.

Om arbetstagaren inte ber om att semestern ska flyttas fram, övergår inte rätten till dagpenning enligt sjukförsäkringslagen till arbetsgivaren.

11 § Semesterpenning

Semesterpenningens belopp

1. Semesterpenningen för arbetstagare med månadslön är

   - 4 procent i fall avsedda i 3 § punkt 1 a,
   - 5 procent i fall avsedda i 3 § punkt 1 b, och
   - 6 procent i fall avsedda i 3 § punkt 1 c

av månadslönen den månad som föregår utbetalningen av semesterpenningen multiplicerad med antalet fulla kvalifikationsmånader.

Om semesterlönen till en arbetstagare med månadslön fastställs på procentbasis enligt 10 § 4 mom. i semesterlagen, betalas semesterpenningen dock i enlighet med bestämmelserna ovan.

2. Till en arbetstagare med timlön betalas 50 procent av semesterlönen i semesterpenning.

Betalning av semesterpenning

3. Semesterpenningen betalas i samband med lönen för juli.

4. Semesterpenning betalas också när anställningen upphör på det sätt som man har avtalat om betalning av lön när anställningen upphör.

5. En arbetstagare vars anställningsförhållande utan avbrott fortgått kortare tid än fyra månader har inte rätt till semesterpenning. En arbetstagare som inte iakttar uppsägningstiden eller häver en visstidsanställning har inte heller rätt till semesterpenning.

12 § Sparad ledighet

Avtal

1. Systemet med sparad ledighet bestäms enligt 27 § i semesterlagen och bestämmelserna nedan. Användning av sparad ledighet förutsätter skriftligt avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. I avtalet ska maximiantalet sparade dagar konstateras samt när den sparade ledigheten senast ska tas ut. Avtalet kan ingås för högst fem år.

2. Avtal om att spara semesterdagar ska ingås senast när arbetstagaren har tillfälle att framföra sin åsikt om tidpunkten för semestern.

Dagar som kan flyttas

3. Man kan spara den del av semestern som överstiger 15 dagar av den semester som bestäms enligt 3 § 1 punkten
   - högst 5 dagar gällande punkt a
   - högst 10 dagar gällande punkt b och
   - högst 15 dagar gällande punkt c.

Hur ledighet tas ut

4. Sparad ledighet ges vid separat avtalad tidpunkt. Om man inte kan komma överens om tidpunkten för den sparade ledigheten, ska arbetstagaren senast fyra månader i förväg meddela när han eller hon tänker ta ut ledigheten. Sparad ledighet ges som hela dagar, om inget annat avtalas.

5. Man kan avtala om att den ledighet som tas ut från arbetstidsbanken helt eller delvis slås ihop med en sparad ledighet.

Sparad ledighet som inte har tagits ut

6. Då anställningsförhållandet upphör ska ersättning för sparad ledighet som inte tagits ut betalas enligt bestämmelserna om semesterersättning.

Arbetsoförmåga då den sparade ledigheten börjar och under ledigheten

7. Arbetstagarens rätt att flytta fram en sparad ledighet på grund av arbetsoförmåga fastställs enligt 10 § i detta kapitel.

13 § Byte av semesterpenning mot ledig tid

1. Allmänt

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om att semesterpenningen **helt eller delvis** byts mot ledig tid.

2. Beviljande av ledighet

Ledigheten ska ges senast före slutet av mars under följande år, såvida inget annat avtalas.

Arbetstagaren ges ledighet i fem av yrkeshögskolans arbetsdagar per vecka så att ledigheten inte omfattar färre arbetstimmar än genomsnittet.

3. Insjuknande under ledigheten

Om arbetstagaren insjuknar under ledigheten, avbryts den och ledigheten blir sjukfrånvaro från början av följande kalenderdag. Den ledighet som inte hållits skjuts fram till en senare tidpunkt som man kommer överens om. Om sjukfrånvaron upphör innan den avtalade ledigheten slutar, fortsätter ledigheten som avtalat.

Arbetsgivaren ska omedelbart meddelas om insjuknandet (jfr meddelande om insjuknande enligt semesterlagen), om det inte föreligger vägande hinder för att anmälningsskyldigheten kan uppfyllas. Intyg över arbetsoförmågan uppvisas för arbetsgivaren i enlighet med arbetsplatsens praxis.

4. Graviditets- eller föräldraledighet under ledigheten

Om arbetstagarens rätt till graviditets- eller föräldraledighet börjar under den avtalade semesterpenningsledigheten, ändras den till graviditets- eller föräldraledighet.

5. Anställningsförmåner

Under den lediga tiden intjänas semester, erfarenhetstillägg och motsvarande förmåner på samma sätt som under semesterdagarna.

6. Lön

Arbetstagarens lön under den lediga tiden är lika stor som om han eller hon hade varit i arbete.

7. Ledighet som inte tagits ut

När anställningsförhållandet upphör betalas semesterpenningsledigheter som inte tagits ut i pengar.

8. Ledighetens längd

Längden på ledigheten bestäms så att varje arbetsdag som byts mot ledighet minskar semesterpenningen med 4,0 % beräknad på månadslönen.

Till ledighet kan bytas
högst 12 dagar gällande 3 § punkt a
högst 15 dagar gällande 3 § punkt b
högst 18 dagar gällande 3 § punkt c

KAPITEL 4 FRÅNVARO

1 § Sjukfrånvaro

Förutsättningar för lönebetalning

1. Lön för sjukdomstid betalas när arbetstagaren på grund av sjukdom eller olycksfall inte är arbetsförmögen förutsatt att arbetstagaren inte uppsåtligen eller genom grovt vållande har orsakat arbetsoförmågan.

Arbetstagarens anmälningsskyldighet

2. En arbetstagare är skyldig att utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren om arbetsoförmåga och hur länge den uppskattas pågå.

3. Arbetstagaren ska på begäran förete läkarintyg eller annan av arbetsgivaren godkänd utredning över sin arbetsoförmåga. Om arbetstagaren anlitar en läkare som arbetsgivaren angett, betalar arbetsgivaren kostnaderna för läkarintyget. Man ska i första hand vända sig till företagsläkaren.

   Arbetsgivaren kan även godkänna en anmälan av arbetstagaren som grund för lönebetalning under frånvaron. Arbetsgivaren fastställer längden på den tidsperiod, under vilken detta förfarande tillämpas. Arbetsgivaren har dock alltid rätt att kräva ett läkarintyg för varje frånvaro.

Längden på period med lön för sjukdomstid

4. Lön för sjukdomstid betalas i samband med varje fall av arbetsoförmåga på följande sätt:

Anställningen har fortgått utan avbrott	Lön för sjukdomstid
under en månad	högst den karenstid som avses i sjukförsäkringslagen
minst 1 månad, men under 3 år	högst 28 kalenderdagar (4 veckor)
minst 3 år, men under 5 år	högst 35 kalenderdagar (5 veckor)
minst 5 år, men under 10 år	högst 42 kalenderdagar (6 veckor)
minst 10 år	högst 56 kalenderdagar (8 veckor)

   Om orsaken till frånvaron är en olycka som inträffat under arbetet, våld som riktats mot arbetstagaren under arbetet eller en yrkessjukdom, betalas lön för sjukdomstid i 84 kalenderdagar (tolv veckor).

Tillägg till lön för sjukdomstid

5. En arbetstagare med månadslön vars arbetstid omfattar söndags-, kvälls-, natt- eller lördagsarbete som ska utföras under ordinarie arbetstid har rätt att få ett motsvarande tillägg till sin lön för sjukdomstid. Lönen för sjukdomstiden höjs med samma procenttal som ovan nämnda arbetstidstillägg har gjort i fråga om lönen för föregående lönebetalningsperiod.

Återfall av sjukdom

6. Om arbetstagaren insjuknar i samma sjukdom igen inom 30 dagar efter att ha återvänt till arbetet, beräknas den tid för vilken arbetsgivaren är skyldig att betala lön för sjukdomstid som om det vore frågan om en och samma sjukdomstid. Lön för sjukdomstiden betalas dock om samma sjukdom återkommer på detta sätt för minst den karenstid som avses i sjukförsäkringslagen.

Dagpenning

7. Rätten till dagpenning enligt sjukförsäkringslagen övergår under sjukdomstiden till arbetsgivaren i den mån denna dagpenning inte överskrider den lön arbetstagaren får för samma tid.

8. För en lärare som har rätt till dagpenning enligt sjukförsäkringslagen, övergår dagpenningen inte till arbetsgivaren under de 30 första vardagarna av sommarperioden.

9. Om den i sjukförsäkringslagen avsedda dagpenningen till följd av skäl som beror på arbetstagaren själv inte betalas eller om den betalas till ett mindre belopp än det som arbetstagaren med stöd av 11 kap. 1–4 § i sjukförsäkringslagen har rätt till, har arbetsgivaren rätt att av lönen för sjukdomstiden dra av den del som till följd av arbetstagarens handlande delvis eller helt har lämnats obetald som dagpenning.

10. Ifall arbetstagaren på grund av arbetsoförmåga får annan dagpenning eller därmed jämförbar ersättning enligt lag eller på grund av försäkring som arbetsgivaren bekostat, övergår rätten till ersättningen eller dagpenningen för sjuktiden till arbetsgivaren till den del dagpenningen inte överstiger den lön arbetstagaren får för samma tid.

    Om lönen för sjukdomstiden betalades före utbetalningen av någon av de ovan nämnda ersättningarna, har arbetsgivaren rätt att få ersättningen eller återkräva motsvarande belopp av arbetstagaren, dock inte till ett högre belopp än den lön som betalats för samma tid.

Karantän och institutionsvård vid rusmedelsproblem

11. Till en arbetstagare som i enlighet med 6 kap. 60 § i lagen om smittsamma sjukdomar (s.k. fall av karantän) har förordnats utebli från arbetet, betalas under frånvaron ingen lön under den tid arbetstagaren har rätt till dagpenning vid smittsam sjukdom.

12. Lön för sjukdomstid betalas även om en arbetstagare med rusmedelsproblem frivilligt har sökt sig till institutionsvård efter att med arbetsgivaren ha avtalat om sådan vård.

2 § Läkarundersökningar

Förutsättningar för lönebetalning

1. För tillämpningen av bestämmelserna förutsätts att läkarkontroller och -undersökningar har ordnats utan onödig förlust av arbetstid, att det hade varit omöjligt att utföra kontrollerna utanför arbetstiden och att arbetsgivaren i förväg har meddelats om dem.

   Lönen minskas inte i följande fall:

   a. Konstaterande av sjukdom
      När arbetstagaren genomgår en läkarundersökning som är nödvändig för konstaterande av sjukdom och en av läkaren förordnad laboratorie- och röntgenundersökning i anknytning till undersökningen. Detta gäller även arbetsoförmåga som orsakas av läkarundersökning samt observation eller undersökning på sjukhus till följd av sjukdomssymptom.

   b. Fortsatt vård av sjukdom
      När arbetstagaren genomgår en läkarundersökning med anledning av en tidigare konstaterad sjukdom i följande fall:

      - arbetstagaren är tvungen att uppsöka läkare eftersom sjukdomen fortgår
      - en kronisk sjukdom kräver läkarundersökning av en läkare inom ett specialområde i syfte att bestämma vård
      - det är fråga om en läkarundersökning i syfte att bestämma vård av en annan tidigare diagnosticerad sjukdom, om det inte finns mottagningstider utanför arbetstiden
      - det är fråga om arbetsoförmåga på grund av en vårdåtgärd med anledning av en cancersjukdom.

   c. Akut tandsjukvård
      För den tid behandlingen av en akut tandsjukdom kräver, om tandsjukdomen medför arbetstagarens arbetsoförmåga som kräver vård under samma dag eller under samma arbetsskift. Förutsättningen är att arbetsoförmågan och behovet av brådskande vård bevisas med ett tandläkarintyg.

d. Undersökningar före förlossning
När en gravid arbetstagare genomgår medicinska undersökningar som föregår förlossningen, om hon inte har fått mottagningstid för dessa utanför arbetstiden.

e. Lagstadgade kontroller och undersökningar inom företagshälsovården
När en arbetstagare deltar i en lagstadgad hälsokontroll som antagits i företagshälsovårdens verksamhetsplan eller en hälsokontroll som arbetsgivaren kräver eller efterkontroller i anslutning till dessa. Då minskas inte heller lönen för restiden. Dessutom ersätter arbetsgivaren de nödvändiga resekostnaderna. Om undersökningarna och efterkontrollen görs på annan ort betalar arbetsgivaren också dagtraktamente.

3 § Familjeledigheter

Parterna har utarbetat kollektivavtalstexterna i anslutning till familjeledighetsreformen som trädde i kraft 1.8.2022 så att de motsvarar den tvingande lagstiftningen och behandlar arbetstagarna och deras olika familjer på ett jämlikt och jämställt sätt. Om parternas bedömning skulle senare visa sig vara felaktig, förbinder sig parterna till att rätta till texterna i kollektivavtalet så att kostnaderna för kollektivavtalet inte stiger.

1. Arbetstagarens graviditets- och föräldraledigheter samt vårdledighet fastställs enligt arbetsavtalslagen och sjukförsäkringslagen.

Lön och dagpenning under graviditetsledighet och föräldraledighet

2. Till en arbetstagare som har rätt till graviditetspenning enligt 9 kap. 1 § i sjukförsäkringslagen (28/2022) betalas full lön i högst 40 vardagar i rad från början av graviditetsledigheten.

3. Till en arbetstagare som har rätt till föräldrapenning enligt 9 kap. 5 § 1–3 mom. eller 9 kap. 9 § i sjukförsäkringslagen (28/2022) betalas full lön under de högst 32 första föräldrapenningdagarna. Arbetstagaren kan dock dela upp den avlönade föräldraledigheten i högst två perioder.

4. En förutsättning för avlönad graviditets- och föräldraledighet är att arbetstagaren varit anställd i minst tre månader omedelbart innan ovan avsedda ledigheter inleddes.

   En annan förutsättning för att lön ska betalas är att arbetstagaren har rätt till graviditets- eller föräldrapenning under tiden i fråga.

Om en oavlönad frånvaro som inletts före graviditetsledigheten fortsätter under graviditets- eller föräldraledigheten är arbetsgivaren inte skyldig att betala lön för denna tid. Detta gäller inte oavlönad frånvaro i samband med graviditet.

5. Under den tid arbetsgivaren betalar lön under graviditets- eller föräldraledigheten, betalas till arbetsgivaren graviditets- eller föräldrapenning på basis av 7 kap. 4 § i sjukförsäkringslagen.

6. **Till den del som den avlönade graviditetspenningperioden för en lärare som har rätt till graviditetspenning infaller under de 30 första vardagarna av sommarledigheten, betalar arbetsgivaren ersättning till läraren. Ersättningens belopp per kalenderdag är lärarens dagslön multiplicerad med koefficienten 0,57. Ersättningen betalas till läraren i samband med den sedvanliga lönebetalningen. Ersättningen beaktas inte om full lön betalas enligt 6 kap. 9 §.**

   Till en lärare som tagit ut graviditetsledighet betalas för den resterande skyddstiden på 14 veckor som infaller under tiden för sommarledigheten en ersättning som motsvarar lönen (6 kap., 9 §). Ersättning betalas inte om det till läraren för samma tid betalas lön på en annan grund.

7. Om graviditets- eller föräldrapenning inte betalas till följd av arbetstagarens försummelse, minskas lönen med en andel som motsvarar den förlorade graviditets- eller föräldrapenningen.

Hur frånvaro inverkar på anställningsförmåner

8. Om en arbetstagare har varit frånvarande från arbetet längre än den lagstadgade moderskaps-, faderskaps-, graviditets- eller föräldraledigheten, betraktas inte en sådan frånvaro som tid likställd med tid i arbetet när förmåner som är förknippade med anställningstiden fastställs, om inte annat föreskrivs i lag eller särskilt avtalas.

9. Till läraren betalas inte lön under yrkeshögskolans korta lediga perioder, om det är fråga om en ledig period som infaller under yrkeshögskolans arbetsperiod och arbetstagarens graviditets- eller föräldraledighet avslutas omedelbart före den lediga perioden och läraren inte återgår till arbetet direkt efter den lediga perioden i fråga. Under arbetsperioden förutsätts för en avlönad ledig period 15 arbetade arbetsdagar.

   Tillämpningsanvisning:
   Arbetet kan förläggas före eller efter ovan nämnda lediga period.

Tillfällig vårdledighet

10. Om ett barn under tio år eller ett barn med funktionsnedsättning plötsligt insjuknar, har barnets vårdnadshavare eller förälder med underhållsansvar rätt till lön för högst tre arbetsdagar enligt bestämmelserna om lön för sjukdomstid. Lönen betalas för en sådan kort frånvaro som är nödvändig för att ordna vård för barnet eller vårda barnet.

    Lön till någon annan än till en ensamförsörjare betalas om den ena vårdnadshavaren inte förvärvsarbetar eller på grund av sin arbetstid, sina heltidsstudier eller annan tvingande orsak inte har möjlighet att ordna vård eller själv vårda barnet.

    En utredning över frånvaron enligt bestämmelserna om lönen för sjukdomstid i detta kollektivavtal ska lämnas in. Är den andra vårdnadshavaren förhindrad att vårda barnet ska man vid behov visa upp en utredning över detta.

    Arbetstagaren är skyldig att utan dröjsmål meddela arbetsgivaren om sitt förhinder och, om möjligt, när förhindret uppskattas upphöra.

    Om det på grund av vård av barn är nödvändigt för en arbetstagare att vara borta från arbetet längre än tre arbetsdagar, ordnas för honom eller henne möjlighet till oavlönad frånvaro. Arbetstagarens semesterförmåner minskas inte på grund av en sådan frånvaro.

    Med förälder med underhållsansvar avses barnets biologiska förälder som barnet inte bor hos eller som inte är barnets vårdnadshavare.

Svårt sjukt barn

11. En arbetstagare som har rätt till specialvårdspenning enligt 10 kap. i sjukförsäkringslagen för vård och rehabilitering av svårt sjukt barn, har rätt att vara frånvarande från arbetet för att delta i vård eller rehabilitering av barnet eller vårdhandledning i enlighet med ifrågavarande beslut efter att på förhand ha kommit överens om frånvaron med arbetsgivaren. Frånvaron är oavlönad.

Frånvaro av tvingande familjeskäl

12. Om ett plötsligt sjukdomsfall inträffar i familjen ordnas arbetstagaren möjlighet till en kort tillfällig frånvaro utan lön. Arbetstagarens semesterförmåner minskas inte på grund av en sådan frånvaro.

4 § Övrig frånvaro

Avtal om frånvaro

1. Arbetstagaren ska komma överens med arbetsgivaren om frånvaro enligt denna paragraf.

En nära anhörigs död och begravning

2. Med anledning av en nära anhörigs död eller begravning ordnas för arbetstagaren möjlighet till kort frånvaro i högst en dag. Arbetstagarens semesterförmåner eller inkomster minskas inte på grund av en sådan frånvaro.

> Tillämpningsanvisning:
> Med nära anhörig avses i detta sammanhang främst föräldrar, mor- eller farföräldrar och svärföräldrar, barn, maka/make, sambo samt bröder och systrar.
>
> Med svärföräldrar avses även sambos föräldrar, om lagen om upplösning av sambors gemensamma hushåll tillämpas på samboförhållandet.

Vigsel och bemärkelsedag

3. Arbetstagaren får en ledig dag med lön för sin egen vigsel, om vigseldagen är hans eller hennes arbetsdag.

4. Arbetstagaren får en ledig dag med lön på sin 50- och 60-årsdag, om bemärkelsedagen infaller på hans eller hennes arbetsdag.

Försvar

5. Inkomsten sänks inte om en värnpliktig arbetstagare deltar i värnpliktsuppbåd.

6. Om en arbetstagare deltar i reservens repetitionsövningar eller kompletterande civiltjänstgöring, betalas åt honom eller henne skillnaden mellan lönen och reservistlönen för alla de dagar han eller hon deltagit i övningarna.

7. En kvinnlig arbetstagare som inleder frivillig militärtjänstgöring får ledighet utan lön under tiden för tjänstgöringen. Förmåner som hör till anställningen intjänas inte under denna tid.

Samhällelig verksamhet och fackföreningsverksamhet

8. Till en arbetstagare som är medlem i kommunfullmäktige eller -styrelsen, i en för statliga val eller kommunalval enligt lag tillsatt valnämnd eller valbestyrelse betalas skillnaden mellan lönen och den av kommunen betalda ersättningen för inkomstbortfall, om dessa organ har möte under arbetstagarens arbetstid. Skillnaden betalas efter att arbetstagaren har

företett en utredning över den ersättning för inkomstbortfall som kommunen betalat. Semesterförmåner minskas inte på grund av deltagande i möte.

9. För arbetstagaren ordnas möjlighet att delta i möten som hålls av högsta beslutande organ inom centralorganisationen, den undertecknarorganisation som är part i kollektivavtalet och organisationer som hör till denna. En sådan frånvaro orsakar inte någon minskning av inkomsten.

Hur frånvaro inverkar på anställningsförmåner

Om en lärare under arbetsåret har varit ledig utan lön, alterneringsledig eller studieledig, minskas lönen för lärarens ledighet under sommarperioden i förhållande till ledighetens varaktighet.
Antalet dagar som minskar lönen under lediga perioder fås genom att beräkna antalet arbetsdagar (mån-–fre.) som ingått i den oavlönade ledigheten. Avdraget från lönen beräknas genom att multiplicera dagslönen med antalet arbetsdagar läraren varit frånvarande från arbetet och genom att multiplicera det talet med siffran 0,1.

Med oavlönad ledighet avses inte familjeledigheter eller sjukledigheter, även om dessa skulle vara oavlönade.

Tillämpningsanvisning:
Avdrag enligt denna paragraf görs inte om arbetstagare har varit ledig utan lön ett helt år (12 mån.).

En oavlönad ledighet minskar lönen för en ledig period efter att den har varat minst 14 kalenderdagar i en eller flera perioder. Vid avlönad ledighet som beviljats i syfte att sköta en annan arbetsgivares arbete tillämpas inte ovan nämnda bestämmelse om 14 kalenderdagar. Den oavlönade ledighetens varaktighet granskas varje arbets- eller läsår.

KAPITEL 5LÖN TILL EXPERT- OCH STÖDPERSONAL

1 § Tillämpningsområde

Det här kapitlet tillämpas på expert- och stödpersonals anställningsförhållanden.

2 § Fastställande av lönen

1. Till arbetstagaren betalas månadslön på det sätt som avtalats i detta kapitel.

2. Grunden för fastställande av lön enligt lönesystemet är:
   - uppgifter och deras kravnivå (lön enligt kravgrupp samt uppgiftsrelaterad lönedel)
   - arbetsprestationer (individuell lönedel)
   - erfarenhetstillägg

   Dessutom kan andra tillägg, arvoden eller ersättningar som avses i detta kapitel betalas.

3 § Genomförande av lönesystemet vid yrkeshögskolan

1. Om de kravgrupper som tillämpas vid yrkeshögskolan och principerna för användning av den uppgiftsrelaterade lönedelen förhandlas med förtroendemannen.

2. Grunderna för den individuella lönedelen ska vara rättvisa och sporrande. Om principerna för användning av den individuella lönedelen förhandlas varje år med förtroendemannen. I förhandlingarna ska man även granska hur användningen av lönedelen genomförs.

3. Arbetsgivaren ska informera personalen om hur lönesystemet tillämpas och grunderna för lönen om det görs ändringar i grunderna.

4 § Lönedelar som hänför sig till uppgiften

1. Arbetstagarens uppgift placeras när anställningsförhållandet inleds i den kravgrupp som motsvarar kravnivån i enlighet med 11 §.

Uppgiftsrelaterad lönedel

2. Den uppgiftsrelaterade lönedelen bestäms då anställningsförhållandet inleds och uppgifterna ändras.

3. Den uppgiftsrelaterade lönedelen betalas ut på basis av kravnivån för uppgifter i samma kravgrupp, uppgifternas mångsidighet och det särskilda kunnande de förutsätter samt eventuella deluppgifter som hänför sig till högre kravgrupper. Bedömningen görs som en helhetsbedömning.

4. Den uppgiftsrelaterade lönedelen beviljas tills vidare.

5. Den uppgiftsrelaterade lönedelen kan anges i eurobelopp eller i procent av lönen enligt kravgruppen. Ingen nedre eller övre gräns har fastställts för lönedelen.

6. Arbetsgivaren bestämmer om betalningen av den uppgiftsrelaterade lönedelen.

Tidsbunden tilläggsuppgift

Då man med arbetstagagaren kommer överens om en tidsbunden tilläggsuppgift, avtalar man samtidigt om den tilläggsersättning som betalas för denna.

Tillämpningsanvisning:

De tilläggsuppgifter som avses i denna avtalspunkt är huvudsakligen tidsbundna eller hör inte regelbundet till arbetstagarens ordinarie arbetsuppgifter. Arbetsuppgiften behöver inte upprepas varje dag eller vecka. En förutsättning är tilläggsersättning är att tilläggsuppgifterna inte har beaktats i bedömningen av uppgiftens kravnivå eller den uppgiftsrelaterade lönedelen.

Vikariat

Vid vikariat utreds den ökade kravnivån och arbetsmängden och det ökade ansvaret vikariatet föranleder och avtalas om en separat ersättning, såvida inte ändringarna är så ringa eller kortvariga att det inte finns förutsättningar för att betala en ersättning. När skötseln av uppgifterna beror på semester betalas dock ingen ersättning.

5 § Individuell lönedel

1. Till arbetstagaren kan betalas en individuell lönedel som baserar sig på arbetstagarens kompetens, arbetsresultat och/eller samarbetsförmåga.

   Tillämpningsanvisning:

   Den individuella lönedelen kan grunda sig på faktorer såsom arbetets kvalitet, omsorgsfullhet, resultat och effektivitet, innovativitet, initiativrikt eller självständigt arbete, samarbets- och interaktionsfärdigheter, förmåga och vilja att utvecklas samt flexibilitet.

2. Den faktor som utgör grunden för den individuella lönedelen ska vara av sådan karaktär att arbetstagaren genom sina arbetsprestationer kan påverka att den uppfylls.

3. Den individuella lönedelen beviljas tills vidare eller för viss tid och kan fastställas som ett eurobelopp eller i procent. En individuell lönedel som beviljats tills vidare förblir oförändrad så länge grunderna för beviljandet kvarstår.

6 § Ändring av kravgrupp och lönedelar

1. Då arbetsuppgifterna ändras bedömer man uppgiftens kravnivå och den uppgiftsrelaterade lönedelen på nytt. Bedömningen görs dock minst en gång per år.

2. Arbetstagaren eller på arbetstagarens begäran förtroendemannen kan ta initiativ till att kravgruppen och den uppgiftsrelaterade lönedelen ses över.

3. Kravgruppen och den uppgiftsrelaterade lönedelen kan sänkas endast om arbetstagarens uppgifter ändrar så att de blir väsentligt mindre krävande.

4. Om uppgifternas kravnivå förändras bedöms den individuella lönedelen på nytt.

5. Om uppgifterna blir mer krävande förblir den individuella lönedelen på minst samma nivå som tidigare.

7 § Erfarenhetsår

Erfarenhetstilläggets belopp

1. Till arbetstagaren betalas ett erfarenhetstillägg som beräknas utifrån lönen enligt uppgifternas kravgrupp plus den uppgiftsrelaterade lönedelen. Erfarenhetstillägget beräknas enligt följande:

erfarenhet	erfarenhetstillägg
2 år	4 %
5 år	8 %
8 år	12 %
11 år	16 % (maximalt 16 %)

   Lokalt kan avtalas annat om tidpunkterna för utbetalning och intjänande av erfarenhetstillägg enligt 1 punkten i enlighet med kapitel 7.

Erfarenhet som berättigar till erfarenhetstillägg:

2. Som erfarenhet som berättigar till erfarenhetstillägg räknas den arbetade tiden i sin helhet hos samma arbetsgivare inom samma uppgiftsområde.

   Tid i arbete hos en annan arbetsgivare eller som företagare beaktas under förutsättning att erfarenheten medför väsentlig nytta i arbetsuppgifterna.

Även frånvaro godkänns som tid som berättigar till erfarenhetstillägg om arbetstagaren under denna tid har betalats lön eller dag-, moderskaps-, faderskaps-, graviditets- eller föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen.

Studieledighet enligt lagen om studieledighet i högst 30 kalenderdagar under ett kvalifikationsår godkänns som tid som berättigar till erfarenhetstillägg.

8 § Tillägg, arvoden och ersättningar

1. Utbildningstillägg

För utbildning som räknas som en extra fördel för utförandet av uppgifterna betalas ett utbildningstillägg. Tillägget uppgår till högst 15 procent av lönen enligt kravgruppen. Om uppgifternas kravnivå förändras bedöms tillägget på nytt. Utbildningstillägg betalas i första hand för yrkesexamen som hänför sig till uppgifterna eller vidareutbildning, om vilken man har avtalat med arbetsgivaren. Vilken inverkan en examen eller utbildning har på arbetstagarens lön ska avtalas innan utbildningen påbörjas.

2. Miljötillägg

Som ett särskilt tillägg som grundar sig på uppgiften kan ett timbaserat tillägg betalas för synnerligen tungt eller smutsigt arbete eller ett arbete som utförs under svåra förhållanden. Tillägget uppgår till högst 35 procent av arbetstagarens timlön. När de uppgifter som tillägget grundar sig på återkommer regelbundet kan man avtala om ett fast tillägg i eurobelopp som betalas varje månad.

3. Språktillägg

1. I tvåspråkiga kommuner kan ett språktillägg betalas till en arbetstagare vars arbetsuppgifter kräver kunskap i båda inhemska språken och som har goda språkkunskaper i det inhemska språk som inte är hans eller hennes modersmål.

   från och med **1.10.2026 21,97 euro**, **från och med 1.4.2027 22,41 euro och från och med 1.7.2028 ____ euro** per månad för goda muntliga kunskaper och

   från och med **1.10.2026 28,19 euro**, **från och med 1.4.2027 28,75 euro och från och med 1.7.2028 ____ euro** per månad för goda muntliga och skriftliga kunskaper.

2. Till en arbetstagare som fullständigt behärskar båda de inhemska språken kan man i språktillägg betala
   från och med 1.10.2026 43,88 euro per månad, från och med 1.4.2027 44,76 euro per månad och från och med 1.7.2028 ___ euro per månad.

4. Tillägg för språkkunskaper

1. Tillägget för språkkunskaper betalas om man för att sköta de uppgifter som ankommer på arbetstagaren har en betydande fördel av färdigheter i ett annat språk än modersmålet. Tillägg för språkkunskaper betalas inte om uppgiften uttryckligen förutsätter kunskaper i ett främmande språk.

2. Tillägget betalas enligt nivån på språkexamen (lagen om allmänna språkexamina 964/2004 och förordningen om allmänna språkexamina 1163/2004)

	Fr.o.m. 1.10.2026	**Fr.o.m. 1.4.2027**	**Fr.o.m. 1.7.2028**
grundnivå	**21,97 €/mån.**	**22,41 €/mån.**	**_____€/mån.**
mellannivå	**43,88 €/mån.**	**44,76 €/mån.**	**_____€/mån.**
högsta nivå	**85,38 €/mån.**	**87,09 €/mån.**	**_____€/mån.**

9 § Särskilda bestämmelser

Lön till praktikant och lön till skolelev

1. Man kan avtala annorlunda om bestämmelserna om ekonomiska förmåner i kollektivavtalet, om man med praktikanten ingår ett arbetsavtal för tiden för en obligatorisk praktik som ingår i examen.

2. För annan arbetspraktik med anknytning till studierna är minimilönen 75 procent av lönen i kravgruppen i fråga.

3. Till en praktikant som saknar yrkeskunskaper i branschen eller behörighet betalas minst 80 procent av lönen i kravgruppen i fråga, dock i högst två månader.

4. Lönen till en elev i grundskolan, gymnasiet eller en yrkesriktad läroanstalt som saknar yrkeskunskaper eller behörighet i branschen är under semestertiden (1.6–15.8) minst 65 procent av lönen i kravgruppen i fråga. Den här lönen kan betalas i högst 2,5 månader till samma arbetstagare.

Avtalslön

5. Man kan komma överens om att till arbetstagaren betala en avtalslön, som kan innehålla de tillägg och lönedelar som fastställts i det här kapitlet.

6. Dessutom kan det till följd av olika ändringar i systemet för arbetstagare uppstå en lön som överskrider lönen enligt kollektivavtalet (t.ex. en s.k. garantilön), som behandlas som en avtalslön.

10 § Löner till expert- och stödpersonal

De lägsta lönerna för kravgrupperna fr.o.m. 1.10.2026, euro/mån.

Kravgrupp	1	2	3	4	5	6
	1 830,55	1 980,35	2 137,75	2 320,33	2 502,96	2 720,07

De lägsta lönerna för kravgrupperna fr.o.m. 1.4.2027, euro/mån.

Kravgrupp	1	2	3	4	5	6
	1 867,16	2 019,96	2 180,51	2 366,74	2 553,02	2 774,47

De lägsta lönerna för kravgrupperna fr.o.m. 1.7.2028, euro/mån.

Kravgrupp	1	2	3	4	5	6

11 § Kravgrupper i lönesystemet för expert- och stödpersonal

Kravgrupp	Allmän beskrivning	Självständighet – omdöme – ansvar	Utbildning – erfarenhet
1	Biträdande uppgift. Uppgifterna är återkommande och likartade.	Uppgifterna utförs enligt klara arbetsanvisningar och rutiner.	Kunskaper och färdigheter som behövs fås genom handledning under arbetet eller arbetsplatspraktik.
	Tillämpningsanvisning: Arbetstagaren har alltid en närchef eller annan avtalad ansvarsperson till hands som vid behov också ger detaljerade anvisningar och övervakar arbetets utförande eller slutresultat.		

<table>
<tr><td rowspan="2">2</td><td>Uppgift som förutsätter yrkeskunskaper. Uppgifterna utförs på basis av erfarenhet.</td><td>Uppgifterna utförs enligt allmänna anvisningar.</td><td>Den behövliga kunskapen och kompetensen fås genom erfarenhet eller yrkesutbildning.</td></tr>
<tr><td colspan="3">Tillämpningsanvisning: Arbetstagaren arbetar enligt allmänna anvisningar. Arbetstagaren känner till sina arbetsuppgifter och kan arbeta rätt så självständigt. Närchefen eller en annan ansvarsperson ser till att arbetstagaren får tillräcklig handledning i det dagliga arbetet och fattar beslut om handlingssätten vid förändrade omständigheter eller i avvikande situationer. Chefen eller någon annan ansvarsperson måste inte nödvändigtvis finnas vid samma enhet eller i samma arbetsskift.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">3</td><td>Uppgifterna förutsätter krävande yrkeskunskap. Uppgifterna kräver val av tillvägagångssätt.</td><td>Uppgifterna utförs huvudsakligen självständigt med beaktande av allmänna anvisningar.</td><td>Behövliga kunskaper och färdigheter förvärvas genom yrkesutbildning eller omfattande arbetserfarenhet.</td></tr>
<tr><td colspan="3">Tillämpningsanvisning: Arbetstagaren ansvarar för uppgiften eller arbetet som helhet och dess slutresultat. Arbetets slutresultat är bestämt men tillvägagångssättet kan variera. Till exempel hur och i vilken ordning arbetsuppgifterna utförs är upp till arbetstagaren själv att bestämma och grundar sig på dennes yrkesfärdighet. Arbetstagaren kan själv lägga märke till ett potentiellt problem och lösa det.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">4</td><td>Uppgifter i samband med utförande av delverksamhet eller användning av expertis. Uppgifterna förutsätter även nya lösningar.</td><td>Uppgifterna utförs självständigt. Ansvaret sker i form av självständiga lösningar i vilka det kan ingå ekonomiskt ansvar och chefsansvar.</td><td>Kunskaper och färdigheter som behövs fås genom utbildning på institut- eller högskolenivå eller arbetserfarenhet.</td></tr>
<tr><td colspan="3">Tillämpningsanvisning: Med utförande av delfunktion avses t.ex. i fråga om ekonomiförvaltning löneförvaltning eller bokföring, i fråga om köksfunktioner närmast husmorsuppgifter, i fråga om fastigheter ansvar för fastighetsskötsel och underhåll på en praktisk nivå.

Chefsansvar är i det närmaste användning av den praktiska arbetsledningsrätten, dvs. bestämma vad som ska göras och vem som gör det. Med ekonomiskt ansvar avses t.ex. att arbetstagaren ansvarar för upphandling och de kostnader detta medför inom ramen för budgeten Det ekonomiska ansvaret omfattar även rapporteringsskyldighet.</td></tr>
</table>

5	Uppgifter i samband med utförande, planering och utveckling av delverksamhet eller användning av expertis som kräver teoretiska kunskaper. Uppgifterna förutsätter även planering och utveckling av nya lösningar.	Uppgifterna utförs självständigt. Ansvaret sker i form av självständiga lösningar i vilka det kan ingå ekonomiskt ansvar och personalansvar.	Kunskaper och färdigheter som behövs fås genom utbildning på högskolenivå eller annan lämplig utbildning eller en gedigen arbetserfarenhet.
	Tillämpningsanvisning: I uppgifter inom denna kravgrupp tillämpar personen inte enbart kunskap utan kan skapa ny kunskap och utveckla befintlig sådan. Uppgiften kan omfatta personalansvar t.ex. att personen i fråga deltar i anställningsprocessen men den slutliga beslutanderätten om rekryteringen kan ligga någon annanstans.		
6	Uppgifter i samband med ledande och utveckling av en verksamhet eller delverksamhet eller användning av expertis som kräver djupgående teoretiska kunskaper. Uppgifterna kräver planering, utveckling och genomförande av uppgifter på basis av både teoretiskt och praktiskt kunnande.	Uppgifterna utförs självständigt. Ansvaret sker i form av självständiga lösningar i vilka det ingår ekonomiskt ansvar och personal- eller sakkunniganSvar.	Kunskaper och färdigheter som behövs fås i första hand genom utbildning på högskolenivå eller annan lämplig utbildning och en gedigen arbetserfarenhet.

KAPITEL 6 UNDERVISNINGSPERSONALENS LÖN OCH ARBETSTID

1 § Tillämpningsområde

1. Detta kapitel tillämpas på heltids- och deltidsanställda överlärare och lektorer vars arbetstid uppgår till minst 760 timmar per år eller i genomsnitt minst 19 timmar per vecka och som hör till personalgruppen undervisningspersonal.

   Bestämmelser som berör timlärare finns i 13 §.

2. Bestämmelserna om semesterpenning tillämpas inte på dem som omfattas av detta kapitel.

3. Bestämmelserna i detta kapitel tillämpas om läraren har förordnats att utföra motsvarande uppgifter för vilka lokalt används en annan benämning än i detta kapitel.

A BESTÄMMELSER OM LÖN

2 § Lönegrunder

Grundlön

1. Lönen till undervisningspersonal fastställs enligt bestämmelserna i detta kapitel.

2. Med grundlön avses de löner i eurobelopp som ingår i detta kapitel och som anknyter till en behörighet eller examen utan tillägg.

3 § Minimilöner till överlärare och lektorer

Grundlöner

1. Grundlöner som fastställs enligt erfarenhetsår har följande statistikkoder i lönebilagan:

   Grundlöner till överlärare och lektorer:

   114104 överlärare
   114205 lektor

Doktors- och licentiatexamen

2. Minimilönen för en person som avlagt doktorsexamen är 4 procent högre.

3. Minimilönen för en person som avlagt licentiatexamen är 2 procent högre.

Lön och arbetstid för deltidsanställda

4. Lönen till en deltidsanställd lärare är lägre i samma förhållande som lärarens arbetstid är lägre än arbetstiden för vederbörande lektor eller överlärare (1 600).

5. Arbetstiden för en deltidsanställd lärare är minst 760 timmar per läsår eller i genomsnitt minst 19 timmar per vecka. Då är anställningsförhållandet en huvudsyssla.

6. Andelen egenvald arbetstid och arbetsplats för en deltidsanställd lärare fastställs i motsvarade förhållande som konstaterats i 10 § 1 punkten.

~~**Lön till språklärare**~~

~~7. Lönen till en språklärare vid en yrkeshögskola fastställs enligt det utbildningsområde där läraren än placerad.~~ **(slopades fr.o.m. 1.10.2026)**

~~**Individuell lön och tillgångstillägg**~~

~~8. Storleken på den individuella lönen påverkas av arbetsuppgifternas kravnivå, lärarens yrkesfärdigheter och arbetsprestation samt därtill av bland annat den allmänna lönenivån på orten och i branschen och arbetsgivarens lönepolitik samt av lärarens personliga yrkeskunskap, arbetsresultat, tidigare erfarenhet och den rådande balansen av utbud och efterfrågan på arbetsmarknaden.~~

~~9. En del av den individuella lönen kan utgöras av ett tillgångstillägg. Tillgångstilläggets minimibelopp, som betalas till lärare inom utbildningsområdet för teknik och trafik, fås genom att multiplicera grundlönen för överlärare och rektorer enligt kollektivavtalet med koefficienten i lönebilagan.~~

~~Om uppgifterna byts bedöms rätten till tillgångstillägg på nytt.~~

~~Tillgångstillägg som fastställs enligt erfarenhetsår har följande statistikkoder i lönebilagan:~~

~~**114101** överlärare~~
~~**114202** lektor~~ **(slopades fr.o.m. 1.10.2026)**

Individuell lön (fr.o.m. 1.10.2026)

7. **Storleken på den individuella lönen påverkas av arbetsuppgifternas kravnivå, lärarens yrkesfärdigheter och arbetsprestation samt därtill av bland annat den allmänna lönenivån på orten och i branschen och arbetsgivarens lönepolitik samt av lärarens personliga yrkeskunskap, arbetsresultat, tidigare erfarenhet och den rådande balansen av utbud och efterfrågan på arbetsmarknaden.**

   Bestämmelsen iakttas vid sådana yrkeshögskolor där inget tillgångstillägg har betalats, såvida man inte vid yrkeshögskolan har tagit i bruk ett nytt system för individuella löner.

   Bestämmelsen iakttas i fråga om lärare inom utbildningsområdet för teknik och trafik till och med 31.12.2028 och i fråga om lärare inom andra utbildningsområden till och med 31.7.2030 vid yrkeshögskolor där tillgångstillägg har betalats.

Nytt system för individuella löner

8. **Vid yrkeshögskolor där tillgångstillägg har betalats används ett nytt system för individuella löner, som tas i bruk från och med 1.1.2029 i fråga om lärare inom utbildningsområdet för teknik och trafik och senast 1.8.2030 i fråga om lärare inom andra utbildningsområden.**

   Det nya systemet för individuella löner kan tas i bruk även vid yrkeshögskolor där tillgångstillägg inte har betalats.

   Garantidel fr.o.m. 1.1.2029

9. **Den garantidel som eventuellt kvarstår efter övergången till systemet för individuella löner utgör ett eget separat tillägg i eurobelopp från och med 1.1.2029. Garantidelen är således inte längre en del av den lön som utgör grunden för kompetenstilläggen (doktors- och licentiattillägg och avdrag på grund av avsaknad av behörighet) . Då garantidelen bildas beaktas den multiplikativa effekt som den garantidel som kvarstår 1.1.2029 har på kompetenstilläggen.**

   Garantidelen höjs inte med de förhöjningar som avtalats i kollektivavtalet.

   Förhöjningar för erfarenhetsår minskar garantidelens eurobelopp.

   Arbetstagarens lön minskar dock inte.

   Garantidelen betalas så länge som arbetstagaren arbetar i samma uppgift i samma arbetsgivares tjänst.

   Parterna är ense om att kollektivavtalstexterna om att slopa tillgångstillägget svarar mot den tvingande lagstiftning som gäller vid den tidpunkt då kollektivavtalet träder i kraft och att de behandlar arbetstagarna jämlikt och icke-diskriminerande.

4 § Avdrag från lönen vid avsaknad av behörighet

1. Minimilönen för en lärare som inte har den behörighet som fastställts i behörighetsvillkoren är 6–20 procent lägre än ovan nämnda.

2. Med behörighetsvillkor avses den behörighet om vilken föreskrivs i förordningen om yrkeshögskolor samt i yrkeshögskolans instruktion, i en annan bestämmelse eller då uppgiften tillsätts.

   Protokollsanteckning:
   Avdrag för avsaknad av behörighet kan också göras i fråga om lärare som inte har avlagt en lärarutbildning som omfattar minst 35 studieveckor eller 60 studiepoäng, om lärarutbildning har krävts på ovan nämnda sätt.

3. När läraren avlägger den examen eller lärarutbildning som nämns i behörighetsvillkoren, ändras lönen månaden efter att examen påvisats för arbetsgivaren.

5 § Arbetserfarenhet

Tid som berättigar till arbetserfarenhet

1. Arbete i uppgifter som lärare/rektor i hemlandet eller utomlands som betraktas som huvudsyssla berättigar till arbetserfarenhet. Därtill räknas även tid av arbete i uppgifter eller som företagare som medför väsentlig nytta i de nuvarande uppgifterna.

2. När arbetserfarenheten beräknas beaktas de kalendermånader under vilka läraren/rektorn har arbetat minst 18 kalenderdagar i samma arbetsgivares tjänst.

3. Rätten till arbetserfarenhet börjar från början av månaden efter att rätten uppnåtts.

Med arbetstid jämställd tid som räknas om arbetserfarenhet

4. Som tid som berättigar till arbetserfarenhet godkänns även frånvaro om det under denna tid har betalats lön eller dag-, särskild moderskaps-, moderskaps-, faderskaps-, särskild graviditets-, graviditets- eller föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen.

5. Studieledighet enligt lagen om studieledighet (273/79) i högst 30 kalenderdagar under ett kvalifikationsår godkänns som tid som berättigar till erfarenhetstillägg. En förutsättning är att arbetstagaren efter studieledigheten omedelbart återvänt till samma arbetsgivares tjänst.

6 § Ersättning för kvälls-/natt- och veckosluts-/söckenhelgsarbete

1. För arbete som i arbetstidsplanen förelagts mellan klockan 18.00 och 7.00 betalas en arbetstidsersättning som uppgår till minst 30 procent av den beräknade timlönen enligt 10 § 5 punkten. Man kan avtala annat om arbetstidsersättningen med den berörda personen.

2. För arbete som i arbetstidsplanen förelagts mellan på veckoslut eller söckenhelg betalas en arbetstidsersättning som uppgår till minst 50 procent av den beräknade timlönen enligt 10 § 5 punkten. Man kan avtala annat om arbetstidsersättningen med den berörda personen.

7 § Språktillägg

I tvåspråkiga kommuner kan ett språktillägg betalas till en lärare vars arbetsuppgifter kräver kunskap i båda inhemska språken och som har goda språkkunskaper i det inhemska språk som inte är hans eller hennes modersmål.

från och med 1.10.2026 betalas enligt följande:

21,97 euro
per månad för goda muntliga kunskaper och

28,19 euro
per månad för goda muntliga och skriftliga kunskaper.

Till en lärare som fullständigt behärskar båda de inhemska språken kan språktillägg

från och med 1.10.2026 betalas enligt följande: 43,88 euro

från och med 1.4.2027 betalas enligt följande:

22,32 euro
per månad för goda muntliga kunskaper och

28,64 euro
per månad för goda muntliga och skriftliga kunskaper.

Till en lärare som fullständigt behärskar båda de inhemska språken kan språktillägg

från och med 1.4.2027 betalas enligt följande: 44,58 euro

från och med 1.7.2028 betalas enligt följande:

_____ euro
per månad för goda muntliga kunskaper och

_____ euro

per månad för goda muntliga och skriftliga kunskaper.

Till en lärare som fullständigt behärskar båda de inhemska språken kan språktillägg

från och med 1.7.2028 betalas enligt följande: ____ euro

8 § Tillägg för språkkunskaper

Tillägget för språkkunskaper betalas om den berörda läraren för att sköta de uppgifter som ankommer på läraren i fråga har en betydande fördel av färdigheter i ett annat språk än modersmålet. Tillägg för språkkunskaper betalas dock inte om uppgiften uttryckligen förutsätter kunskaper i ett främmande språk.

Tillägget betalas enligt nivån på språkexamen (lagen om allmänna språkexamina 964/2004 och förordningen om allmänna språkexamina 1163/2004)

från och med 1.10.2026 betalas enligt följande:

Examensnivå	**Tillägg/mån.**
grundnivå	**21,97 €**
mellannivå	**43,88 €**
högsta nivå	**85,38 €**

från och med 1.4.2027 betalas enligt följande:

Examensnivå	**Tillägg/mån.**
grundnivå	**22,32 €**
mellannivå	**44,58 €**
högsta nivå	**86,75 €**

från och med 1.7.2028 betalas enligt följande:

Examensnivå	**Tillägg/mån.**
grundnivå	**_____ €**
mellannivå	**_____ €**
högsta nivå	**_____ €**

9 § Full lön

1. Med lärares fulla lön avses grundlönen inklusive alla månatliga, regelbundet återkommande lönetillägg, tilläggsarvoden och ersättningar.

2. Lärarens lön vid avlönad frånvaro beräknas utifrån lärarens fulla lön.

B BESTÄMMELSER OM ARBETSTID

10 § Arbetstid för överlärare och lektorer

Årsarbetstid

1. Årsarbetstiden är 1 600 timmar per **arbetsår (läsår eller kalenderår)** ~~läsår~~ så att läraren själv får bestämma tiden och platsen för arbetet under minst 28 procent av denna tid (obunden arbetstid).

   Protokollsanteckning:
   Årsarbetstiden för en heltidsanställd lärare enligt avtalet kan underskridas eller överskridas, om man kommer överens om detta med läraren.

   En del av lärarens obundna arbetstid kan organiseras i hela veckor.

Arbetstidsplan

2. Användningen av arbetstiden fastställs i en arbetstidsplan som görs upp **i början av arbetsåret** ~~läsåret, terminen~~ eller **i början av anställningsförhållandet, om anställningsförhållandet varar kortare tid än ett arbetsår**. Om den tid som använts för arbetet eller uppgifterna har bedömts felaktigt eller om uppgifterna ändrar, ska arbetstidsplanen ändras. Arbetstidsplanen ska ses över så att den alltid motsvarar den faktiska användningen av arbetstiden.

3. Genomförandet av arbetstidsplanen följs regelbundet upp.

Mertidsarbete

4. Arbetstiden per **arbetsår** kan med personens samtycke överskridas, varvid det är fråga om mertidsarbete.

5. För arbete enligt arbetstidsplanen som överskrider årsarbetstiden (1 600) betalas för varje timme en lön som fås genom att dela årslönen med talet 1 600.

11 § Lärarens lediga perioder

1. Läraren ska under tiden 2.5–30.9 ges en 8 veckor (56 kalenderdagar) lång ledig period, under vilken arbetsgivaren inte får förelägga arbetstid. Den lediga perioden kan ges i två delar. Inom utbildningar i natur- och skogsbruk kan man på grund av branschens karaktär avvika från ovan nämnda förläggning av arbetstiden.

2. Läraren ska under tiden 1.10–30.4 ges en 4 veckor (28 kalenderdagar) lång ledig period vid en tidpunkt som är lämplig med tanke på yrkeshögskolans verksamhet (t.ex. i anslutning till jul, nyår och studerandenas lov) och den kan ges i högst fyra perioder.

Avtal om lediga perioder

3. Med lärarens samtycke kan man komma överens om annat gällande förläggningen och periodiseringen av ledigheter.

12 § Ersättning för sommarledighet till en visstidsanställd lärare

När anställningsförhållandet för en lärare som anställts för en kortare tid än ett läsår avslutas betalas till läraren i ersättning för sommarledighet en ersättning per arbetsdag (mån.–fre.) vid yrkeshögskolan under anställningsförhållandet. Ersättningen beräknas genom att multiplicera dagslönen med 0,18. Om det i anställningsförhållandet har ingått lediga dagar som fastställts under tiden 2.5–30.9, dras de av från antalet dagar som berättigar till ersättning för sommarledighet.

13 § Timlärare

En arbetstagare som arbetar under 760 timmar per läsår eller under 19 timmar per vecka i genomsnitt är timlärare. En timlärarens arbetstimmar under ett läsår fördelar sig på högst 40 arbetsveckor, såvida inget annat överenskommits med timläraren.

> Tillämpningsanvisning:
> Då man avtalar om timlärarens arbetstid ska behovet av förberedelser och efterarbete samt andra uppgifter som ankommer på läraren beaktas så att den motsvarar den faktiska användningen av arbetstid.

Till timläraren betalas lön minst enligt löneprissättningen. Då timlönen fastställs beaktas arbetets kravnivå och ansvar, timlärarens färdigheter och erfarenhet samt utbildningsnivå och behörighet.

Timlärarens rätt till lön för sjukdomstid fastställs enligt bestämmelserna i arbetsavtalslagen.

14 § Övergångsbestämmelser (i kraft t.o.m. 31.3.2035)

Övergångsbestämmelserna iakttas för yrkeshögskolelärare som vid tidpunkten för övergången 31.3.2020 är placerade inom utbildningsområdet för teknik och trafik så länge som läraren är anställd hos samma arbetsgivare inom utbildningsområdet för teknik och trafik:

> En lärare inom teknik och trafik får själv bestämma tiden och platsen för arbetet under 37,5 procent av årsarbetstiden. Arbetsgivaren får placera arbetstid som arbetsgivaren har att förelägga utanför tiden på 35 veckor efter att ha kommit överens om detta med läraren.

Det är möjligt att med läraren komma överens om en mindre mängd obunden arbetstid, dock så att den obundna arbetstiden uppgår till minst 28 procent.

KAPITEL 7 LOKALA AVTAL

1 § Parter i lokala avtal, avtalets bindande verkan och form

Avtalsparter är arbetsgivaren som är bunden av kollektivavtalet eller en företrädare för arbetsgivaren och förtroendemannen. Ett lokalt avtal är bindande för en personalgrupp eller en del av den, som förtroendemannen ska anses representera.

Ett lokalt avtal ingås skriftligen. Av avtalet ska framgå minst följande:

- avtalets syfte
- avtalsparterna
- vem som omfattas av avtalets tillämpningsområde
- den bestämmelse i kollektivavtalet som avtalet gäller
- grunderna för att avvika från bestämmelsen
- avtalets detaljerade innehåll
- avtalets giltighet och uppsägningsvillkor
- datum och underskrifter

2 § Avtal om avvikande från bestämmelserna i kollektivavtalet

Ett lokalt avtal kan ingås inom gränserna för lagstiftningen. Avtalsparterna kan ingå avtal som avviker från bestämmelserna i kollektivavtalet, om det finns grundad anledning till detta. Genom ett lokalt avtal kan man dock inte åsidosätta hela kollektivavtalet eller överskrida den genomsnittliga maximigränsen för ordinarie arbetstid eller frångå bestämmelserna i kollektivavtalet om minimigrundlön, semesterns längd och förmåner under sjuk- samt graviditets- och föräldraledighet.

3 § Ett lokalt avtals varaktighet och upphörande

Ett lokalt avtal kan ingås för viss tid eller för att gälla tills vidare.

Ett lokalt avtal som gäller tills vidare kan sägas upp med en uppsägningstid på tre månader.

När ett lokalt avtal som gäller för viss tid har varit i kraft i ett år kan det sägas upp på samma sätt som ett avtal som gäller tills vidare. Innan avtalet sägs upp ska parterna granska förutsättningarna för att förlänga avtalet och eventuella ändringsbehov.

Efter att ett lokalt avtal löpt ut tillämpas bestämmelserna i det gällande kollektivavtalet.

Ett överlevnadsavtal som avses i 5 § kan ingås för högst två år.

Förmåner som sänkts genom överlevnadsavtalet återställs när överlevnadsavtalet löper ut till nivån före avtalet med beaktande av eventuella ändringar i kollektivavtalet under avtalsperioden.

4 § Ett lokalt avtals rättsverkningar och delgivning

Ett lokalt avtal har samma rättsverkan som kollektivavtalet.

Lokala avtal som avses i 2 § och 5 § i detta avtal ska delges de organisationer som undertecknat kollektivavtalet.

5 § Överlevnadsavtal

Man kan lokalt avtala om att avvika från minimivillkoren för löne- och andra ekonomiska fördelar på sätt som avtalats i denna paragraf.

Avtalsparter är arbetsgivaren som är bunden av kollektivavtalet eller en företrädare för arbetsgivaren och förtroendemannen.

En förutsättning för avtalet är att arbetsgivaren hamnar i ekonomiska svårigheter som kan leda till att arbetskraften minskas.

Ett överlevnadsavtal kan endast ingås av mycket vägande och ekonomiska skäl i situationer där det tillfälligt behövs ett avtal för att trygga arbetsgivarens verksamhetsförutsättningar och arbetsplatserna.

Förhandlingsparterna ska enhälligt kunna slå fast grunden för att införa ett överlevadsavtal samt behovet av åtgärderna och deras omfattning liksom även den effekt man bedömer att åtgärderna har och arbetsplatsens övriga åtgärder för att balansera ekonomin och uthärda krisen. Åtgärderna som avtalas i överlevnadsavtalet ska vara skäliga för att uppnå målen.

Då man förhandlar om ett avtal avsett i denna paragraf följer arbetsgivaren samarbetslagen i fråga om information som behövs för förhandlingarna. Vid behov kan parterna anlita experter. Personalens representant ges aktuella uppgifter om yrkeshögskolans ekonomiska situation, till exempel bokslut, budget och andra dokument i behövlig omfattning som beskriver arbetsgivarens ekonomiska situation.

6 § Tolkning av avtalet och meningsskiljaktigheter

Meningsskiljaktigheter som berör tolkningen av lokala avtal avgörs på samma sätt som meningsskiljaktigheter som berör kollektivavtalet.

7 § Effekter av att kollektivavtalet upphör att gälla

Lokala avtal som ingåtts under detta kollektivavtals giltighetstid gäller i enlighet med vad man avtalat om deras giltighetstid.

KAPITEL 8 BESTÄMMELSER OM FÖRTROENDEMÄN

Inledning

Syftet med förtroendemannasystemet är att skapa förutsättningar för ett fungerande samarbete mellan yrkeshögskolan och personalen samt för att främja lokala avtal och för en korrekt tillämpning av kollektivavtalet.

Genom förtroendemannasystemet eftersträvar man att avgöra meningsskiljaktigheter som uppstått mellan arbetsgivare och arbetstagare i fråga om tolkningen och tillämpningen av avtalen på ett så ändamålsenligt och snabbt sätt som möjligt. Viktigt är också att arbetsgivaren och arbetstagarna behandlar frågor i anslutning till anställningsförhållandena samt att arbetsfreden upprätthålls och främjas på det sätt kollektivavtalssystemet förutsätter.

1 § Förtroendemannens uppgifter

Förtroendemannens uppgift är att arbeta för att upprätthålla och utveckla förhandlingarna och samarbetet mellan yrkeshögskolan och den personalgrupp förtroendemannen representerar.

Förtroendemannen har också i uppgift att fungera som företrädare för de organiserade arbetstagare som är bundna av vederbörande kollektivavtal i frågor som gäller tillämpningen av kollektivavtalet. Förtroendemannen representerar ovan nämnda arbetstagare i frågor som gäller tillämpningen av arbetslagstiftningen samt i allmänhet i frågor som ansluter sig till relationerna mellan arbetsgivare och arbetstagare och yrkeshögskolans utveckling.

Vidare hör det till förtroendemannens uppgifter att representera organiserade arbetstagare som är bundna av kollektivavtalet i lokala förhandlingar som avses i 1 kap. 13 § i kollektivavtalet.

2 § Antal förtroendemän

De organisationer som undertecknat kollektivavtalet har vid yrkeshögskolan rätt att välja förtroendemän enligt följande:

- Undervisningssektorns fackorganisation OAJ rf (OAJ) har rätt att välja en förtroendeman och en vice förtroendeman för personalgruppen undervisningspersonal
- De Högre Tjänstemännen YTN rf (YTN) har rätt att välja en förtroendeman och en vice förtroendeman för personalgruppen expert- och stödpersonal

Vid yrkeshögskolan kan avtalas om en mer omfattande förtroendemannaorganisation. I detta sammanhang bör uppmärksamhet fästas vid till exempel yrkeshögskolans regionala eller funktionella enheter.

När verksamheten vid en yrkeshögskola eller dess verksamhetsenhet väsentligt minskar, ökar eller förändras (t.ex. om rörelsen överlåts, fusioneras eller bolagiseras), ska förtroendemannaorganisationen anpassas så att den motsvarar den nya situationen.

Förtroendemannens ställning upphör om förtroendemannens personalgrupp byts.

3 § Förutsättningar för att fungera som förtroendeman

Förtroendemannen ska vara anställd vid yrkeshögskolan. En förutsättning är dessutom:

- En medlem i OAJ kan fungera som förtroendeman för personalgruppen undervisningspersonal
- En medlem i YTN kan fungera som förtroendeman för personalgruppen expert- och stödpersonal

4 § Val av förtroendeman

Förtroendemannen väljs av arbetstagare som är organiserade i en organisation som undertecknat kollektivavtalet och som hör till personalgruppen i fråga och omfattas av kollektivavtalet och är anställda vid yrkeshögskolan.

Förtroendemannaval kan ordnas på arbetsplatsen. Det är den undertecknade organisationen, i regel dock förtroendemannen eller, om han eller hon är förhindrad, den eventuella vice förtroendemannen, som sköter valförrättningen. Om valtider och valplatser för val som arrangeras på arbetsplatsen ska avtalas med arbetsgivaren senast 14 dygn före förrättandet av valet.

Anordnande och förrättande av val får inte inverka störande på arbetets gång.

Den nödvändiga tid som går åt till att ordna och förrätta valet av förtroendeman räknas till den lokalt överenskomna tiden förtroendemannen befrias från arbetet.

5 § Förtroendemannens skyldigheter

Om inget annat följer av detta avtal har förtroendemannen i sitt anställningsförhållande samma ställning som de andra arbetstagarna. Förtroendemannen är skyldig att iaktta arbetsvillkoren, arbetstiderna och förordnanden från arbetsgivaren.

6 § Meddelanden

Den undertecknande organisationen underrättar skriftligen arbetsgivaren om valet av förtroendeman och vice förtroendeman, om deras avgång eller avskedande från sina uppgifter samt om hur lång mandatperioden är.

Förtroendemannen ska skriftligen meddela arbetsgivaren om när vice förtroendemannen fungerar som förtroendeman i hans eller hennes ställe. Om förtroendemannen är förhindrad att ge ett skriftligt meddelande, kan meddelandet ges av den undertecknande organisationen.

Förtroendemannen meddelas om att anställningen upphör minst en månad innan den kollektivavtalsenliga uppsägningstiden börjar.

I meddelandet om att anställningen upphör nämns orsaken till uppsägningen. Arbetsgivaren delger även den undertecknande organisationen i fråga det meddelande som getts förtroendemannen.

7 § Vice förtroendemans rättigheter och skyldigheter

Vice förtroendemannen har samma rättigheter och skyldigheter som förtroendemannen då han eller hon är verksam i förtroendemannens ställe på basis av ett meddelande som getts arbetsgivaren i enlighet med 6 §.

8 § Tidsanvändning

Om förtroendemannens befrielse från arbetet för att sköta sina uppgifter avtalas lokalt. Då man avtalar om befrielsen kan man beakta till exempel antalet arbetstagare som representeras, antalet verksamhetsställen och deras geografiska läge, ändringar i fråga om personalens ställning samt möjligheten att sköta förtroendeuppgifterna på ett behörigt sätt.

Förtroendemannen ges tillräckligt med befrielse från arbetet för att förhandla om det lokala avtalet och överlevnadsavtalet samt för att sköta förtroendeuppgifterna. Befrielsens omfattning avtalas med arbetsgivaren. När man bedömer befrielsens omfattning beaktas antalet arbetstagare som förtroendemannen representerar, antalet verksamhetsställen och deras geografiska läge samt ändringar i fråga om personalens ställning.

Om man lokalt inte kan nå ett avtal om den befrielse förtroendemannen ges för att sköta sina förtroendeuppgifter, uppgår befrielsen per läsår/arbetsår till högst:

- personalgruppens storlek –159 280 h
- personalgruppens storlek 160– 400 h

8 a § Möten med stödgruppen för YTN rf:s bransch

YTN:s förtroendeman som ingår i stödgruppen för YTN rf:s bransch kan använda den tid för befrielse från arbetet som avses i 8 § för att delta i möten med stödgruppen för YTN rf:s bransch.

9 § Förtroendemannaersättning

Till förtroendemannen betalas ersättning enligt följande:

Fr.o.m. **1.10.2026**:
- personalgruppens storlek –159 **111,45 €**
- personalgruppens storlek 160– **124,90 €**

Fr.o.m. **1.4.2027**
- personalgruppens storlek –159 **114,12 €**
- personalgruppens storlek 160– **127,90 €**

Fr.o.m. **1.7.2028**
- personalgruppens storlek –159 **_____€**
- personalgruppens storlek 160– **_____€**

Om förtroendemannen är förhindrad och vice förtroendemannen på basis av ett meddelande enligt 6 § sköter förtroendeuppgifterna merparten av en kalendermånad, betalas förtroendemannaersättningen till vice förtroendemannen för månaden i fråga.

Om man vid yrkeshögskolan avtalar om en mer omfattande förtroendemannaorganisation, kan man också avtala om förtroendemannaersättningens belopp. Då betalas inte förtroendemannaersättning enligt denna paragraf.

10 § Förbud mot diskriminering

Förtroendemannens möjlighet att utvecklas och avancera i sitt yrke får inte försvagas på grund av förtroendeuppdraget.

En som förtroendeman verksam arbetstagare får under eller på grund av skötseln av förtroendeuppdraget inte förflyttas till ett arbete som är sämre avlönat än det som han eller hon hade innan han eller hon blev vald till förtroendeman. Förtroendemannen får inte heller flyttas till ett mindre krävande arbete, om arbetsgivaren kan erbjuda honom eller henne annat arbete som svarar mot hans eller hennes yrkeskompetens. Förtroendemannen får inte avskedas med anledning av förtroendeuppdraget.

11 § Anställningsskydd

Förtroendemannens arbetsavtal kan sägas upp endast om förutsättningarna i 7 kap. 10 § i arbetsavtalslagen uppfylls.

Bestämmelserna i 7 kap. 10 § tillämpas på en arbetstagare som fungerat som förtroendeman också sex månader efter att förtroendeuppdraget upphört.

Det samtycke som avses i 7 kap. 10 § 1 mom. utreds av den undertecknande organisation som är part i kollektivavtalet.

Förtroendemannens anställning får inte hävas på grund av sjukdom ens på basis av hävningsgrunderna i 8 kap. 1 § i arbetsavtalslagen utan iakttagande av uppsägningstiden.

Vid bedömningen av grunderna för hävning av förtroendemannens arbetsavtal får förtroendemannen inte försättas i en sämre ställning än de övriga arbetstagarna.

Om personalen minskas eller permitteras av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, är förtroendemannen den som sist blir föremål för en sådan åtgärd. Om förtroendemannen inte kan erbjudas arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller kompetens, kan man avvika från denna bestämmelse.

Om det uppstått en meningsskiljaktighet gäller avslutande av förtroendemannens anställningsförhållande eller permittering ska lokala förhandlingar och förhandlingar mellan organisationerna omedelbart inledas och föras efter det att grunden för avslutandet eller permitteringen bestridits.

Om förtroendemannens arbetsavtal har upphävts i strid med detta avtal, ska arbetsgivaren betala en ersättning till förtroendemannen som motsvarar lönen för minst tre och högst 30 månader. Ersättningen ska fastställas på samma grunder som föreskrivs i 12 kap. 2 § i arbetsavtalslagen. Att rättigheterna enligt detta avtal har kränkts ska beaktas som en faktor som höjer ersättningen. Om en domstol prövar att det finns förutsättningar för att anställningshållandet fortsätter eller att ett redan avslutat anställningsförhållande återställs, men anställningsförhållandet trots det inte fortsätts, ska detta tas som ett ytterst vägande skäl i samband med bestämmandet av storleken på ersättningen.

12 § Information som ges till förtroendemannen

Vid lämnande av information enligt denna paragraf iakttas dataskyddslagstiftningen.

Om oklarhet eller oenighet uppkommer om lönen till arbetstagare eller i andra anställningsfrågor, bör förtroendemannen få alla de upplysningar som behövs för utredning av det ärende som meningsskiljaktigheten gäller.

Förtroendemannen har rätt att få aktuella uppgifter om yrkeshögskolans ekonomiska situation samt löneuppgifter och annan information enligt samarbetslagen.

Förtroendemannen har rätt att skriftligen eller på ett annat överenskommet sätt få följande information om yrkeshögskolans arbetstagare när anställningsförhållandet inleds:

- arbetstagarens namn och tidpunkt då anställningsförhållandet inletts

Förtroendemannen har rätt att skriftligen eller på annat överenskommet sätt få följande uppgifter om arbetstagare som organiserat sig i den berörda undertecknande organisationen. För att uppgifterna ska kunna lämnas ut förutsätts att arbetstagaren ger förtroendemannen en fullmakt:

- arbetstagarens namn
- tidpunkt då anställningsförhållandet inletts och om det är fråga om en heltids- eller deltidsanställning
- grunden och längden för ett anställningsförhållande på viss tid
- lönegrupp eller motsvarande som arbetstagaren eller det arbete som arbetstagaren utför omfattas av.

Förtroendemannen har rätt att få information om de elever vid yrkeshögskolan som studerar på läroavtal och utbildningsavtal på ett med arbetsgivaren överenskommet sätt. Förtroendemannen har rätt att få två gånger per år få information om antalet hel- och deltidsanställda vid yrkeshögskolan. Det här berör också personer som arbetat i ett halvt års tid som skilt kallas till arbete eller annan tillfällig personal.

Förtroendemannen får på begäran en utredning om vilka uppgifter som insamlas vid anställningen.

Om man vid yrkeshögskolan med stöd av 2 § kommer överens om en mer omfattande förtroendemannaorganisation, avtalar man samtidigt om principerna för hur informationen fördelas mellan olika förtroendemän.

Förtroendemannen ska med ovan nämnda grund hålla den information han eller hon fått för skötseln av hans eller hennes uppgifter konfidentiella.

13 § Kontorslokal och kontorsmaterial

För att sköta sina förtroendeuppgifter har förtroendemannen rätt att använda ett kontors- och förvaringsutrymme, sedvanligt kontorsmaterial, adb-utrustning, internetanslutning och tillhörande program (inkl. e-post) samt en telefon som han eller hon har fått av arbetsgivaren för utförandet av arbetsuppgifterna.

14 § Resekostnader

Om förtroendemannen för att sköta de uppgifter han eller hon kommit överens om med arbetsgivaren måste resa på arbetsgivarens order, betalas han eller hon ersättning för resekostnaderna enligt det system som tillämpas vid yrkeshögskolan.

15 § Ersättning för inkomstbortfall

Arbetsgivaren ersätter den inkomst som förtroendemannen förlorar under sin arbetstid antingen på grund av lokala förhandlingar med arbetsgivarens representant eller då han eller hon utför andra uppgifter som avtalats om med arbetsgivaren.

Om förtroendemannen utför med arbetsgivaren överenskomna uppgifter utanför sin ordinarie arbetstid, betalas lön för ordinarie arbetstid för denna tid.

16 § Förtroendemannens utbildning

Bestämmelser om förtroendemannens rätt till fackföreningsutbildning finns i kap. 9.

KAPITEL 9 FÖRTROENDEMANNENS OCH ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGS UTBILDNING

1 § Utbildningsarbetsgrupp

1. De undertecknande organisationerna har tillsatt en utbildningsarbetsgrupp för genomförandet av förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigs utbildning. I arbetsgruppen är varje undertecknande organisation representerad. Utbildningsarbetsgruppen behandlar de allmänna temana för utbildning samt tidtabellen för processen för godkännande av utbildningar.

2. **Bildningsbranschen rf (Sivista**) godkänner den undertecknande organisationens kurser för ett kalenderår åt gången. Kurser kan vid behov också godkännas mitt i ett kalenderår.

   Innan beslut fattas om godkännande av en kurs, ska Sivista få en utredning över kursens program, tidpunkt, plats, organiseringssätt, målgrupp, deltagare och övriga uppgifter som eventuellt begärs. Ett gemensamt konstaterat utbildningsbehov är en förutsättning för godkännandet av kursen.

3. En representant för Sivista har möjlighet att följa undervisningen på en godkänd kurs efter överenskommelse med organisationen.

4. De undertecknande organisationerna informerar om vilka kurser som godkänts för nästa år senast två månader innan den första kursen börjar.

2 § Anställningsförhållandets kontinuitet och anmälningstider

1. Förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig ges tillfälle att, utan att anställningen avbryts, delta i en kurs som godkänts i enlighet med 1 § 2 punkten om arbetsgivaren och arbetstagaren som vill gå på kurs gemensamt konstaterat ett behov av utbildningen till följd av arbetstagarens samarbetsuppgifter och deltagandet i kursen kan ske utan att yrkeshögskolan förorsakas påtagliga olägenheter. Förtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktig kan delta i utbildning under högst 21 arbetsdagar under ett kalenderår.

2. Om beviljandet av ledighet skulle orsaka yrkeshögskolan påtagliga olägenheter, ska förtroendemannen senast 10 dagar innan kursen inleds meddelas orsaken till varför han eller hon inte kan delta i kursen.

3. Anmälan om avsikt att delta i en kurs ska lämnas in så tidigt som möjligt, dock senast tre veckor innan kursen börjar.

4. Arbetarskyddsutbildning riktas till arbetarskyddsfullmäktig.

3 § Ersättningar

Förtroendemannen, arbetarskyddsfullmäktig och en medlem i arbetarskyddskommittén får delta i de kurser som godkänts i enlighet med 1 § 2 punkten utan att avdrag från lönen. Inkomstbortfall ersätts dock inte för en längre tid än sammanlagt 21 arbetsdagar per kalenderår.

En förutsättning för att inkomstbortfallet ska ersättas är dessutom att vederbörande kurs hänför sig till deltagarens samarbetsuppgifter vid yrkeshögskolan och har fastslagits som en sådan mellan arbetsgivaren och deltagaren.

Medverkan i en i 2 § nämnd utbildning för förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig innebär inte avdrag från semester-, pensions- eller andra därmed jämförbara förmåner.

4 § Utbildning för vice förtroendemän och vice arbetarskyddsfullmäktige

Parterna rekommenderar att vice förtroendeman och vice arbetarskyddsfullmäktig ges möjlighet att vid behov delta i utbildning utan inkomstbortfall.

En vice förtroendeman och första vice arbetarskyddsfullmäktig som representerar minst 10 arbetstagare har rätt att under ett kalenderår delta i en grundkurs utan inkomstbortfall i högst tre arbetsdagar. Vad gäller deltagande i utbildning ska man se till att deltagandet inte orimligt stör utförandet av uppgifterna och yrkeshögskolans verksamhet till exempel på grund av att flera personalrepresentanter vill delta i utbildningen samtidigt.

Anmälningstiderna fastställs enligt 2 § 2 och 3 punkten.

KAPITEL 10 ARBETSTIDSBANK FÖR EXPERT- OCH STÖDPERSONAL

1 § Tillämpningsområde

En arbetstidsbank enligt denna paragraf kan tas i bruk för arbetstagare som omfattas av 2 kap. 2 § om arbetstid (personal som omfattas av arbetstidslagen)

2 § Ingående av avtal och avtalets längd

Användning av en arbetstidsbank förutsätter skriftligt avtal mellan arbetstagaren och arbetsgivaren. Initiativet till arbetstidsbanken kan tas av antingen arbetstagaren eller arbetsgivaren.

I avtalet ska konstateras vilka tillägg och ersättningar för arbetstid kan deponeras i arbetstidsbanken, hur mycket arbetstid man kan spara och när den tid som sparats i arbetstidsbanken ska tas ut som ledighet.

> Tillämpningsanvisning:
> Kollektivavtalsparterna rekommenderar att avtalet uppgörs enligt den avtalsmodell parterna gemensamt utarbetat.

Avtalet kan ingås tillsvidare eller för viss tid.

3 § Ersättningar som ska överföras till arbetstidsbanken

I arbetstidsbanken kan man spara grund- och förhöjningsersättningar för mertids- och övertidsarbete, ersättningar för kvälls-, natt-, lördags- och söndagsarbete samt ersättningar för beredskapstid (se 11 § Tabell för omvandling av arbetstidsersättningar). En arbetstagare kan ha högst 300 timmar i arbetstidsbanken.

Man ska avtala om överföring av grund- och förhöjningsersättningar för mertids- och övertidsarbete, ersättningar för kvälls-, natt-, lördags- och söndagsarbete samt ersättningar för beredskapstid till arbetstidsbanken senast i det sammanhang då man avtalar om att de utförs.

4 § Uttagande av ledigheter

Ledigheten hålls vid en separat avtalad tidpunkt och lönen för ledigheten fastställs enligt den lön som gäller när ledigheten hålls. Om man inte når avtal om tidpunkten för ledigheten, ska arbetstagaren senast fyra månader före ledighetens början meddela on tidpunkten för ledigheten.

Tillämpningsanvisning:
Om arbetstagarens lön till exempel på grund av ändringar av kollektivavtalet ändras under ledigheten, träder ändringen i kraft enligt kollektivavtalet.

Ledighet som tas ut från arbetstidsbanken hålls i första hand som hela dagar.

5 § Arbetstidsbokföring

Bokföring enligt arbetstidslagen eller annan tillförlitlig bokföring ska hållas över den tid som deponeras i arbetstidsbanken. Arbetstagaren ska lätt kunna kontrollera arbetstidsbankens saldo.

6 § Anställningsförmåner

Ledighet som tas ut från arbetstidsbanken minskar inte arbetstagarens semester- och andra förmåner, som fastställs på basis av anställningens längd.

7 § Insjuknande under ledigheten

Om arbetstagaren insjuknar under ledigheten, avbryts den och ledigheten blir sjukfrånvaro från början av följande kalenderdag. Den ledighet som inte hållits skjuts fram till en senare tidpunkt som man kommer överens om. Om sjukfrånvaron upphör innan den avtalade ledigheten slutar, fortsätter ledigheten som avtalat.

Tillämpningsanvisning:
Arbetsgivaren ska omedelbart meddelas om insjuknandet (jfr meddelande om insjuknande enligt semesterlagen), om det inte föreligger vägande hinder för att anmälningsskyldigheten kan uppfyllas. Intyg över arbetsoförmågan uppvisas för arbetsgivaren i enlighet med arbetsplatsens praxis.

8 § Då graviditets- eller föräldraledighet inleds under ledigheten

Om arbetstagarens rätt till graviditets- eller föräldraledighet börjar under den avtalade ledigheten som tas ut från arbetstidsbanken, ändras den till graviditets- eller föräldraledighet.

9 § Ändring och uppsägning av avtalet

Avtalet kan ändras med gemensamt avtal. Ändringarna ska göras skriftligen.

Avtalet om arbetstidsbanken kan ömsesidigt sägas upp. Uppsägningen ska ske skriftligen eller på annat bevisligt sätt.

När arbetsgivaren säger upp avtalet har arbetstagaren rätt att använda den sparade tiden enligt det ursprungliga avtalet.

När arbetstagaren säger upp avtalet är uppsägningstiden 4 månader, varefter arbetsgivaren har rätt att betala ersättning för den i arbetstidsbanken sparade arbetstiden enligt samma tidtabell som ersättningen skulle ha betalats om den sparade arbetstiden hade tagits ut som ledighet.

10 § Ledighet som inte tagits ut

När anställningen upphör ersätts den i arbetstidsbanken sparade arbetstiden i pengar enligt samma tidtabell som man avtalat om för betalning av slutlikviden och eventuella semesterersättningar.

11 § Tabell för omvandling av arbetstidsersättningar

Hur arbetstidsersättningar omvandlas till tid		
Arbetstidsersättning	**Ersättningens storlek (förhöjnings%)**	**Minuter av en hel timme beräknat under arbetstiden**
Mertidsarbetet och övertidsarbetets grunddel	0 %	”timme för timme”, dvs. enligt den utförda arbetstiden
Mertids- och övertidsarbetets förhöjningsdel	50 %	30 min
Övertidsarbetets förhöjningsdel	100 %	60 min
Ersättning för kvällsarbete	15 %	9 min
Ersättning för nattarbete	30 %	18 min
Förhöjning för lördagsarbete	25 %	15 min
Förhöjning för söndagsarbete	100 %	60 min
Beredskapsersättning	15 %	9 min
Beredskapsersättning	20 %	12 min
Beredskapsersättning	25 %	15 min
Beredskapsersättning	30 %	18 min
Beredskapsersättning	50 %	30 min

Modellavtal för ibruktagande av arbetstidsbank

<table>
<tr><td>1. Parter</td><td colspan="2">Arbetsgivare FO-nummer</td></tr>
<tr><td></td><td>Arbetstagare</td><td>Personbeteckning</td></tr>
<tr><td>2. Syfte med avtalet</td><td colspan="2">Parterna har ingått ett avta om ibruktagande av en arbetstidsbank enligt 2 kap. 15 § i kollektivavtalet.</td></tr>
<tr><td>3. Avtalets giltighetstid</td><td colspan="2">Avtalet gäller

☐ tills vidare fr.o.m. ___.___ 20___.
☐ under viss tid t.o.m.___.___ 20___.</td></tr>
<tr><td>4. Delfaktorer i arbetstidsbanken</td><td colspan="2">Följande ersättningar kan sparas i arbetstidsbanken:

<table>
<tr><th>Arbetstidsersättning</th><th>Ja</th><th>Nej</th></tr>
<tr><td>Mertids- och övertidsarbetets grunddel</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Mertids- och övertidsarbetets förhöjningsdel</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Ersättning för kvällsarbete</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Ersättning för nattarbete</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Förhöjning för lördagsarbete</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Förhöjning för söndagsarbete</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Beredskapsersättning</td><td></td><td></td></tr>
</table>

Om en överföring av ovan nämnda delfaktorer till arbetstidsbanken ska avtalas i samband med att man avtalar om att de utförs.</td></tr>
<tr><td>5. Maximiantal timmar som får sparas</td><td colspan="2">I arbetstidsbanken får sparas högst _____ timmar av arbetstidsersättning.
(anvisning för ifyllande: får vara högst 300 timmar)</td></tr>
<tr><td>6. Om uttagande av ledighet har avtalats följande:</td><td colspan="2">Den arbetstid som sparats i arbetstidsbanken används som ledig tid enligt följande:
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
(anvisning för ifyllande: ledigheten ska tas ut senast inom tre år efter att det kalenderår då arbetstiden sparats i banken löpt ut. Om inget annat avtalats om uttagande av ledighet, ska arbetstagaren meddela om att ledighet tas ut senast fyra månader innan ledigheten inleds.)

I regel ska arbetstid som sparats i arbetstidsbanken tas ut i ledig tid. I undantagsfall, om ledighet inte kan tas ut under ovan nämnda tid, betalas den till arbetstagaren i pengar.</td></tr>
<tr><td>7. Bokföring av arbetstidsbanken</td><td colspan="2">Arbetsgivaren för bok över den arbetstid som sparats i arbetstidsbanken, och detta genomförs på följande sätt:</td></tr>
<tr><td>8. Uppsägning av avtal</td><td colspan="2">Ett tills vidare gällande avtal kan sägas upp av båda parterna i enlighet med avtalet om arbetstidsbank i kollektivavtalet.

Ett avtal som ingåtts för en viss tid upphör att gälla efter att det löpt ut.</td></tr>
<tr><td>9. Underskrifter</td><td colspan="2">Ort och tid</td></tr>
<tr><td></td><td>Arbetsgivarens underskrift</td><td>Arbetstagarens underskrift</td></tr>
</table>

LÖNER, TILLÄGG OCH ARVODEN VID YRKESHÖGSKOLOR

fr.o.m. 1.10.2026

Bildningsbranschen rf

EXPERT- OCH STÖDPERSONAL

Kravgrupp	1	2	3	4	5	6
	1 830,55	1 980,35	2 137,75	2 320,33	2 502,96	2 720,07

TILLÄGG OCH ARVODEN TILL EXPERT- OCH STÖDPERSONAL

Utryckningspenning (2 kap.12 §)		13,03
Språktillägg (5 kap. 8 §)		
	- goda muntliga färdigheter	21,97
	- goda muntliga och skriftliga färdigheter	28,19
	- fullständigt behärskande av båda inhemska språken	43,88
Tillägg för språkkunskaper (5 kap. 8 §)		
	- grundnivå	21,97
	- mellannivå	43,88
	- högsta nivå	85,38
Ersättning till förtroendeman (8 kap. 9 §)		
	-159 representerade arbetstagare	111,45
	160– representerade arbetstagare	124,90
Arvode till arbetarskyddsfullmäktig (1 kap. 8 §)		
	10 –100 representerade arbetstagare	40,41
	101–200 representerade arbetstagare	52,64
	201– representerade arbetstagare	72,25

UNDERVISNINGSPERSONAL

Överlärare och rektorer (6 kap. 3 §)

	överlärare	lektor
Statistikkod	114104	114205
startlön	4 368,39	3 921,39
efter 5 år	4 714,84	4 228,04
efter 10 år	5 247,41	4 644,61
efter 15 år	5 890,09	5 230,69
efter 20 år	6 196,46	5 460,19

Timlärare (6 kap. 13 §)

114505	Arvode till timlärare	29,41
114502	Arvode till timlärare förhöjt **med garantidel**	36,98

TILLÄGG OCH ARVODEN TILL UNDERVISNINGSPERSONAL

Språktillägg (6 kap. 7 §)		
	- goda muntliga färdigheter	21,97
	- goda muntliga och skriftliga färdigheter	28,19
	- fullständigt behärskande av båda inhemska språken	43,88
Tillägg för språkkunskaper (6 kap. 8 §)		
	- grundnivå	21,97
	- mellannivå	43,88
	- högsta nivå	85,38

Ersättning till förtroendeman (8 kap. 9 §)		
	-159 representerade arbetstagare	111,45
	160– representerade arbetstagare	124,90
Arvode till arbetarskyddsfullmäktig (1 kap. 8 §)		
	10 –100 representerade arbetstagare	40,41
	101–200 representerade arbetstagare	52,64
	201– representerade arbetstagare	72,25

LÖNER, TILLÄGG OCH ARVODEN VID YRKESHÖGSKOLOR

fr.o.m. 1.4.2027

Bildningsbranschen rf

EXPERT- OCH STÖDPERSONAL

Kravgrupp	1	2	3	4	5	6
	1 867,16	2 019,96	2 180,51	2 366,74	2 553,02	2 774,47

TILLÄGG OCH ARVODEN TILL EXPERT- OCH STÖDPERSONAL

Utryckningspenning (2 kap.12 §)		13,29
Språktillägg (5 kap. 8 §)		
	- goda muntliga färdigheter	22,41
	- goda muntliga och skriftliga färdigheter	28,75
	- fullständigt behärskande av båda inhemska språken	44,76
Tillägg för språkkunskaper (5 kap. 8 §)		
	- grundnivå	22,41
	- mellannivå	44,76
	- högsta nivå	87,09
Ersättning till förtroendeman (8 kap. 9 §)		
	-159 representerade arbetstagare	114,12
	160– representerade arbetstagare	127,90
Arvode till arbetarskyddsfullmäktig (1 kap. 8 §)		
	10 –100 representerade arbetstagare	41,38
	101–200 representerade arbetstagare	53,90
	201– representerade arbetstagare	73,98

UNDERVISNINGSPERSONAL

Överlärare och rektorer (6 kap. 3 §)

	överlärare	lektor
Statistikkod	114104	114205
startlön	4 487,78	4 028,56
efter 5 år	4 843,70	4 343,59
efter 10 år	5 390,82	4 771,55
efter 15 år	6 051,07	5 373,64
efter 20 år	6 365,81	5 609,42

Timlärare (6 kap. 13 §)

114505	Arvode till timlärare	30,21
114502	Arvode till timlärare förhöjt **med garantidel**	37,45

TILLÄGG OCH ARVODEN TILL UNDERVISNINGSPERSONAL

Språktillägg (6 kap. 7 §)		
	- goda muntliga färdigheter	22,32
	- goda muntliga och skriftliga färdigheter	28,64
	- fullständigt behärskande av båda inhemska språken	44,58
Tillägg för språkkunskaper (6 kap. 8 §)		
	- grundnivå	22,32
	- mellannivå	44,58

	- högsta nivå	86,75
Ersättning till förtroendeman (8 kap. 9 §)		
	-159 representerade arbetstagare	114,12
	160– representerade arbetstagare	127,90
Arvode till arbetarskyddsfullmäktig (1 kap. 8 §)		
	10 –100 representerade arbetstagare	41,38
	101–200 representerade arbetstagare	53,90
	201– representerade arbetstagare	73,98



Bildningsbranschen rf • Södra kajen 10, 00130 Helsingfors
tfn 09 1728 5700 • www.sivista.fi