



## Harmonisering av lönerna för avtalsbrandkåreerna i Österbottens räddningsverk

Personalsektionen 21.03.2024 § 57  
1758/01.00.00/2024

Beredare

tf räddningsdirektör Dan Gref, chef för anställningsärenden Juha Suikkanen  
Tilläggsuppgifter: Gref telefonnummer: 040 8373 685; Suikkanen telefonnummer:  
0401835803; fornamn.efternamn@ovph.fi

Österbottens räddningsverk utgör ett av nio verksamhetsområden i Österbottens välfärdsområde. När den räddningsverksamhet som Österbottens räddningsverk samt Mellersta Österbottens och Jakobstadsområdets räddningsverk tillhandahöll i landskapet Österbotten överfördes till välfärdsområdet år 2023 genomfördes överföringen med minimala förändringar.

Avtalsbrandkåreerna utgör en viktig del av räddningsverksamheten. Avtalsbrandkåren är personer som vid behov deltar i räddningsverksamheten. De deltar i larm, övningar, underhållsuppdrag och upplysningsarbete. De kan delta i arbetet frivilligt och utan ersättning, eller så får de ersättning för utfört arbete. I Österbottens välfärdsområde finns tre olika typer av avtalsbrandkårer. Den första typen är den ideella frivilliga brandkåren (FBK), vars medlemmar inte får någon ersättning i pengar för arbetet. Ärligen utbetalas en avtalsenlig ersättning till FBK rf-föreningar. Den andra typen är frivilliga brandkårer, vars medlemmar får ersättning för att de deltar i verksamheten. För dessa personer fungerar välfärdsområdet som ställföreträdande betalare och har hand om arbetsgivaruppgifter. Den tredje typen är avtalsbrandkåristerna som har ett direkt arbetsavtal med välfärdsområdet. I slutet av år 2023 fanns det 361 personer inom frivilliga brandkåren och 513 personer med arbetsavtal inom avtalsbrandkåren.

Vid årsskiftet fortsatte de av Österbottens räddningsverks avtalsbrandkårer som hörde till Vasa med sina egna ersättningssystem och brandkåreerna som hörde till kommunerna inom Mellersta Österbottens och Jakobstadsområdets räddningsverks område fortsatte med sina lönesystem.

Nu har det blivit aktuellt att harmonisera ersättningarna, eftersom ett nytt program för arbetstidsplanering och arbetstidsuppföljning ska börja användas i räddningsverket. Övergången till det nya gemensamma systemet är tänkt att ske sommaren 2024. I nuläget används två program inom sina respektive områden (Promeron), tanken är att de ska ersättas med ett nytt program (Numeron). Det här betyder att räddningsverket istället för två separata lönesystem borde få ett gemensamt lönesystem.

Räddningsverket har en samarbetsgrupp för avtalsbrandkåreerna. I arbetsgruppen ingår representanter för olika brandkårer runt om i hela räddningsverket och diskussionerna om avtalen och löneharmoniseringen påbörjades redan förra året. Det harmoniserade lönesystemet har beretts tillsammans med HR. Man har bett om respons till förslaget. Det harmoniserade systemet presenterades för avtalsbrandkåreernas samarbetsgrupp den 14 december 2023, på mötet deltog också representanter från HR. Förslaget till det harmoniserade lönesystemet godkändes på personalrepresentanternas möte den 10 mars 2024. Avtalsbrandkåristerna har ingen annan egentlig organisation med förtroendemän. Förslaget presenteras också för avtalsbrandkåreernas samarbetsgrupp den 13 mars 2024.

För avtalsbrandkåren tillämpas VÄLKA:s tekniska bilaga, bilaga 7. Förslag till harmoniserat lönesystem finns i bilaga. Ingen får ett lägre arvode i samband med ändringen, utan vid behov bildas ett separat tillägg till arvodet.



Kostnaderna för harmoniseringen uppgår till ungefär 200 000 euro på årsnivå. Tilläggskostnaden kan täckas inom ramen för den nuvarande budgeten. Till harmoniseringen som görs nu används också avtalsbrandkårens andel av den lokala pott som delas ut 1.6.2024. Avtalsbrandkårens andel av den lokala justeringspotten 1.6 är cirka 20 000 euro per år. Detta har överenskommit i förhandlingar med personalorganisationerna.

**HR-direktör Gröndahl Ann-Charlott**

föreslår, att personalsektionen godkänner avtalsbrandkårens nya lönomodell. De nya lönerna och principerna träder i kraft den 3 juni 2024.

**Beslut:**

Förslaget godkändes med korrigeringsbeloppet till 300 000 euro på årsnivå, samt med ändringsförslaget att de nya lönerna och principerna träder i kraft den 26 augusti 2024 då ett nytt arbetstidsuppföljningssystem tas i bruk.

Distribution