

Ramvillkor för Helsingforstillägget från 1.5.2026

Enligt beslut av verkställande direktören för affärsverket för sysselsättningstjänster 30.4.2026 (§ 13)

I denna bilaga finns de närmare villkoren för beviljande och utbetalning av Helsingforstillägget, vilka godkänts av verkställande direktören för Helsingfors stads affärsverk för sysselsättningstjänster och som träder i kraft 1.5.2026.

Allmänna ramvillkor

- Helsingfors stad kan bevilja arbetsgivaren Helsingforstillägget för att sysselsätta arbetslösa Helsingforsbor inom den privata och den tredje sektorn.
- Vid beviljande och utbetalning av Helsingforstillägget iakttas Helsingfors stads allmänna anvisningar om understöd, som innehåller allmänna understödsvillkor och allmänna principer för beviljande av understöd. Dessutom följs de etiska partnerskapsprinciperna för Helsingfors stads organisationssamarbete och understödsverksamhet.
- Helsingforstillägget beviljas inte om beviljandet skulle snedvrیدا konkurrensen mellan dem som tillhandahåller samma produkter eller tjänster.

Villkor som gäller arbetsgivaren

- Den som anställs med Helsingforstillägget får inte vara den enda avlönade arbetstagaren i organisationen. I företaget räknas dock företagaren som anställd.
- Det måste finnas bevis angående arbetsgivarens verksamhet för minst ett år. Detta ska vid behov kunna påvisas med protokoll och/eller bokslut.
- Arbetsgivaren får inte ha gjort sig skyldig till väsentliga försummelser i fråga om skyldigheten att betala lön.
- Arbetsgivarens ekonomi och bokföring samt övriga verksamhet ska vara lagliga och ordnade på ett riktigt sätt med beaktande av verksamhetens art och omfattning.
- Arbetsgivaren förbinder sig att reda ut bakgrunderna till sina samarbetspartner och leverantörer samt att välja ansvariga aktörer till samarbetspartner och leverantörer.
- Arbetsgivaren ska utan ersättning ge staden den information som den anser vara nödvändig för handläggningen av understödsansökan, för beviljandet av understödet och för övervakningen av användningen. Helsingfors stad har rätt att granska bokföringen och förvaltningen hos en arbetsgivare som ansöker om eller får Helsingforstillägget samt att vid behov också utföra andra granskningar som gäller arbetsgivarens verksamhet.
- Helsingfors stad har rätt att vid behov bekanta sig med förhållandena på arbetsplatsen och genomförandet av arbetshandledningen.

- Arbetsgivarens verksamhet ska vara ändamålsenlig med tanke på beviljandet av Helsingforstillägget, och arbetsgivaren eller arbetsgivarföreträdaren får inte agera lagstridigt och/eller stå i strid med god sed. 2
- Arbetsgivaren ska dessutom följa Helsingfors stads allmänna understödsvillkor och Helsingfors stads etiska partnerskapsprinciper för organisationssamarbete och understödsverksamhet (<https://avustukset.hel.fi/sv>).

Villkor som gäller sanktioner

- Europeiska unionen (EU), Förenta nationerna (FN) och finska staten har infört sanktioner mot ett antal stater och särskilt utsedda grupper knutna till dessa (företag, individer, institutioner). Utöver de sanktioner som införts till följd av Rysslands anfall mot Ukraina måste den verksamhet för vilken Helsingforstillägget ansöks och beviljas också uppfylla alla andra befintliga sanktioner som införts av EU, FN och finska statens myndigheter som gäller ekonomisk, finansiell och annan verksamhet.
- Arbetsgivaren eller arbetsgivarföreträdaren får inte vara objekt för sanktionsbestämmelserna. Arbetsgivaren eller arbetsgivarföreträdaren får inte agera på ett sätt som strider mot ovan nämnda sanktionsbestämmelser. Arbetsgivaren får inte heller direkt eller indirekt, affärsmässigt eller på annat sätt, samarbeta med de aktörer som omfattas av gällande sanktioner.
- Helsingforstillägget får inte användas direkt eller indirekt på något sätt som skulle strida mot ovan nämnda sanktionsbestämmelser eller som skulle innebära att ett bidrag eller understöd kanaliseras till aktörer som anges i ovan nämnda sanktionsbestämmelser eller att sådana aktörer deltar i genomförandet av projektet.
- Helsingforstillägget får inte användas för att kringgå sanktionerna eller för sådan verksamhet som i praktiken kan gynna aktörer som finns på sanktionslistan.
- Arbetsgivaren ska utan dröjsmål meddela Helsingfors stad om arbetsgivaren eller företrädaren för den senare blir objekt för sanktioner eller om arbetsgivarens verksamhet börjar strida mot sanktionsbestämmelserna. Arbetsgivaren ska också utan dröjsmål meddela Helsingfors stad om arbetsgivaren direkt eller indirekt, i affärsverksamhet eller på något annat sätt börjar samarbeta med någon av de aktörer som omfattas av de gällande sanktionerna.
- Arbetsgivaren ska utan dröjsmål meddela Helsingfors stad om Helsingforstillägget har använts i strid med sanktionerna eller förbuden mot kringgående av sanktioner och ovan nämnda villkor. Ramvillkor som gäller anställningsförhållandet
- Arbetsgivaren måste ha lämpliga arbetslokaler och en arbetsledande chef för den anställda.
- Ett anställningsförhållande som stöds med Helsingforstillägget ska uppfylla arbetsvillkoret för löntagaren enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa (1290/2002).
- Utöver vad som föreskrivs om arbetsvillkoret för löntagaren i lagen om utkomstskydd för arbetslösa ska arbetstiden för den anställda vara minst 18 timmar per kalendervecka.
- Lön i enlighet med kollektivavtalet ska betalas till den anställda. Dock med avvikelse från 5 kap. 4 § 2 mom. i lagen om utkomstskydd för arbetslösa ska, om det inte finns något bindande kollektivavtal inom den tredje sektorn, för arbetet betalas lön som anses sedvanlig och skälig, och lönen ska basera sig på något annat än enbart arbetsresultatet.
- Arbetsuppgifterna för den anställda måste vara ändamålsenliga med tanke på beviljande av Helsingforstillägget, och de får inte vara lagstridiga eller strida mot god sed.