

Denna text är en översättning som nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan har låtit göra av det finskspråkiga kollektivavtalet. 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 TJÄNSTEMÄN INOM DEN MEKANISKA SKOGSINDUSTRIN

13.2.2018–31.1.2020

SKOGSINDUSTRIN I FINLAND rf

FACKFÖRBUNDET PRO rf

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

AVTAL FÖR TJÄNSTEMÄN INOM DEN MEKANISKA SKOGSINDUSTRIN.....	1
1 § TILLÄMPNINGSSOMRÅDE.....	1
2 § BILAGEAVTAL.....	2
3 § ARBETSGIVARENS OCH TJÄNSTEMÄNNENS ALLMÄNNA SKYLDIGHETER	2
4 § FÖRPLIKTELSE OM ARBETSFRED.....	3
BESTÄMMELSER OM ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDEN.....	3
5 § ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE.....	3
6 § ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDETS UPPHÖRANDE.....	3
BESTÄMMELSER OM ARBETSTID.....	4
7 § ORDINARIE.....	4
8 § GENOMFÖRANDE AV ARBETSTIDSFÖRKORTNING I OLIKA ARBETSTIDSFORMER.....	7
9 § GENOMSNITTLIG ORDINARIE ARBETSTID.....	11
9 a § ARBETSTIDSBANK.....	12
10 § MERTIDSARBETE.....	12
11 § VILOTIDER OCH LEDIGHET PER VECKA.....	13
BESTÄMMELSER OM LÖNESÄTTNING.....	15
12 § LÖNESYSTEM.....	15
13 § SKIFTARBETE SAMT KVÄLLS- OCH NATTARBETE.....	17
14 § DELTIDSLÖN.....	19
15 § ÖVERTIDS- M.M. ERSÄTTNINGAR.....	20
16 § SÖNDAGSARBETE.....	25
17 § ERSÄTTNING FÖR VIKARIER.....	25
18 § BEREDSKAPSTID.....	26
19 § UTRYCKNINGSBETONAT ARBETE OCH TELEFONANVISNINGAR.....	27
20 § UTBILDNING.....	27
21 § RESEERSÄTTNINGAR.....	28
SOCIALA BESTÄMMELSER.....	31
22 § LÖN UNDER SJUKTID ELLER MODERSKAPSLEDIGHET SAMT EFTER OLYCKSFALL.....	31
23 § LÄKARUNDERSÖKNINGAR.....	33
24 § SEMESTER.....	36
25 § KORT TILLFÄLLIG LEDIGHET.....	38
SÄRSKILDA BESTÄMMELSER.....	39
26 § ANSVARSFÖRSÄKRING OCH GRUPPLIVFÖRSÄKRING.....	39
27 § ORGANISATIONSFRIHET OCH INKASSERING AV MEDLEMSAVGIFTERNA TILL FACKFÖRENINGARNA.....	40
28 § MÖTESFRIHET.....	40
FÖRHANDLINGSORDNING OCH GILTIGHET.....	41
29 § LOKALA AVTAL.....	41
30 § FÖRHANDLINGSORDNING.....	41
31 § AVTALETS GILTIGHET.....	42
UNDERTECKNINGSPROTOKOLL ÖVER TJÄNSTEMANNAAVTALET FÖR DEN MEKANISKA SKOGSINDUSTRIN 2018–2020.....	43

AVTALET OM UPPSÄGNINGSSKYDD AFC – TOC – STL.....	49
SYSSLESÄTTNING OCH VERKSAMHETSMODELL FÖR OMSTÄLLNINGSSKYDD.....	61
PROTOKOLL GÄLLANDE FÖRKORTNINGSSÄTTEN 17.12.1993	63
SYSTEM MED ARBETSTIDBANK.....	65
FÖRLÄNGNING AV DEN ÅRLIGA ARBETSTIDEN MED I GENOMSNITT 24 TIMMAR.....	67
FÖRTROENDEMANNAAVTAL INOM DEN MEKANISKA SKOGSINDUSTRIN	70
SAMARBETSAVTAL.....	78
SOMMARPRAKTIKPROGRAMMET "LÄR KÄNNA ARBETSLIVET OCH TJÄNA EN SLANT" ÅREN 2017–2019.....	85

AVTAL FÖR TJÄNSTEMÄN INOM DEN MEKANISKA SKOGSINDUSTRIN

1 §

TILLÄMPNINGSSOMRÅDE

- 1 Det här kollektivavtalet omfattar tjänstemän i tekniska eller kontorsuppgifter, i mekaniska skogsindustrienheter eller virkesanskaffnings- och vattenvägtransportorganisationer som är medlemmar i Skogsindustrin rf. Tjänstemännen som arbetar på huvudkontor, i koncernadministrationen och integrerade enheter omfattas av avtalet ifall deras arbetsuppgifter till största delen hör till de nämnda branscherna.
- 2 Avtalet gäller inte personer som hör till organisationens ledning, personer som representerar arbetsgivaren när tjänstemännens löne- och anställningsvillkor bestäms, inte heller personer med självständig ställning, administrativt, ekonomiskt eller operativt ansvar i företaget eller för en betydande del av företaget samt personer i jämförbar ställning. Till denna kategori räknas även personer med ovan nämnda ställning på s.k. "avdelningschefsnivå", i medelstora företagsorganisationer som bedriver produktiv verksamhet. I en företagsorganisation kan det finnas personer på ovan nämnda eller på högre nivå som inte har chefsansvar, men som representerar sakkunskap inom ett visst specialområde (s.k. specialister) eller som på grund av detta och sin självständiga ställning jämförs med tidigare nämnda personer. I stora företag finns det naturligt nog flera organisationsnivåer och till följd av detta kan flera personer som arbetar på flera organisationsnivåer bli utanför avtalets tillämpningsområde. Detta förutsätter att de övriga förutsättningarna nämnda i detta kapitel finns.

En nedre gräns för tolkningen av avtalets tillämpningsområde finns inte. Det här avtalet gäller personer vilka i förhållande till arbetstagarna fungerar som företrädare för arbetsgivaren och vilka genom att använda den rätt och den makt som tillfaller arbetsgivaren delar, leder, har uppsikt över och granskar arbetet, utan att regelbundet delta i själva arbetet eller även om det sker regelbundet, men trots allt till en mycket liten del använder sin tid för annat arbete än de uppgifter som egentligen tillhör en tjänsteman.

Protokollsanteckning 1:

Avtalets tillämpningsområde avgörs enligt uppgift. Till följd av att tillämpningen avgörs enligt uppgift, har anställningens karaktär, personens utbildningsnivå, given statistikbeteckning eller lönebetalningssätt inte någon avgörande betydelse när beslut fattas om vilket avtal som gäller för en viss person.

Detta betyder att detta avtals tillämpningsområde gäller tjänsteman med t.ex. högskole-, yrkeshögskoleutbildning eller annan särskild utbildning, förutsatt att befattningen med beaktande av dess innehåll omfattas av det här avtalet.

Protokollsanteckning 2:

Till tjänstemän med uppgifter i laboratorium eller i motsvarande uppgifter räknas de personer vars uppgifter förutsätter yrkesutbildning eller motsvarande genom erfarenhet erhållen kompetens.

Protokollsanteckning 3:

Om en ändring av en tjänstemannauppgift som omfattas av detta kollektivavtal och som eventuellt leder till en ändring av personalgruppen, ska underrättas förtroendemannen senast i samband med ändringstillfället. En representant för arbetsgivaren och förtroendemannen går vid behov tillsammans igenom ändringarna i befattningsbeskrivningen.

- 3 Bestämmelserna i detta avtal iakttas till tillämpliga delar i fråga om tjänstemän och personer som arbetar deltid och utför sitt arbete i huvudsak som provisionsarbete.

Protokollsanteckning:

Avtalsparterna är eniga om att tillämpningsområdet för detta avtal är det samma som för ramavtalet 1998–1999 och för den allmänna överenskommelsen 1998–1999.

2 §

BILAGEAVTAL

- 1 Som en del av detta kollektivavtal iakttas avtalet om uppsägningsskydd som parterna undertecknade 15.2.2000, verksamhetsmodellen för sysselsättning och omställningsskydd som undertecknades 31.1.2005, förtroendemannaavtalet som undertecknades 22.10.2003, samarbetsavtalet som undertecknades 1.12.2016, protokollet gällande sättet att förkorta dags- och tvåskiftsarbete som undertecknades 17.12.1993 samt det bifogade protokollet över förlängningen av den årliga arbetstiden med i genomsnitt 24 timmar per år som undertecknades 3.6.2016.

3 §

ARBETSGIVARENS OCH TJÄNSTEMÄNNENS ALLMÄNNA SKYLDIGHETER

- 1 En tjänsteman ska på det sätt som hans eller hennes ställning förutsätter främja och övervaka arbetsgivarens intressen.
- 2 Arbetsgivaren ska förhålla sig förtroendefullt till tjänstemannen och stödja tjänstemannen när han eller hon fungerar som arbetsgivarens representant samt så långt möjligt stödja tjänstemannen då han eller hon strävar efter att utveckla sina yrkesfärdigheter.

- 3 Arbetsgivaren ska underrätta tjänstemannen om ändringar som gäller hans eller hennes ställning så tidigt som möjligt och om beslut som gäller hans eller hennes medarbetare senast samtidigt som medarbetarna informeras.
- 4 En tjänsteman ska få introduktion i arbetet och när det gäller ändringar som sker i arbetet. En ny tjänsteman ska också introduceras i företaget, dess verksamhetsprinciper och personalpolitik samt eventuella ordningsregler. Dessutom underrättas han eller hon om vilket kollektivavtal som tillämpas, dess förhandlingsordning och tjänstemännens representanter.

4 §

FÖRPLIKTELSE OM ARBETSFRED

- 1 Alla arbetskonfliktåtgärder som under pågående avtalsperiod riktas mot det här kollektivavtalet i sin helhet eller någon av avtalets bestämmelser är förbjudna. Förbunden och deras underföreningar är skyldiga att se till att de föreningar, arbetsgivare och tjänstemän som är deras medlemmar och som berörs av avtalet inte vidtar stridsåtgärder som bryter mot bestämmelserna i avtalet eller i övrigt bryter mot dessa bestämmelser.

BESTÄMMELSER OM ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDEN

5 §

ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE

- 1 Arbetsgivaren har rätt att leda och fördela arbetet samt anställa och säga upp en tjänsteman.
- 2 Villkoren i anställningsförhållandet kan ändras, om båda parter är överens om det. Om parterna inte kan komma överens, kan ändringen genomföras på en grund som berättigar till uppsägning med beaktade av uppsägningstiden.

En tjänsteman kan överflyttas till en annan uppgift utan att förlora sin ställning som tjänsteman. Om det innebär att tjänstemannens förmåner försämras, iakttas ovan nämnda förfarande.

Om tjänstemannen överflyttas från en uppgift till en annan, eller om det ansvar och de krav som skötseln av uppgiften förutsätter ändras, ska detta i första hand diskuteras mellan arbetsgivaren och den person ändringen gäller. I de fall då tjänstemannen eller arbetsgivaren så kräver, ska frågan diskuteras även mellan arbetsgivaren och förtroendemannen.

6 §

ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDETS UPPHÖRANDE

- 1 Om uppsägningstider, grunderna för och förfaringssätt vid uppsägning har avtalats i bifogade avtal om uppsägningsskydd.

BESTÄMMELSER OM ARBETSTID

7 § ORDINARIE ARBETSTID OCH DESS FÖRLÄGGNING

Arbetstidsschema

1 På arbetsplatsen ska ett arbetstidsschema utarbetas när det är möjligt med beaktande av arbetets natur. Av arbetstidsschemat ska tidpunkten när den dagliga ordinarie arbetstiden inleds och avslutas framgå, likaså tidpunkten för och längden på matpausen samt ledig tid per vecka.

2 De tjänstemän ärendet angår och förtroendemannen ska underrättas i god tid om kommande och bestående ändringar i arbetstidsschemat och senast två veckor innan ändringen träder i kraft. Om ändringen berör flera tjänstemän eller i övrigt en betydande del av de anställda ska förhandlingar med förtroendemannen föras i ärendet på förhand.

Tillfälliga avvikelser underrättas tjänstemän som ärendet berör i så god tid som möjligt och senast tre dagar före ändringen träder i kraft, med undantag av nödarbete. Om ändringen gäller hela avdelningen eller en motsvarande operativ helhet ska även förtroendemannen underrättas.

Genom lokala överenskommelser är det möjligt att avvika från nämnda anmälningstider.

3 Arbetsveckan inleds på måndag och arbetsdygnet i berörda företag vid allmänt iakttagna tidpunkter, om inte annat avtalats lokalt.

Protokollsanteckning:

När ibruktagande av olika system för arbetstid planeras är det även ändamålsenligt att utreda ibruktagande av flextider. Det är möjligt att övergå till en arbetstid som är flexibel och differentierad om detta avtalas lokalt.

Ledig tid

4 Den andra lediga dagen som beviljas per vecka kan vara:

- fast veckodag som är lördag och ifall det inte är möjligt, måndag eller
- rörlig veckodag om arbete utförs åtminstone sex dagar i veckan.

5 Om arbetet följer genomsnittlig arbetstid per vecka, förläggs den lediga tiden så att perioden består av så många lediga dagar att arbetstiden under perioden utjämnas till ordinarie arbetstid per vecka.

Om det inte går att förutse lediga dagar, ska beviljande av utjämningsledighet meddelas senast en vecka på förhand.

Driftstopp

- 6 Med undantag av pannrum, kraftverk och motsvarande avdelningar där en kontinuerlig operativ verksamhet är absolut nödvändig av tekniska orsaker, avbryts arbetet i kontinuerligt treskiftsarbete, om inte annat avtalas lokalt, enligt följande:
- julafton kl. 6.00 för nio arbetsskift.
- 7 Med undantag av pannrum, kraftverk och motsvarande avdelningar där en kontinuerlig operativ verksamhet är absolut nödvändig av tekniska orsaker, avbryts arbetet i kontinuerligt treskiftsarbete, om inte arbetsgivaren bestämmer annat, enligt följande:
- midsommarafton kl. 6.00 för nio arbetsskift.
 - påsk från långfredagsmorgon kl. 6.00 för 12 arbetsskift.
- 8 Om inte arbetsgivaren bestämmer annat, avbryts arbetet utöver vid de tidpunkter som nämns i föregående stycke inom arbetstidsformer av intermittert skiftarbete enligt följande:
- På nyår (fem arbetsskift under nyårsafton i skiftarbete efter första skiftet och i dagsarbete efter ordinarie arbetstid)
 - Valborg (fem arbetsskift med början från valborgsmässoafton i skiftarbete efter första skiftet och i dagsarbete efter ordinarie arbetstid)
 - Pingst (tre arbetsskift med början på pingstmorgon kl. 6.00).
- 9 Tjänstemannen ska senast två veckor på förhand känna till om driftstopp införs vid ovan nämnda tidpunkter eller inte.
- 10 Om reparationsarbeten som ska utföras under driftsstoppet ska även en förhandsanmälan till tjänstemännen göras i god tid.

Den ordinarie arbetstidens längd i dags- och tvåskiftsarbete

- 11 Den ordinarie arbetstiden är högst 8 timmar per dag och 40 timmar per vecka om tjänsteman arbetar på en produktionsmässig avdelning eller arbetsplats där man kontinuerligt följt en arbetstid på 8 timmar per dygn och 40 timmar per vecka.
- 12 I övriga fall är den ordinarie arbetstiden högst 7,5 timmar per dag och 37,5 timmar per vecka.
- 13 Lokalt är det möjligt att avtala enligt förhandlingsordningen i kollektivavtalet om att övergå från en arbetstid på 37,5 timmar per vecka till 40 timmar per vecka. Avtalet ska ingås före utgången av innevarande år. Avtalet kan sägas upp med en uppsägningstid på två månader så att avtalet utgår vid utgången av kalenderåret. Avtalet kan ingås enligt följande A- och B-modeller:

ALTERNATIV A

- a. Vid övergång till en arbetsvecka på 40 timmar höjs tjänstemannens månadslön med 2,7 procent. När en tjänsteman övergår till en arbetsvecka på 37,5 timmar sänks hans eller hennes månadslön med 2,6 procent.
- b. Efter att man övergått till en arbetsvecka på 40 timmar iakttas de avtal som ingåtts mellan förbunden 28.3.1984, 13.12.1985 och 25.3.1986 samt det protokoll som avfattats 17.12.1993 om förkortning av arbetstid.

ALTERNATIV B

- a. Efter att en tjänsteman utfört 170 ordinarie åttatimmars arbetsdagar ges han eller hon 100 timmar ledigt.
- b. När ledighet ges iakttas principen för avtalet om förkortad arbetstid som anknyter till avtalsbranschens arbetsvecka på 40 timmar. Vid beräkning av dagar som avses i punkt a tillämpas vad som i gällande avtal om förkortad arbetstid har bestämts om dagar som kan jämföras med tid i arbete.
- c. Från den ledighet som nämns i ovan nämnda punkt a, avdras semester som överskrider 30 vardagar och alla andra lediga dagar som i övrigt förkortar den årliga arbetstiden. Undantag från dessa är kyrkliga högtider, midsommarafton, självständighetsdagen, julafton, nyårsdagen, första maj samt lördag efter jul och påsk.
- d. En period som omfattas av en 37,5 timmars arbetsvecka får inte delas upp i flera än två delar, om inte annat avtalas.
- e. Arbetstidsschemat utarbetas för ett år framöver, om inte annat avtalas.
- f. Om en tjänsteman inte hunnit utföra 170 ordinarie åttatimmars arbetsdagar före utgången av anställningsförhållandet eller om en veckoperiod på 40 timmar av annan orsak avbrutits innan nämnda antal intjänats, ges tjänstemannen ledighet för den arbetstid per dag som överstiger 7,5 timmar enligt arbetstidsschemat eller så betalas för det en lön förhöjd med 50 %. Även i detta fall beaktas ett eventuellt proportionerligt avdrag i enlighet med punkt a.

14 Den ordinarie arbetstiden för afton före högtidsdag eller lördag som under en söckenhelgsvecka infaller på en vardag, är den samma som under andra vardagar.

15 Om inte produktionsorsaker kräver annat är lediga dagar i dagsarbete (1/5) och i fråga om intermittenta arbetstidsformer (2/5,3/5):

- a. nyårsdagsveckans lördag,
- b. trettondagsveckans lördag,

- c. påsklördagen,
- d. lördagen efter påsk,
- e. första maj-veckans lördag,
- f. Kristihimmelfärdsveckans lördag,
- g. midsommarafton,
- h. självständighetsdagsveckans lördag,
- i. julafton,
- j. lördagen efter jul.

Om produktionsorsaker förutsätter arbete under nämnda dagar, ersätts den förlorade lediga dagen med en ledig dag som beviljas för ordinarie arbetstid eller genom ersättning i pengar såsom övertid per vecka, om inte lön för driftstopp redan betalas för samma tid. Frågor om hur ersättningen sker bör utredas på förhand.

8 §

GENOMFÖRANDE AV ARBETSTIDSFÖRKORTNING I OLIKA ARBETSTIDSFORMER

AVTAL OM FÖRKORTNING AV ARBETSTIDEN I ETT- OCH TVÅSKIFTSARBETE

Grundförutsättningar

Förkortningen av arbetstiden gäller de arbetstidsformer vars ordinarie arbetstid är 40 timmar per vecka. Därutöver förutsätts att den anställda enligt kollektivavtalet har en semester på högst 30 vardagar och att för övrigt endast kyrkliga högtider, midsommarafton, självständighetsdagen, julafton, nyårsdagen, första maj förkortar arbetstiden.

Genomförande av arbetstidsförkortning

Arbetstiden för en tjänsteman som omfattas av arbetstidsförkortningen förkortas med högst 100 timmar per kalenderår.

Av arbetstidsförkortningen avdras övriga än de i punkt 1 nämnda årliga avtals- eller praxisbaserade semesterarrangemang som förkortar arbetstiden eller årligen regelbundet återkommande extra lediga dagar.

PM Under det första året ges en tjänsteman en fjärdedel av den årliga arbetstidsförkortningen för varje kvartal, förutsatt att tjänstemannen arbetar under mer än hälften av dagarna under gällande kvartal.

Om tjänstemannen oberoende av anställningsförhållandets längd är frånvarande utan lön och arbetar hälften eller mer av dagarna under gällande kvartal under en annan arbetstidsform som här avses, ges han eller hon inte ledighet för ett sådant kvartal.

Beviljande av ledighet

Ledighet ges ett arbetsskift i taget eller genom att förkorta arbetsskiftets längd. Arbetsskiftets längd ska dock vara 6 timmar, om inte annat avtalas lokalt. Tidpunkten för ledigheten ska arbetsgivaren meddela i god tid, dock senast sju dagar på förhand, om inte annat avtalas lokalt.

Protokollsanteckning:

Tidigare nämnda ledighet för förkortning av arbetstiden ska inte förläggas på lediga dagar som grundar sig på andra lagar eller kollektivavtal och som arbetsgivaren känner till på förhand. Om tidpunkten för beviljad ledig tid är bestämd innan arbetsgivaren får kännedom om de lediga dagar som nämns ovan, anses den lediga dagen ha tagits ut.

Om inte ledighet tagits ut under gällande kvartal, ska ledighet beviljas senast före utgången av april följande år, om inte tjänstemannen och arbetsgivaren kommit överens om annat.

En tjänsteman som är frånvarande från arbetet anses ha beviljats ledighet fastän den frånvarande inte meddelats om det, när hela fabriken eller avdelningen som tjänstemannen hör till har varit lediga som här avses, förutsatt att tjänstemannen för övrigt varit berättigad till ledighet. En insjuknad tjänsteman får inte förordnas ledighet i andra fall än ovan nämnda om inte meddelande om ledighet getts före insjuknandet eller om tjänstemannen inte tillfrisknat innan ledigheten börjar.

Lönenivå

En förkortning av arbetstiden genomförs utan att lönenivån sänks. En tjänsteman betalas sålunda för sin lediga tid normal månadslön inklusive eventuella tillägg.

Om en tjänstemans anställningsförhållande upphör och införtjänad ledighet inte beviljats före denna tidpunkt, betalas tjänstemannen en lön som motsvarar den intjänade lediga tiden. Om en tjänstemans anställningsförhållande upphör och han eller hon beviljats mer ledig tid än vad som intjänats, har arbetsgivaren rätt att avdra en motsvarande summa från arbetstagarens slutlön.

Flexledighet

Det är möjligt att lokalt avtala om att byta ledighet i form av förkortad arbetstid mot flexledighet. För flexledighetens del motsvarar förfarandet för övrigt 27 § i semesterlagen, men om tidpunkten för flexledigheten ska avtalas.

FÖRKORTNING AV ARBETSTID I KONTINUERLIGT TRESKIFTSARBETE

Allmänna principer för arbetstiden i intermittert treskiftsarbete

Den ordinarie arbetstiden är högst 8 timmar per dygn och i snitt 36,6 timmar per vecka under en tidsperiod på högst ett år.

För de tjänstemän som är berättigade till semester i 24 dagar är den ordinarie genomsnittliga arbetstiden per år 1760 timmar. För de tjänstemän som är berättigade till semester i 30 dagar är den ordinarie genomsnittliga arbetstiden per år 1724 timmar.

PM Om trettondagen infaller på en annan vardag än lördag avdras 8 timmar från den årliga arbetstiden.

Arbetsskiftssystem och bemanning

Vid intermittert treskiftsarbete förverkligas förkortningen av arbetstiden till i genomsnitt 36,6 timmar genom att ett arbetsskiftsschema utarbetas på förhand för högst ett år, så att principerna för arbetstid som nämns i den här punkten uppfylls efter kollektivavtals-, semester- och andra driftstopp.

Om arbetsskiftsschemat utarbetas för en kortare tidsperiod än ett år, kan den ordinarie arbetstiden för i frågavarande tidsperiod räknas ut genom multiplikation av antalet arbetsveckor under tidsperioden med 36,6.

Förkortning av arbetstid och övertid per vecka

I de arbetstidsformer som avses i detta avtal, ersätts arbete som överstiger den arbetstid per vecka som utarbetats på arbetstidsschemat för ifrågavarande arbetsvecka, på så sätt som i kollektivavtalet avtalats om övertid per vecka.

Tillfälligt arbete i intermittert treskiftsarbete

I den arbetstidsform som avses i denna punkt intjänar en tjänsteman som tillfälligt utför treskiftsarbete, en ledig dag för tjugo utförda arbetsdygn i nämnda arbetstidsform.

Förkortning av arbetstid och lönenivå

En förkortning av arbetstiden genomförs utan att lönenivån sänks. Lokalt utreds en eventuell sänkning av lönenivån och en ersättning för den.

FÖRKORTNING AV ARBETSTID I INTERMITTENT TRESKIFTSARBETE

Allmänna principer för arbetstiden i kontinuerligt treskiftsarbete

Den ordinarie arbetstiden är högst 8 timmar per dygn och i snitt 35 timmar per vecka under en tidsperiod på högst ett år.

För de tjänstemän som är berättigade till semester i 24 dagar är den ordinarie genomsnittliga arbetstiden per år 1675 timmar. För de tjänstemän som är berättigade till semester i 30 dagar är den ordinarie genomsnittliga arbetstiden per år 1640 timmar.

PM Om trettondagen infaller på en annan vardag än lördag avdras 8 timmar från den årliga arbetstiden.

Arbetsskiftssystem och bemanning

I ett kontinuerligt treskiftsarbete som utförs i genomsnitt 35 timmar i veckan, genomförs förkortningen av arbetstiden inom den mekaniska skogsindustrin genom att t.ex. övergå till ett s.k. 4,5-skiftssystem.

För ett 4,5-skift kan arbetsskiftsschemat utarbetas enligt följande:

Exempel:

Uppgift 1:

```

K K K K - - M M M M - - N N N N - -
N N - - K K K K - - M M M M - - N N
- - N N N N - - K K K K - - M M M M
M M M M - - N N N N - - K K K K - -

```

Uppgift 2:

```

K K - - M M M M - - N N N N - - K K
- - K K K K - - M M M M - - N N N N
N N N N - - K K K K - - M M M M - -
M M - - N N N N - - K K K K - - M M

```

Avbytare:

```

- - M2 M2 M1 M1 - - N2 N2 N1 N1 - - K2 K2 K1 K1

```

då avbytare utför uppgift 2, när det är M₂, N₂ och K₂ och uppgift 1, när det är M₁, N₁ och K₁.

Ett arbetsskiftssystem utarbetas för minst ett år så att principerna för arbetstid som nämns i den här punkten uppfylls efter kollektivavtals-, semester- och andra driftstopp.

På företag kan även andra 4,5-skiftssystem användas eller andra arbetsskiftssystem. Om företags- och fabriksrelaterade orsaker kräver ibruktagande av andra arbetsskiftssystem, ska de följa allmänna principer för arbetstid som nämns i denna punkt.

Förkortning av arbetstid och lönenivå

När arbetstidsförkortningen genomförs för tjänstemän i kontinuerligt skiftarbete sänks inte deras månadslön.

Om skiftarbetstillägg och förhöjningar för söndagsarbete har betalats enligt utförda arbetstimmar, ersätts inkomstbortfallet till följd av skiftarbetstilläggen och förhöjningar för söndagsarbete med ett separat tillägg som uppgår till 4,8 % av månadslönen.

Förkortning av arbetstid och övertid per vecka

I de arbetstidsformer som avses i detta avtal, ersätts arbete som överstiger den arbetstid per vecka som utarbetats på arbetstidsschemat för ifrågavarande arbetsvecka, på så sätt som i kollektivavtalet avtalats om övertid per vecka.

Ändringar av arbetstidsformer

När den arbetstidsform som avses i denna paragraf övergår i en annan arbetstidsform och när tjänstemannens anställningsförhållande upphör, ersätts intjänade lediga dagar och lediga dagar som inte tagits ut med motsvarande ledighet eller genom en ersättning i pengar så som bestämts nedan i kapitel 4.

Om däremot tjänstemannen har beviljats för mycket ledig tid, är arbetsgivaren berättigad att låta utföra arbete på ledig tid i tjänstemannens arbetsskiftssystem, dock inte en söndag. För de dagar som arbetsgivaren låter tjänstemannen arbeta tillbaka är arbetsgivaren inte skyldig att betala separat lön eller övertidsersättning.

I den arbetstidsform som avses i denna paragraf förtjänar en tjänsteman som tillfälligt utför treskiftsarbete en ledig dag för tjugo utförda arbetsdygn i nämnda arbetstidsform.

Deltidslönen beräknas så som avtalats om beräkning av deltidslön i 14 § genom att som betalningsgrund använda antalet arbetsdagar som är märkta i gällande tabell.

9 §

GENOMSNITTLIG ORDINARIE ARBETSTID

- 1 Genom att iaktta förhandlingsordningen i kollektivavtalet är det möjligt att avtala om att den genomsnittliga ordinarie arbetstiden i ett- och tvåskiftsarbete används så att arbetstiden för en period på högst ett år utjämnas till maximiarbetstid per dygn och vecka i enlighet med kollektivavtalet. När genomsnittlig arbetstid används utarbetas ett arbetstidsschema för utjämningsperioden.
- 2 Om lokalt inte avtalats om ordnande av arbetstid i enlighet med stycket ovan, kan arbetsgivare, om den produktionsmässiga situationen så kräver, i fråga om ett- och tvåskiftsarbete tillfälligt förlänga den ordinarie arbetstiden per dygn till högst 10 timmar och per vecka till högst 50 timmar. I detta fall ska arbetsgivare utarbeta ett utjämningschema för arbetstiden enligt 34 § i arbetstidslagen. Under denna tid utjämnas arbetstiden till i snitt 40 timmar i veckan.

Förändringen är till sin natur tillfällig om avsikten är att återgå till det tidigare arbetstidsschemat efter att situationen som orsakat förändringen upphört.

- 3 Om ett anställningsförhållande i denna arbetstidsform upphör mitt i utjämningsperioden, räknas, då anställningen upphör, hur många fler timmar ingår i den genomsnittliga arbetstiden per vecka i jämförelse med den ordinarie arbetstiden som grundar sig på avtalet. För de timmar som överskrider den senare nämnda arbetstiden betalas en ersättning som motsvarar lön för ordinarie arbetstid. På motsvarande sätt om situationen är omvänd, dvs. den genomsnittliga arbetstiden per vecka är kortare än den ordinarie som nämns i avtalet, har arbetstagaren rätt att avdra motsvarande summa från tjänstemannens lön. Samma principer iakttas även när lönebetalningen har avbrutits under utjämningsperioden och arbetstiden inte utjämnas efter att utjämningsperioden upphört.
- 4 Nattarbete får beordras genom iakttagande av bestämmelserna i 26 § arbetstidslagen eller genom att avtala om det lokalt.

Tillämpningsanvisning:

I fråga om skift- och dagarbete ska det i utjämningsperioden ingå i snitt två lediga dagar per vecka.

När genomsnittlig arbetstid används är övertidsarbete ett arbete som utförs utöver de ordinarie arbetstimmarna på arbetstidsschemat, dock inte för den del då arbetstiden är kortare än i snitt 8 timmar per dygn och 40 timmar per vecka.

I en situation av undersysselsättning används i första hand ledighet för utjämnande av arbetstid samt icke utjämnad arbetstid av den genomsnittliga arbetstiden och först därefter tillgripes man permittering.

Parterna betonar betydelsen av chefens arbete i hanteringen av en produktionsmässig situation som nämns i 9 § 2 punkten. När en produktionsorsak som avses i paragrafen råder, tillämpas på tjänstemännen likadan arbetstidspraxis som på arbetarna om det inte för chefernas del är motiverat att avvika från de scheman som medarbetarna följer.

9 a §

ARBETSTIDSBANK

Lokala avtal kan ingås om arbetstidsbanksystem enligt de bifogade principerna.

10 §

MERTIDSARBETE

Begreppet mertidsarbete

Mertidsarbete avser arbete som utförs med tjänstemannens samtycke utöver den avtalade arbetstiden utan att den överstiger maximigränserna för ordinarie arbetstid i 7 § 9 punkten och 9 §.

Med undantag av frånvarofall kan mertidsarbete komma i fråga för en tjänsteman vars avtalade arbetstid är mindre än 40 timmar i veckan.

Exempel:

- a) Dagligt mertidsarbete högst 0,5 timmar per dag när den ordinarie arbetstiden är 7,5 timmar per dag
- b) Mertidsarbete på en ledig dag
 - högst 2,5 timmar, om mertidsarbete inte alls har utförts under veckan och den ordinarie arbetstiden per vecka är 37,5 timmar
 - upp till 40 timmar per vecka när tjänsteman inte varit i arbete på en vecka

- 2 När genomsnittlig arbetstid per vecka tillämpas, är mertidsarbete det arbete som utförts utöver den avtalade ordinarie arbetstiden per vecka som under perioden i snitt understiger 40 timmar per vecka.

Om tidsperioden som ligger till grund för arbetstidsschemat inte ryms inom ramarna för samma lönebetalningsperiod, kan mertidsarbetet beräknas per vecka så att den ordinarie arbetstiden per vecka som har fastställts för den aktuella veckan i arbetstidsschemat används som jämförelsegrund.

Lön för mertidsarbete

- 3 För mertidsarbete betalas enkel lön, om man inte har kommit överens om att mertidsarbete ersätts med motsvarande ledig tid. Grundtimlönen som betalas för mertidsarbetet beräknas på samma sätt som när ersättning för övertidsarbete beräknas.

En tjänsteman vars ordinarie arbetstid är 7,5 timmar per dag och 37,5 timmar per vecka betalas för mertidsarbete som överstiger arbetstiden per dygn eller vecka i arbetstidsschemat en ersättning som avtalats för övertidsarbete per dygn eller vecka. Mertidsarbete är inte övertidsarbete.

11 §

VILOTIDER OCH LEDIGHET PER VECKA

Ledighet per vecka

- 1 Tjänstemän som i huvudsak arbetar på kontor samt forsknings- och centrallaboratorier ska för söndagar ges en 35 timmar lång enhetlig ledig tid per vecka. Det är dock möjligt att bevilja en lika lång ledighet en annan tidpunkt under veckan om arbete till följd av sin natur utförs under alla veckans dagar eller om tjänstemannen behövs tillfälligt i arbetet på söndag för att trygga arbetets regelbundna förlopp i en affär eller ett företag.

- 2 I kontinuerligt skiftarbete får ledig tid per vecka emellertid ordnas så att den utgör i snitt 35 timmar per vecka under en treveckorsperiod och minst 24 timmar åt gången.
- 3 Det är möjligt att avvika från bestämmelserna om ledig tid per vecka i den här paragrafen:
- a) då tjänstemannens ordinarie arbetstid per dygn är högst tre timmar;
 - b) då tjänstemannen behövs i nödarbete;
 - c) då arbetets tekniska natur inte tillåter att vissa tjänstemän fullständigt befrias från arbetet;
 - d) då tjänstemannen tillfälligt behövs i arbetet under sin veckovila för att upprätthålla arbetets regelbundna förlopp i företaget.

Ersättning av veckovila

- 4 En tjänsteman ersätts för arbete som han eller hon utfört tillfälligt under den lediga tiden per vecka genom att i motsvarande grad förkorta den ordinarie arbetstiden senast under följande kalendermånad eller enligt 7 punkten genom att ersätta arbetet i sin helhet i pengar om så har uppgjorts på förhand.
- 5 Tillfälligt arbete som utförs under den lediga tiden per vecka ska också ersättas i det fall att tjänstemannen under samma vecka har varit frånvarande från arbetet på grund av sjukdom eller olycksfall.
- 6 Under den vecka då motsvarande ledighet ges, utgörs den ordinarie arbetstiden av veckoarbetstiden i enlighet med arbetstidssystemet minskad med antalet timmar i ledigheten som ges.
- 7 Om tjänstemannen samtycker, kan veckoledigheten i sin helhet ersättas i pengar så att han eller hon utöver månadslönen får
- grundlön förhöjd med 100 % och
 - ersättning för övertids- och söndagsarbete som förutsätts i det här avtalet, om det samtidigt är fråga om övertids- eller söndagsarbete.

Om ersättningsmetoden ska avtalas samtidigt som man kommer överens om arbetet som ska utföras under veckoledigheten.

Daglig vilotid

- 8 När arbetet har ordnats i regelbundna skiftbyten med skift som är längre än sju timmar, ska även när det gäller arbeten som avses i 7 § i arbetstidslagen tjänstemannen ges en vilotid på minst en halv timme eller möjlighet att inta en måltid under arbetstiden.

- 9 Då arbetstiden i dagsarbete är längre än sju timmar ska tjänstemannen under arbetet ges åtminstone en regelbunden vilotid på minst en timme.
- Den kan emellertid efter att man lokalt har kommit överens om det förkortas till en 1/2 timme. Tjänstemännen har rätt att under vilotiden obehindrat avlägsna sig från arbetsplatsen. Detta gäller emellertid inte sådana tjänstemän vars närvaro på arbetsplatsen är oundviklig med tanke på arbetets kontinuitet.
- 10 I arbetstiden räknas in all den tid som tjänstemannen är bunden vid sitt arbete eller skyldig att vistas på arbetsplatsen, men däremot inte sådana pauser under vilka han eller hon har såväl rätt som också i praktiken möjlighet att fritt avlägsna sig från arbetsplatsen.
- Parterna rekommenderar att tjänstemännen reserveras möjlighet att en gång per dag dricka kaffe eller inta förfriskningar i anslutning till arbetet vid den tidpunkt som är lämpligast med tanke på arbetet så att arbetet därigenom störs så lite som möjligt.
- 11 Förutom vad som bestäms i 29 § i arbetstidslagen kan dygnsvilan i skiftarbete tillfälligt förkortas per gång högst för tre dygnsviloperioder i följd. Vilotiden ska emellertid vara minst fem timmar lång.
- Tjänstemän ska så snabbt som möjligt ges vilotider som ersätter den förkortade dygnsvilan, dock senast inom en månad.

BESTÄMMELSER OM LÖNESÄTTNING

12 §

LÖNESYSTEM

- 1 En tjänstemans lön utgörs av månadslön. En tjänstemans lön kan även omfatta andra lönedelar som betalas i enlighet med företagets lönepolitik.
- 2 Med månadslön avses då detta avtal tillämpas tjänstemannens penninglön inklusive naturaförmåner, utan tillägg som betalas separat.
- 3 Penningvärdet av en naturaförmån avses vid tillämpningen av detta avtal vara naturaförmånens gängse värde. När det inte är möjligt att fastställa gängse värde, används i stället beskattningsvärdet. Skattestyrelsen fastställer årligen grunderna för beräkningen av penningvärdet för naturaförmåner i beskattningen.
- 4 Lön betalas regelbundet på en lönedag som fastställts på förhand. På lönedagen ska det vara möjligt att lyfta lönen på arbetsplatsen eller i en penninginrättning som tjänstemannen bestämt.
- 5 Om lönebetalningsdagen inte infaller på en dag då bankerna har öppet, ska tjänstemannen kunna lyfta lönen sista öppethållningsdagen som föregår lönedagen.

- 6 Om ändringar av lönebetalningsdagen eller lönebetalningssättet avtalas lokalt senast en månad före ändringen genomförs. Ersättningar för arbete utöver det ordinarie arbetet ska betalas senast i samband med lönen följande lönebetalningsperiod.
- 7 Parterna rekommenderar att man i första hand avtalar om lönesystemet på varje företag eller driftställe på så sätt att lönesystemet bygger på uppgiftsbaserad lön enligt svårighetsklassificering och differentiering enligt den personliga lönedelen. Om man lokalt avtalar om lönesystem, tillämpas inte de minimilöner som nämns i denna paragraf.
- 8 Tjänstemännens totallöner är
- från och med 1.4.2018 eller från och med ingången av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter inte mindre än:
- | | |
|--------|-------------|
| Nivå A | 1729 €/mån. |
| Nivå B | 2047 €/mån. |
| Nivå C | 2334 €/mån. |
| Nivå D | 2985 €/mån. |
- från och med 1.4.2019 eller från och med ingången av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter inte mindre än:
- | | |
|--------|-------------|
| Nivå A | 1757 €/mån. |
| Nivå B | 2080 €/mån. |
| Nivå C | 2371 €/mån. |
| Nivå D | 3033 €/mån. |
- 9 Bestämmande av svårighetsgrad för tjänstemän
- Nivå A Biträdande tjänstemannauppgifter
Biträdande tjänstemannauppgifter såsom: kopiering, postning, bud.
- Nivå B Allmänna tjänstemannauppgifter
Skötsel av befattningen förutsätter tillräcklig förtrogenhet med uppgiften och grundutbildning i branschen.
- Nivå C Krävande tjänstemannauppgifter
Skötsel av befattningen förutsätter förutom förtrogenhet med uppgiften, även erfarenhet, specialutbildning samt chefsställning eller specialkunskap.
- Nivå D Särskilt krävande tjänstemannauppgifter
Skötseln av uppgifterna förutsätter omfattande och mångsidig erfarenhet samt specialutbildning. För skötseln av uppgiften förutsätts förutom chefsställning och/eller kunskap på expertnivå, färdigheter i förhandlings- och kommunikationsteknik.
- En tjänsteman meddelas till vilken nivå de uppgifter han eller hon utför tillhör, A, B, C eller D.
- 10 Lokala meningsskiljaktigheter som beror på tillämpningen av lönesystemet enligt detta kollektivavtal ska lösas genom iakttagande av

förhandlingsordningen i kollektivavtalet. Parterna avtalar om tillsättande av en tvistenämnd som i sista hand avgör meningsskiljaktigheterna i fråga om bedömningen av svårighetsgrad.

Tvistenämnden består av lika många representanter som utnämnts av tjänstemannaorganisationen som av arbetsgivaren. Vid behov väljer dessa en opartisk ordförande.

- 11 Tidigare nämnda minimilöner ska tillämpas senast efter att provotiden utgått. Minimilön tillämpas inte på personer under 18 år och på praktikanter.
- 12 Arbetsgivaren svarar för att lönesystemet realiseras och verkställs. Bedömningen av svårighetsgraden görs på driftstället. För representanterna som tjänstemännen valt bereds möjlighet att delta i bedömningen av arbetets svårighetsgrad.

En grundläggande förutsättning för ett funktionellt lönesystem är att befattningsbeskrivningarna hålls tidsenliga och att bedömningen av svårighetsgraden och personlig kompetens utförs enligt ett lokalt avtalat förfarande.

13 §

SKIFTARBETE SAMT KVÄLLS- OCH NATTARBETE

- 1 I skiftarbete ska skiften ändras regelbundet och i tidsperioder om högst fyra veckor. En tjänsteman kan emellertid, om man avtalar om det, fortgående arbeta i samma skift. Skiftarbete är också arbete i vilket skiften ändras så att på varandra följande skift överlappar varandra i högst en timme eller att det ligger högst en timme mellan dem och i vilket skiften ändras på ett på förhand bestämt sätt.
- 2 För skiftarbete betalas skiftarbetstillägg som per timme (månadslön inklusive naturaförmåner) från och med 1.4.2018 uppgår till:

Då månadslönen (månadslönen inklusive naturaförmånen i euro) är	kvällsskift cent	nattskift cent
under 1673	162	303
1673–1757	165	312
1758–1847	170	319
1848–1931	176	328
1932–2021	181	340
2022–2107	185	348
2108–2195	190	356
2196–2282	195	366
2283–2368	200	376
2369–2455	205	382
2456–	211	391

För skiftarbete betalas skiftarbetstillägg som per timme (månadslön inklusive naturaförmåner) från och med 1.4.2019 uppgår till:

Då månadslönen (månadslönen inklusive naturaförmånen i euro) är	kvällsskift cent	nattskift cent
under 1700	164	308
1700–1785	167	317
1786–1877	172	324
1878–1962	179	333
1963–2053	184	346
2054–2141	188	354
2142–2230	193	362
2231–2319	198	372
2320–2406	203	382
2407–2494	209	388
2495–	215	397

Lokalt kan man avtala om att ovan nämnda övertidsarbete ersätts med en särskild månadsersättning.

- 3 En tjänsteman i skiftarbete betalas för övertid skiftarbetstillägg enligt det skift som övertidsarbetet utförs under. Ifall en tjänsteman vid tvåskiftsarbete stannar kvar för övertidsarbete efter ett kvällsskift betalas han eller hon skiftarbetstillägg för övertidsarbetet i enlighet med nattskiftet.
- 4 När arbetet inte är skiftarbete, övertidsarbete eller nödarbete och tjänstemannen är tvungen att utföra arbetet kl. 18–22, betraktas det som kvällsarbete och arbete utfört mellan kl. 22–06 som nattarbete. För sådant arbete betalas ett tillägg som är lika stort som kvällsskiftstillägget eller nattskiftstillägget om det hade varit fråga om skiftarbete.
- 5 När en tjänsteman i kvälls- eller nattarbete stannar kvar efter sitt arbetsskift för övertid, betalas ett tillägg för kvälls- eller nattarbete som bestäms utifrån den ordinarie arbetstiden också för övertidsarbetet, högst till och med klockan 06.
- 6 Skiftarbetsersättningen kan betalas också som särskild fast månadsersättning. Då ska månadsersättningens storlek bestämmas utgående från de belopp i cent som nämns under punkt 2.
- 7 Ett skiftarbetstillägg som eventuellt betalas för övertids- och söndagsarbete ska betalas förhöjt på samma sätt som annan lön som betalas för den här tiden.

14 §

DELTIDSLÖN

- 1 Vid beräkningen av lön för deltid beräknas timlönen genom att man delar månadslönen med antalet ordinarie arbetstimmar som enligt arbetstidsschemat ingår i den aktuella månaden.

Begreppet månadslön är här identisk med begreppet i 15 §. Frånvaro kan också ersättas med motsvarande antal arbetstimmar.

Tillämpningsanvisning

Deltidslön betalas till exempel när anställningsförhållandet börjar eller upphör vid en annan tidpunkt än i början eller slutet av lönebetalningsperioden eller i fall tjänstemannen har varit frånvarande från arbetet och arbetsgivaren inte är skyldig att betala lön för frånvarotiden.

Om frånvaron inte ersätts genom att tjänstemannen utför motsvarande antal arbetstimmar, går man till väga på följande sätt.

frånvarodag/-timme

- beräknas antalet ordinarie arbetsdagar/-timmar i enlighet med arbetstidsschema som ingår i månaden
- månadslönen delas med antalet arbetsdagar/-timmar = lönen för frånvarodagen/-timmen
- frånvarodagens/-timmens lön dras av från månadslönen = deltidslönen

- 2 Lönen för frånvarodagen eller frånvarotimmen varierar per månad i enlighet med antalet arbetsdagar eller arbetstimmar som ingår i den aktuella månaden.

ARBETSTID PER MÅNAD 2018

	arbetsdagar	37,5 tim.	40,0 tim.
Januari	22	165	176
Februari	20	150	160
Mars	21	157,5	168
April	20	150	160
Maj	21	157,5	168
Juni	20	150	160
Juli	22	165	176
Augusti	23	172,5	184
September	20	150	160
Oktober	23	172,5	184
November	22	165	176
December	18	135	144

ARBETSTID PER MÅNAD 2019

	arbetsdagar	37,5 tim.	40,0 tim.
Januari	22	165	176
Februari	20	150	160
Mars	21	157,5	168
April	20	150	160
Maj	21	157,5	168
Juni	19	142,5	152
Juli	23	172,5	184
Augusti	22	165	176
September	21	157,5	168
Oktober	23	172,5	184
November	21	157,5	168
December	19	142,5	152

ARBETSTID PER MÅNAD 2020

	arbetsdagar	37,5 tim.	40,0 tim.
Januari	21	157,5	168

Förutsättning för tillämpningen av den här tabellen är att det är fråga om beräkningen av deltidslön, att tjänstemannen inte utför kontinuerligt treskiftsarbete och att den ena lediga dagen är en lördag.

Tabellen tillämpas vid behov även i fall som avses i 9 § 2 punkten 2 stycket i avtalet, om man inte annat avtalas lokalt.

15 §

ÖVERTIDS- M.M. ERSÄTTNINGAR

- 1 Som övertid betraktas arbete som utförs utöver de maximigränser för den ordinarie arbetstiden som bestäms i lagen.

När genomsnittlig arbetstid tillämpas är övertidsarbete sådant arbete som utförs utöver de ordinarie arbetstimmarna i arbetstidsschemat, dock inte i den utsträckning som arbetstiden i genomsnitt är kortare än 8 timmar per dygn och 40 timmar per vecka, om inte annat avtalats nedan.

Övertid per dygn

- 2 För övertid per dygn betalas för de första två timmarna lön förhöjd med 50 % och för de följande timmarna lön förhöjd med 100 %.

För övertidsarbete som utförs på lördag liksom på helg- och högtidsdagsafton betalas för alla timmar lön förhöjd med 100 %.

- 3 Om tjänstemannens arbete fortsätter in på följande dygn eller arbetsdygn, betraktas arbetet vid beräkningen av ersättningen för mertidsarbete och

för söndagens 1,5 följande timmar lön förhöjd med 100 %. Ovan nämnda gäller arbeten som lyder under arbetstidslagen.

För arbete som utförts på söndag betalas utöver annan lön enkel grundlön som förhöjning för söndagsarbete för samtliga 10 timmar.

Därutöver ges veckovila senare eller ersättning för ledig tid per vecka enligt de bestämmelser som nämns ovan i 11 §.

Nattövertidsarbete

8 För övertidsarbete som utförs kl. 22.00–06.00 betalas lön förhöjd med 100 %.

Inledande och avslutande arbete

9 Om inledande och avslutande arbete medför övertidsarbete per dygn ska detta ersättas. Därför är det nödvändigt att lokalt klargöra vilka uppgifter som omfattar inledande och avslutande arbete. Samtidigt ska det även utredas hur dessa arbeten i enskilda fall ersätts.

Lokal överenskommelse om övertidsbegrepp

10 Lokalt kan man komma överens om att ersättningen för övertidsarbete bestäms enligt en definition av övertidsarbete. I detta fall betalas inte ersättning för övertid separat för övertid per dygn, per vecka eller natt, utan alla övertidstimmar under en viss längre tidsperiod betalas utifrån en och samma bestämmelse om ersättning för övertid.

Tidsperioden som berör ersättning för övertid och beloppet för övertid, antingen differentierat enligt antalet övertidstimmar eller som ett procenttal ska framgå av den lokala överenskommelsen.

Den lokala överenskommelsen görs upp skriftligt mellan arbetsgivaren och förtroendemannen.

När lokala överenskommelser träffas, reder man ut för en tillräckligt lång tidsperiod nivån för det aktuella systemet för övertidsersättning och målsättningen för den på arbetsplatsen. Dessa kan anknyta till bl.a. främjande av mångsidiga arbetstidsarrangemang, hantering av kostnader och förenkling av principerna för ersättning av övertid.

Protokollsanteckning:

Den genomsnittliga övertidsprocenten på arbetsplatsen beräknas enligt följande:

Summan av den ackumulerade övertidsprocenten för tjänstemännen delas med summan av timantalet som berättigar till tillägg för övertid (vägt medeltal).

Vid beräkningen beaktas övertidsprocenter som ackumulerats fram till tidpunkten för överenskommelsen för innevarande år och året innan.

Med utförda arbetstimmar avses summan av arbetstimmar som berättigar till övertidstillägg för motsvarande tid.

Arbete under söckenhelgsvecka

- 11 En tjänsteman som har utfört mer arbete under en söckenhelgsvecka än vad arbetstiden under den aktuella söckenhelgsveckan förutsätter, ersätts för de överskridande timmarna på så sätt som överenskommits om övertidsarbete per vecka, såvida arbetet inte ska ersättas som övertidsarbete per dygn. Detta gäller emellertid inte kontinuerligt skiftarbete som har ett annorlunda utjämningschema.

Arbetstiden under vissa söckenhelgsveckor 2018, 2019 och 2020

År 2018

1	Trettondagsveckan	4 dagar
13	Påskveckan	4 dagar
14	Veckan efter påsk	4 dagar
18	Första maj-veckan	4 dagar
19	Kristi Himmelfärdsveckan	4 dagar
25	Midsommarveckan	4 dagar
49	Självständighetsdagsveckan	4 dagar
52	Julveckan	2 dagar

År 2019

1	Nyårsveckan	4 dagar
16	Påskveckan	4 dagar
17	Veckan efter påsk	4 dagar
18	Första maj-veckan	4 dagar
22	Kristi Himmelfärdsveckan	4 dagar
25	Midsommarveckan	4 dagar
49	Självständighetsdagsveckan	4 dagar
52	Julveckan	2 dagar

År 2020

1	Nyårsveckan	4 dagar
2	Trettondagsveckan	4 dagar

Måltidspaus vid övertidsarbete

- 12 När en tjänsteman efter att den ordinarie arbetstiden har upphört stannar kvar för övertidsarbete som uppskattas vara i minst två timmar, är det rimligt att han eller hon reserveras möjlighet att ta en nödvändig paus för att äta eller inta en måltid vid sidan om arbetet.

Maximiantalet övertidstimmar

- 13 Om en tjänsteman samtycker därtill får han eller hon hållas kvar för att utföra övertidsarbete i enlighet med 18 § i arbetstidslagen. Enligt 19 § i

arbetstidslagen får under en period av fyra månader högst 138 timmar övertidsarbete utföras, dock högst 250 timmar per kalenderår. Maximigränsen för extra övertidsarbete som kan avtalas om lokalt är 80 timmar per kalenderår.

Lokalt kan avtalas om granskningsperioder för övertids- och extra övertidsarbete som omfattar hela kalenderåret.

Beräkning av övertidslön

- 14 Vid beräkningen av förhöjd lön som betalas för övertidsarbete ska grundlönen beräknas så att månadslönen inklusive naturaförmåner delas med 159 då den ordinarie arbetstiden är 40 timmar per vecka och med 157 då den ordinarie arbetstiden är 37,5 timmar per vecka. Vid annan ordinarie arbetstid används som divisor på motsvarande sätt det beräknade antalet arbetstimmar som i genomsnitt faktiskt används för det ordinarie arbetet.
- 15 Vid beräkning av lönen för övertidsarbete som utförs i kontinuerligt treskiftsarbete används 147 som divisor för månadslönen och 157 vid intermittert treskiftsarbete.
- 16 Vid beräkningen av grundlönen ska utöver månadslönen också eventuella naturaförmånens penningvärde, provisionslön och produktionsarvoden liksom ersättningar för vikariat beaktas, men däremot inte skifttillägg, ersättning som betalas för regelbundet söndagsarbete eller avvikande ersättningar av engångsnatur som t.ex. ersättning för övertidsarbete, söndagsarbete och extra övertidsarbete.

Utbyte av övertidslön mot ledig tid, fast månadsersättning

- 17 Övertidsförhöjningen eller hela lönen för overtiden kan betalas som en fast månadsersättning eller bytas mot motsvarande ledig tid, om detta är avtalat med tjänstemannen i fråga. Ledig tid ska hållas inom sex månader från och med att övertidsarbetet utförts, om inte annat avtalas.

Lön under driftstopp

- 18 När en tjänsteman utför arbete under ett så kallat driftstopp betalas han eller hon för det utförda arbetet under nämnda tid, oberoende av vilken arbetstidsform som tillämpas på tjänstemannen i fråga, utöver månadslönen en grundlön förhöjd med 200 % som omfattar söndags- och övertidsförhöjningar.

Lördagstillägg

- 19 En tjänsteman som arbetar i kontinuerligt treskiftsarbete och kontinuerligt två- eller ettskiftsarbete samt enligt arbetstidsformerna 3/6, 2/6 och 1/6, betalas för varje timme inom ordinarie arbetstid som utförts under ett dygn på en lördag ett separat tillägg som uppgår till 1,33 euro/timme från och med 1.4.2018 och till 1,35 euro/timme från och med 1.4.2019.

Protokollsanteckning:

Tillägget beaktas inte i beräkningen av lönesatser för övertid, söndagsarbete, mertidsarbete eller motsvarande när grundlönen fastställs.

Tillägget betalas inte för övertidsarbete. För arbete på helgdag betalas enkelt tillägg. Tillägget inberäknas inte i den lön som på basis av kollektivavtalet betalas för annan tid än utförd arbetstid (t.ex. lön för sjuktid).

Lokalt kan man avtala om att tillägget för lördagsarbete betalas med en separat månadsersättning.

16 §

SÖNDAGSARBETE

- 1 Med söndagsarbete avses arbete som utförs på söndag, övriga kyrkliga högtidsdagar, första maj och självständighetsdagen. För arbetet betalas utöver annan lön för den tiden enkel grundlön som förhöjning för söndagsarbete.
- 2 Om arbete som utförs på en söndag är mertids- eller övertidsarbete, betalas ersättning för det i enlighet med bestämmelserna för mertids- och övertidsarbete samt en förhöjning för söndagsarbete enligt punkt 1.
- 3 Förhöjningen för söndagsarbete eller hela lönen för söndagsarbetet kan betalas som en fast månadsersättning eller bytas mot motsvarande ledig tid, om man så avtalar med tjänstemannen i fråga. Ledig tid ska tas inom sex månader från och med att övertidsarbetet utförts.

17 §

ERSÄTTNING FÖR VIKARIER

- 1 När en tjänsteman, med undantag av praktikanter, tillfälligt vid sidan om det egna arbetet utför en annan persons arbetsuppgifter, betalas tjänstemannen i den mån arbetsmängden ökar förutom lönen för det egna arbetet en separat vikariatersättning som uppgår till 14–35 % av tjänstemannens personliga lön. En lika stor ersättning betalas tjänstemannen för den tid vikariatet varar när han eller hon som vikarie för en annan person utför mera krävande uppgifter.

Ersättningen liksom de övriga frågorna som gäller anställningsvillkoren ska klarläggas innan vikariatet inleds.

Tillämpningsanvisning

När en tjänsteman tillfälligt vid sidan om det egna arbetet utför en annan persons arbetsuppgifter eller utför som vikarie för en annan person mer krävande uppgifter, betalas tjänstemannen förutom lönen för det egna arbetet en separat vikariatersättning.

Ersättningen liksom de övriga frågorna som gäller anställningsvillkoren ska klarläggas innan vikariatet inleds.

Bestämmelsen gäller inte

- semestervikariat under 2 veckor
- kortvariga sjukdomsfall (förkylning) och inte heller
- fall där det är fråga om att utföra en annan persons arbete när den här personen deltar i en kurs eller vid motsvarande frånvaro.

Lokala förhållanden

Ovan nämnda tidsbundna huvudregel tar inte alltid tillräckligt hänsyn till lokala förhållanden. Därför kan det, då man överväger vikariatersättning, i vissa fall vara befogat att också ta hänsyn till om tjänstemannens arbetsmängd och ansvaret i anslutning till uppgiften som ska utföras ökar väsentligt.

18 §

BEREDSKAPSTID

- 1 Om en tjänsteman enligt avtalet är skyldig att vistas i sin bostad eller någon annanstans i jourberedskap, varifrån han eller hon vid behov kan kallas till arbetet på överenskommet sätt, betalas tjänstemannen för jourtiden 50 procent av den ordinarie grundlönen. Lokalt är det möjligt att även avtala om att på annat sätt ersätta beredskap.

Beredskapstid beaktas inte som arbetstid och aldrig som övertid. För beredskap som sker på helgdag, under driftstopp eller dag under veckovila betalas inte ersättning och för beredskap som sker efter kl. 18 inte heller tillägg för kvälls- eller nattarbete.

- 2 Ersättning för beredskap betalas för den tid som tjänstemannen måste vara i jourberedskap utan att utträta arbete. Ersättning för beredskap betalas emellertid för åtminstone 4 beredskapstimmar.
- 3 Om person som befinner sig i beredskap kallas på arbete, betalas för den tid som han eller hon använt för arbete lön enligt andra bestämmelser i detta avtal. För arbetstimmar betalas inte beredskapsersättning eller ersättningar som betalas för uttryckningsbetonat arbete.

Tillämpningsanvisning

Överenskommelsen om beredskapen med tjänstemannen i fråga ska vara så tydlig att det inte senare uppkommer meningsskiljaktigheter om beredskapens natur och varaktighet.

19 §

UTRYCKNINGSBETONAT ARBETE OCH TELEFONANVISNINGAR

- 1 I utryckningsbetonat arbete utförs arbetet utifrån en utryckningskallelse och tjänstemannen är tvungen att komma på arbete utanför sin ordinarie arbetstid efter att han eller hon redan har avslutat sig från arbetsplatsen.
- 2 Utryckningspenningens storlek bestäms utgående från tidpunkten då kallelsen ges enligt följande:
 - a) två timmars grundlön, om kallelsen ges under en ordinarie arbetstid som avslutas kl. 16 eller efter arbetstiden före kl. 21.00 och
 - b) tre timmars grundlön, om kallelsen ges mellan kl. 21.00 och kl. 06.00.
- 3 Förutom utryckningspenning får tjänstemannen normal lön för sitt arbete och övertidsersättning om arbetet utförs på övertid. Om kallelsen till utryckningsbetonat arbete görs mellan klockan 21.00 och 06.00, betalas för utryckningsbetonat arbete som utförts under denna tid alltid grundlön förhöjd med 100 procent inklusive eventuella övertidsersättningar.

För kortare utryckningsbetonat arbete än en timme betalas emellertid lön för en timme.
- 4 Om en tjänsteman kallas till arbete vid en sådan tidpunkt under dygnet eller så brådskande att det inte är möjligt att anlita allmänna fortskaffningsmedel, betalas tjänstemannen ersättning för resekostnaderna mot utredning.
- 5 Utryckningsbetonat arbete kan inte ersättas genom en motsvarande förkortning av tjänstemannens ordinarie arbetstid.
- 6 Bestämmelserna om utryckningsbetonat arbete tillämpas inte om det utryckningsbetonade arbetet sker i omedelbar anslutning till följande arbetsdygn eller om det är fråga om beredskap som avses i 18 §.

Telefonanvisningar

- 7 När det i en tjänstemans befattning ingår att under ledig tid, då företagets verksamhet så kräver, per telefon ge särskilda anvisningar eller order, ska detta beaktas i tjänstemannens totallön eller som ett särskilt tillägg så som lokalt avtalas.

20 §

UTBILDNING

- 1 Då en tjänsteman på uppdrag av arbetsgivaren deltar i en utbildning som avser att främja yrkesfärdigheten betalas reseersättning i enlighet med 21 §.
- 2 Ersättningar enligt föregående punkt betalas även tjänsteman som deltar i en gemensam utbildning som överensstämmer med 3 § 1 punkten i

utbildningsavtalet, såvida det lokalt har fastställts att utbildningens syfte är att främja tjänstemannens yrkesfärdigheter.

- 3 Om utbildningen ordnas vid en sådan tidpunkt att t.ex. en tjänsteman som arbetar nattskift är tvungen att delta i utbildningen under sin fritid, ska tjänstemannen för den här tiden betalas ersättning som grundar sig på grundlönen eller ges motsvarande ledig tid. Om tjänstemannen deltar i en kurs under sin ordinarie arbetstid kan hans eller hennes lön inte sänkas på grund av detta. För resor i anslutning till utbildning som avses i den här paragrafen betalas inte lön för resetiden.
- 4 Då tjänstemannen under sin lediga tid deltar i en utbildning som avses ovan, avtalas vid behov lokalt om ersättningsgrunderna för medverkan i utbildningen.
- 5 När utbildning ordnas är det viktigt att se till att tjänstemännen ges en tillräckligt lång vilotid.

21 §

RESEERSÄTTNINGAR

- 1 Tjänstemän är skyldiga att avlägga de resor som arbetsuppgifterna förutsätter. Resan ska genomföras på ett ändamålsenligt sätt så att det inte används mera tid eller uppstår mera kostnader än vad som är oundvikligt för utförandet av uppgiften.
- 2 Resan anses ha inletts när tjänstemannen beger sig på resan från arbetsplatsen eller enligt särskild överenskommelse från sitt hem innan den ordinarie arbetstiden börjar och den anses ha avslutats när tjänstemannen återvänder till sin arbetsplats, om han eller hon inte efter avslutad ordinarie arbetstid återvänder direkt till sitt hem, varvid resan anses upphöra då. Dygnen som berättigar till dagpenning beräknas från det att resan inleds till att den avslutas. Bestämmelserna om lön för resetiden inverkar inte på beräkningen av antalet resedygn.
- 3 Arbetsgivaren ersätter alla nödvändiga resekostnader inklusive resebiljetter, bagagekostnader och, då resan äger rum på natten, priserna för sovplatsbiljetter.

Ersättningen för de kostnader resan ger upphov till liksom övriga detaljer i anslutning till resan ska vid behov utredas i samråd före resan.
- 4 Dagtraktamente betalas för inrikesresor år 2018 enligt följande:
 - a. 42 euro per resedygn, då hela dygnet eller över 10 timmar har åtgått till resa, arbete eller vistelse på orten som är föremål för resan.
 - b. 19 euro för ett knappt dygn som omfattar över 6 timmar men högst 10 timmar,

- c. 19 euro när tid som åtgått till resa överstiger det sista hela resedygnet med minst 2 timmar och 42 euro när det överstiger med mer än 6 timmar.

Då tjänstemannen inte lägger fram en räkning över inkvarteringskostnader betalas tjänstemannen en övernattningspenning på 12 euro.

- 5 Då en tjänsteman undantagsvis på grund av sitt arbete inte har möjlighet att inta sin måltid under måltidspausen i arbetsgivarens bispisning eller i sin bostad och det inte är fråga om arbete på företagets verksamhetsställe på samma ort eller annars nära beläget företagets verksamhetsställe där möjligheten att inta måltider motsvarar den normala möjligheten att inta måltider, betalas tjänstemannen en matpenning på 10,50 euro. I dessa fall betalas inte dagtraktamente.

- 6 Då arbetet förutsätter en oavbruten vistelse på samma ort i minst 2 veckor är det fråga om en kort arbetskommendering. Om utförandet av arbetet varar minst 2 månader är det fråga om en lång arbetskommendering.

I sådana fall kan man lokalt avtala om dagtraktamentets storlek med beaktande av de lokala förhållandena och de åtgärder som arbetsgivaren eventuellt har vidtagit med tanke på vistelsen.

- 7 Det arbete som inte överskrider timantalet som arbetstidsschemat förutsätter räknas som ordinarie arbetstid. För eventuellt mertids- och övertidsarbete betalas mertids- och övertidsersättningar i enlighet med det här avtalet. Trots att antalet arbetstimmar som arbetstidsschemat förutsätter inte kunnat utföras inom samma dygn, sänks inte tjänstemannens månadslön.

- 8 Då en tjänsteman på order av arbetsgivaren reser under en tid som enligt arbetstidsschemat är tjänstemannens lediga tid, ersätts den tid som har använts till resan med grundlön, dock högst för 8 timmar på en arbetsdag och för 16 timmar på en ledig dag. Till resetiden räknas kompletta halva timmar. Resetiden är inte arbetstid.

Den här förmånen kan också verkställas så att man lokalt kommer överens om en särskild fast månadsersättning.

När arbetsgivaren bekostar en sovplats för tjänsteman, betalas för tiden mellan klockan 21 och 07 inte ersättning för den tid som använts för resan.

Vid beräkning av genomförd ordinarie arbetstid som grund för beräkning av övertid per vecka, beaktas även de timmar som använts för resa upp till maximigränserna för den ordinarie arbetstiden per dygn enligt arbetstidsschemat för sådana resedagar då den ordinarie arbetstiden per dygn annars inte fullgörs. Dessa timmar räknas emellertid inte som egentliga arbetstimmar.

- 9 När en tjänstemans normala arbetsuppgifter förutsätter återkommande resor eller när en tjänsteman på grund av sina arbetsuppgifters natur själv beslutar om sina resor och användningen av sin arbetstid, betalas inte ersättning för den tid som används för resor.

Med en tjänsteman som avses i det här momentet kan avtal ingås om att det i stället för de ovan nämnda dagtraktamentena och matpenningen betalas en fast ersättning i samband med månadslönen.

- 10 Om det har avtalats om användning av egen bil betalas en ersättning på 42 cent per kilometer år 2018.

Om en tjänsteman på order av arbetsgivaren under sin arbetsresa transporterar andra personer eller på grund av sina arbetsuppgifter är tvungen att i sin bil transportera arbetsredskap, mätinstrument eller färdiga anläggningar för vilka arbetsgivaren borde ersätta rese- och transportkostnaderna, höjs kilometerersättningen 3 cent per person eller på motsvarande sätt per godsmängd.

Ersättningen höjs med 7 cent när arbetsuppgifterna kräver transport av en släpvagn.

- 11 För arbetsplatsen kan genom lokal överenskommelse ett resereglemente fastställas. Med hjälp av resestadgan är det möjligt att avvika från bestämmelserna i den här paragrafen under förutsättning att ersättningen av resor i sin helhet motsvarar nivån i den här paragrafen.

- 12 Övernattningspenning betalas inte om arbetsgivaren ordnat fri inkvartering.

- 13 För utlandsresor som arbetsuppgiften förutsätter betalas utlandsdagtraktamente enligt följande: Ifall tjänstemannen är tvungen att övernatta under resan ersätts utöver dagtraktamentet inkvarteringskostnaderna för användning av rum i enlighet med verifikat upp till följande maximigränser. Om en tjänsteman under något dygn under resan får gratis mat eller mat som ingår i resebiljettens pris, är det maximala beloppet för dagtraktamentet hälften av den summa som nämns i denna paragraf. Med gratis mat avses i fråga om heldagstraktamente två och i fråga om partiellt dagtraktamente ett gratis mål.

För utlandsdagtraktamentets del iakttas grunderna för och beloppen av resekostnadsersättningar som ska betraktas såsom skattefria vid beskattningen. När det gäller maximibelopp för ersättning av hotell iakttas de belopp som anges i den giltiga upplagan av statens tjänste- och kollektivavtal.

När den tid som används för en resa utomlands överskrider det sista hela resedygnet med över 10 timmar, betalas tjänstemannen för ett sådant ofullständigt resedygn helt utlandsdagtraktamente och då det överskrids med mer än 2 timmar men högst 10 timmar partiellt dagtraktamente.

Dagtraktamente som betalas för ofullständiga dygn bestäms i enlighet med det utlandsdagtraktamente som betalas för det sista hela resedygnet.

Om helhetstiden som använts för en arbetsresa utomlands underskrider 24 timmar men ändå varar minst 10 timmar, betalas tjänstemannen fullt dagtraktamente som bestäms utgående från vilket land resan går till.

Om det sker väsentliga förändringar i valutakurserna avtalas mellan förbunden om ändringar av dagtraktamente och ersättningar för hotell som detta förorsakar.

Tillämpningsanvisning

I vissa fall uppstår problem om huruvida stadgan om partiellt dagtraktamente eller stadgan om måltidsersättning ska följas.

Några exempel:

- 1 En tjänsteman åker med buss från arbetsplatsen i utkanten av Jyväskylä till stadens centrum i arbetsuppgifter. Under återresan utför han eller hon ytterligare ett ärende i ett av stadens verk. Avresan skedde kl. 09 och tjänstemannen var åter på plats i arbetet kl. 13 – ersättning 50 euro (en måltid)
- 2 En tjänsteman åker till Esbo från Helsingfors kl. 11 och återvänder till arbetet kl. 16 – ersättning 10,50 euro (en måltid).
- 3 En tjänsteman åker till Esbo från Helsingfors kl. 11 och återvänder hem/till arbetet kl. 18.30 – ersättning 21,00 euro (två måltider).
- 4 En tjänsteman åker till Åbo från Tammerfors med flyg kl. 08 och återvänder till arbetet kl. 15 – ersättning 19 euro (resa).
- 5 Varkaus–Kuopio–Varkaus kl. 07–19 – ersättning 42 euro.

SOCIALA BESTÄMMELSER

22 §

LÖN UNDER SJUKTID ELLER MODERSKAPSLEDIGHET SAMT EFTER OLYCKSFALL

- 1 Om en tjänsteman till följd av sjukdom eller olycksfall är arbetsoförmögen och inte har vållat sjukdomen eller olycksfallet uppsåtligt, genom brottslig verksamhet eller lättsinnigt leverne eller annat grovt vållande, har tjänstemannen rätt att medan arbetsoförmågan pågår få sin lön jämte naturaförmåner till det belopp som tjänstemannen under ordinarie arbetstid hade förtjänat, om han eller hon hade varit kvar i arbete.

Anställningsförhållandet har fortgått oavbrutet	Lön
1 månad men kortare tid än 1 år	för 4 veckor
1 månad men kortare än 5 år	för 5 veckor
fem år eller längre	för 3 månader

Om arbetsoförmåga till följd av sjukdom eller olycka uppkommer innan ett anställningsförhållande pågått en månad, betalar arbetsgivaren för sjuktiden 50 % av tjänstemannens personliga lön, emellertid högst för de arbetsdagar i arbetstidsschemat som omfattas av den dag arbetsoförmågan uppstod och 9 vardagar därefter.

I övriga fall iakttas bestämmelserna i denna avtalspunkt. Om tjänstemannen enligt sjukförsäkringslagen är berättigad till dagpenning i ett tidigare skede, förkortas på motsvarande sätt den tid för vilken lön ska utbetalas.

- 2 En tjänsteman som på grund av sjukdom har blivit arbetsoförmögen är skyldig att utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren om det liksom också om när arbetsoförmågan uppskattas upphöra.
- 3 När arbetsgivaren kräver det ska tjänstemannen visa fram ett läkarintyg över sin sjukdom som utfärdats av företagets företagshälsovårdsläkare eller ett annat läkarintyg som godkänns av arbetsgivaren. När arbetsgivaren inte har godtagit det läkarintyg som tjänstemannen visat upp och hänvisar tjänstemannen till en annan utsedd läkare för undersökning, ska arbetsgivaren ersätta läkarintygsarvodet som detta tillvägagångssätt medför.

Om tjänstemannens arbetsoförmåga på grund av samma sjukdom börjar på nytt inom 30 dagar räknat från den dag då arbetsgivaren betalade lön för sjuktid för honom eller henne, är tjänstemannen inte berättigad till en ny tidsperiod med lön för sjuktid i enlighet med punkt 1, utan lön för sjuktid betalas sammanlagt för högst den tidsperiod som anges under punkt 1. Om arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet redan har fullgjorts under föregående period av arbetsoförmåga, betalar arbetsgivaren trots detta lön för en dags väntetid i enlighet med 8 kap. 7 § mom. i sjukförsäkringslagen. Avgörande om huruvida det handlar om samma eller olika sjukdomar sker utgående från sjukförsäkringsbyråns beslut.

- 4 Om en tjänsteman då han eller hon ingick arbetsavtalet med arbetsgivaren avsiktligt har hemlighållit sin sjukdom för arbetsgivaren, är arbetsgivaren inte skyldig att betala lön för sjuktiden.
- 5 En tjänsteman ges moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet för den tid som hon eller han enligt sjukförsäkringslagen är berättigad till moderskaps-, faderskaps- och föräldrapenning. För moderskapsledigheten betalas full lön för tre månader.

En förutsättning för lönebetalningen är emellertid att tjänstemannens anställningsförhållande har fortgått oavbrutet i minst sex månader före nedkomsten. När en kvinnlig tjänsteman har adopterat ett barn under skolåldern, får hon under samma förutsättningar i direkt anknytning till adoptionen ledig tid med lön i tre månader som kan likställas med moderskapsledighet.

När anställningsförhållandet har fortgått i sex månader betalas till en tjänsteman på faderskapsledighet lön för faderskapsperiodens sex första arbetsdagar. En tjänsteman har rätt att få sin lön jämte naturaförmåner till det belopp som tjänstemannen hade intjänat under sin ordinarie arbetstid medan han var i arbete. Vid sammanjämkningen av lönen som betalas för faderskapsledighetstiden och faderskapspenningen iakttas bestämmelserna i 22 § 6 punkten.

Parterna rekommenderar att det på centralförbundens gemensamt utarbetade blankett görs upp en övergripande plan för hur föräldraledigheten och vårdledigheten ska användas.

Arbetsgivaren ska erbjuda en tjänsteman som återvänder till arbetet efter familjeledigheten, om frånvaron från arbetet varat högst 12 månader, de uppgifter som han eller hon skött innan familjeledigheten. Om detta inte är möjligt ska arbetsgivaren erbjuda andra jämförbara uppgifter eller, om det inte finns sådana, annat arbete. En tjänsteman som avses i det här stycket har rätt till arbete före den vikarie som har anställts för familjeledighetens tid.

- 6 För den tid som arbetsgivaren har betalt tjänsteman lön som nämns ovan och som fastställs i denna paragraf, är arbetsgivaren berättigad att till sig själv som återbärning lyfta den dagpenning eller därmed jämförbar ersättning som hör till tjänstemannen enligt lagen eller avtalet eller att få beloppet återbetalt av tjänstemannen, dock inte mer än vad arbetsgivaren har betalt. Avdragsrätten gäller emellertid inte dagpenning eller ersättning som tjänstemannen får och som han eller hon fullständigt eller delvis själv har bekostat utgående från en frivillig försäkring.

Om dagpenningen eller därmed jämförbar ersättning inte betalas på grund av orsaker som beror på tjänstemannen eller om den betalas till ett lägre belopp än vad tjänstemannen enligt lagen skulle ha varit berättigad till, har arbetsgivaren rätt att avdra från lönen den andel av dagpenningen eller ersättningen som på grund av tjänstemannens försummelse har blivit outbetald.

- 7 Tjänstemannen och företagsläkaren kan sinsemellan avtala om s.k. ersättande arbete, såvida tjänstemannens hälsotillstånd tillåter det.

Därefter utreder tjänstemannen och hans eller hennes chef om det är möjligt att ge tjänstemannen s.k. ersättande arbete. Det ersättande arbetet ska vara ändamålsenligt och i mån av möjlighet motsvara tjänstemannens normala arbetsuppgifter. Beroende på situationen kan man ordna utbildning för tjänstemannen i stället för ersättande arbete.

23 §

LÄKARUNDERSÖKNINGAR

1

Lagstadgade läkarundersökningar

- 1.1 En tjänstemans månadslön minskas inte för den tid som motsvarar förlorade ordinarie arbetstimmar på grund av hälsoundersökningar under anställningsförhållandet som avses i statsrådets beslut om lagstadgad företagshälsovård (1484/2001) och som godkänns i företagshälsovårdens verksamhetsplan samt för resor i anknytning till dessa. Samma bestämmelse tillämpas i fråga om undersökningar som avses i lagen om unga arbetstagare (998/93), i strålskyddslagen (592/91) samt lagen om smittsamma sjukdomar (583/86).

- 1.2 En tjänsteman som hänvisas till de i ovan nämnda lagrum avsedda undersökningar eller som under en sådan undersökning förordnas efterundersökning, får av arbetsgivaren även ersättning för omedelbara resekostnader. Ifall undersökningarna eller eftergranskningen äger rum på en annan ort, betalar arbetsgivaren även dagpenning.
- 1.3 Ifall undersökningen äger rum på tjänstemannens lediga tid betalas tjänstemannen som ersättning över de extra kostnaderna ett belopp som motsvarar sjukdagpenningens minimibelopp.

2

Övriga läkarundersökningar

Förutsättningarna för ersättning av inkomstbortfallet är:

2.1

Grundläggande förutsättningar (gäller alla punkter 2.2.1–2.2.5)

- 2.1.1 Det ska gälla ett sjukdomsfall eller ett olycksfall som brådskande kräver läkarundersökning. Arbetstagaren ska lägga fram en utredning över läkarundersökningen som godkänts av arbetsgivaren (t.ex. läkarintyg eller kvitto över läkararvodet) och på begäran av arbetsgivaren en utredning över hur länge läkarundersökningen med väntetider och skäliga resetider varade.
- 2.1.2 I övriga sjukdomsfall eller olycksfall än de som avses under punkt 2.1.1 förutsätts att tjänstemännen reserverar mottagningstid under arbetstid endast om det inte är möjligt att få en tid utanför arbetstiden inom skälig tid (t.ex. i normala fall inom en vecka). Tjänstemannen ska lägga fram en tillförlitlig utredning över att han eller hon inte har fått en mottagningstid utanför arbetstiden.
- 2.1.3 Tjänstemannen ska informera arbetsgivaren på förhand om läkarbesöket. Om meddelandet på grund av ett oöverkomligt hinder inte har kunnat lämnas på förhand, ska anmälan göras genast då det är möjligt.
- 2.1.4 Läkarundersökningen ska ordnas så att onödig förlust av arbetstiden undviks.
- 2.1.5 I de fall då sjukdomen beror på eget grovt vållande eller uppsåt, ersätts inte inkomstbortfallet.

2.2

Särskilda förutsättningar

Inkomstbortfallet ersätts:

- 2.2.1 Ny eller återkommande sjukdom

För tid för en läkargranskning i samband med vilken tjänstemannens sjukdom konstateras.

För arbetsförmåga på högst ett dygn som beror på läkarens undersökningsåtgärder.

När tjänstemannen på grund av sjukdomssymtom har tagits in på sjukhus för observation. Då iakttas lönebestämmelserna för sjuktid.

2.2.2 Tidigare konstaterad sjukdom

För tiden för en läkargranskning som föräns av en kronisk sjukdom förutsatt att läkargranskningen utförs av en specialist inom området i fråga i syfte att fastställa vård.

Då sjukdomen väsentligt försämras vilket har medfört att tjänstemannen har varit tvungen att genomgå läkargranskning.

För den tid en läkargranskning av en specialist i området varar då undersökningen genomförs i syfte att ordinera vård och i samband med vilken arbetstagaren ordinerar hjälpmedel, t.ex. glasögon.

För tiden för läkargranskning för att fastställa vården av annan tidigare diagnosticerad sjukdom endast om läkartjänster inte finns att tillgå utanför arbetstiden.

För tiden för arbetsförmåga orsakad av vårdåtgärder i samband med cancersjukdom. Då iakttas lönebestämmelserna för sjuktid.

2.2.3 Laboratorie- och röntgenundersökningar

För tiden för laboratorie- och röntgenundersökningar som direkt anknyter till en läkargranskning som ersätts. Laboratorie- och röntgenundersökningen ska vara ordinerad av läkare och sålunda utgöra en del av läkarundersökningen. Inkomstbortfall för tiden för en särskild laboratorie- och röntgenundersökning ersätts endast om tjänstemannen inte har möjlighet att genomgå ovan nämnda laboratorie- och röntgenundersökning utanför arbetstiden eller om sjukdomen förutsätter att undersökningen endast utförs vid en viss tidpunkt under dygnet. Ett sådant krav i fråga om tidpunkten ska utredas med läkarintyg.

2.2.4 Läkarkontroller och undersökningar i anslutning till graviditet

För tiden för nödvändig undersökning i syfte att få intyg av läkare eller hälsovårdscentral som förutsätts för moderskapspenning och för tiden för andra medicinska undersökningar som föregår nedkomst i enlighet med sjukförsäkringslagen.

2.2.5 Plötslig tandsjukdom

Om en plötslig tandsjukdom före vårdåtgärder medför arbetsförmåga som kräver vård samma dag eller under samma

arbetsskift, betalas arbetstagaren ersättning för inkomstbortfallet för den tid som vårdåtgärden varar, ifall arbetstagaren inte lyckas få vård utanför arbetstiden. Arbetsoförmågan och behovet av brådskande vård bevisas med intyg av tandläkaren.

3 Beräkning

Inkomstbortfall som avses i punkterna 1–2 bestäms i enlighet med beräknings- och samordningsstadgandena för lön för sjuktid i kollektivavtalet. På samma sätt tillämpas på dagtraktamentet som avses i punkt 1.2 kollektivavtalets bestämmelser för ersättning av resekostnader.

Tillämpningsanvisning

En förutsättning för ersättning av inkomstbortfall vid ny sjukdom eller återkommande sjukdom är att tjänstemannens sjukdom fastställs i samband med en läkargranskning, även om tjänstemannen inte konstateras vara arbetsoförmögen.

I punkten som gäller en tidigare fastställd sjukdom förutsätts för kroniska sjukdomars del att läkargranskning utförs av en specialist inom området i syfte att fastställa vård. Förutsättningen för ersättning uppfylls för kroniska sjukdomars del även genom en läkargranskning som utförs vid en poliklinik inom specialområdet i syfte att fastställa vården.

24 §

SEMESTER

1 Semester ges enligt lagen. Vid fastställandet av semesterns längd räknas till den tid som anställningen fortgått även den tid som tjänstemannen var anställd hos samma arbetsgivare innan anställningen avbröts på grund av studier i syfte att utöka tjänstemannens yrkeskompetens liksom även den tid under vilken här avsedda personen arbetade för nämnda arbetsgivare medan studierna fortgick, såvida anställningen fortsatte omedelbart efter att studierna har avslutats.

2 Semesterlönen ska betalas innan semestern inleds, om man inte lokalt har kommit överens om att den betalas på de ordinarie lönebetalningsdagarna. Dagslönen som betalas som semesterlön eller semesterersättning beräknas:

a. Utgående från månadslönen så att månadslönen delas med 25 och multipliceras med antalet semesterdagar.

När man i praktiken vill fastställa semesterlönen måste man sålunda dels hänvisa till lönen som betalats för tiden i arbete, dels till lönen som är inriktad på semestertiden. Dessa tillsammans ska alltid motsvara månadslönen.

Eftersom tillämpningen av talet 25 som divisor för månadslönen inte alltid leder till den semesterlön som avses i 10 § 1 mom. i

semesterlagen, varvid lönen i enlighet med 10 § ska utjämnas i samband med lönebetalningen som följer på semestern, rekommenderas att semesterlönen beräknas med hjälp av lönebetalningsmetoden för deltid.

- b. Utgående från provisionslönen så att antalet månader som berättigar till semester räknas. Den lön som intjänats under dessa månader delas med ovan nämnda antal månader. Talet 25 används för att ändra den på så sätt beräknade genomsnittliga månadslönen till dagslön.
- c. En tjänsteman som har utfört fortgående eller regelbundet återkommande skiftarbete betalas för semestertiden förutom månadslönen en genomsnittlig dagslön som beräknas utgående från skiftarbetsstillägget så som stadgas i 11 § i semesterlagen. Vid beräkningen av den ovan avsedda genomsnittliga dagslönen beaktas samtidigt även andra fortgående eller regelbundet återkommande avtalsbaserade tillägg liksom regelbundet återkommande ersättningar för söndagsarbete.
- d. Då en tjänsteman betalas fasta månadsersättningar för övertidsarbete, skiftarbete, inledande och avslutande arbete ska dessa naturliga lönedelar också betalas under semestern. När det gäller naturaförmånerna iakttas bestämmelserna i 9 § 2 mom. i semesterlagen.

3 När semester intjänas beräknas vid dags- och tvåskiftsarbete lediga dagar enligt arbetstidsschemat till följd av förkortning av arbetstiden likställda med dagar i arbete.

4 Vid intermittent och kontinuerligt treskiftsarbete räknas lediga dagar i enlighet med arbetstidsschemat som härrör sig från arbetstidsförkortningen som dagar vara likställda med dagar i arbete genom iakttagande av räknesättet i 7 § 1 mom. i semesterlagen.

Semesterpremie

5 En tjänsteman betalas 50 procent av sin i detta avtal avsedda semesterlön (= penninglön) som semesterpremie. Vid beräkningen av semesterpremien delas månadslönen med 25 och multipliceras med antalet semesterdagar enligt semesterlagen.

Hälften av semesterpremien betalas i samband med semesterlönen. Hälften betalas i samband med den lönebetalning då tjänstemannens lön för den första arbetsdagen efter semestern betalas, eller skulle ha betalats, om inte tjänstemannen hade varit förhindrad att återgå till arbetet.

Semesterpremien betalas även för ett redan avslutat semesterkvalifikationsår för semesterersättningens del, såvida ett anställningsförhållande som gäller tillsvidare upphör under semesterperioden av orsaker som beror på annat än tjänstemannen själv eller då en visstidsanställning upphör under semesterperioden.

En tjänsteman som går i ålderspension eller invalidpension samt förtida ålderspension eller individuell förtidspension betalas semesterpremie enligt ovan nämnda procentsats utifrån den semesterlön och eventuella semesterersättning som tjänstemannen är berättigad till.

En arbetstagare som efter fullgjord värnplikt i aktiv trupp efter avslutad tjänstgöringstid återgår till arbetet så som förutsätts i lagen om fortbestånd av till tjänstgöring inkallad värnpliktigs arbets- eller tjänsteförhållande (570/61) har rätt att få semesterpremie i ovan nämnda procent av den semesterersättning som betalades tjänstemannen när han eller hon inledde sin tjänstgöring.

Man kan avtala lokalt om att semesterpremien betalas antingen i en eller flera rater, dock så att den är betald i sin helhet senast vid utgången av semesterkvalifikationsåret som följer på semesterkvalifikationsåret som berättigar till den aktuella semestern. Alternativt kan man avtala om att semesterpremien ersätts med motsvarande ledig tid som ska tas före utgången av det tidigare avsedda semesterkvalifikationsåret.

Då tjänstemannens anställningsförhållande upphör före den lokalt avtalade tidpunkten för betalning av semesterpremie, betalas semesterpremien när anställningen upphör, såvida tjänstemannen i övrigt är berättigad till semesterpremie.

Det är möjligt att lokalt avtala om att byta semesterpremien mot flexledighet. För flexledighetens del motsvarar förfarandet för övrigt 27 § i semesterlagen, men om tidpunkten för flexledigheten ska avtalas. Semesterpremie betalas inte för flexledighet.

- 6 När ett ändamålsenligt arrangemang av produktion och arbete så förutsätter, har arbetsgivaren rätt att av den i 20 § 2 mom. första meningen avsedda semestern (sommarsemester) ge den del som överskrider 18 semesterdagar som oavbruten vid en annan tidpunkt än under semesterperioden. För den här semesterns del, som på initiativ av arbetsgivaren ges utanför semesterperioden, betalas utöver vad som annars har avtalats om angående semesterpremien, en extra semesterpremie, vars storlek är 50 % av semesterlönen för semesterdelen.

25 §

KORT TILLFÄLLIG LEDIGHET

- 1 En kort tillfällig ledighet som ges vid ett plötsligt sjukdomsfall eller vid en nära anhörigs död i tjänstemannens familjekrets avdras inte från tjänstemannens lön eller semester. Med nära anhörig avses make eller maka, makens, makans eller egna föräldrar, familjens barn liksom syskon.
- 2 Kort tillfällig ledighet ges även för skötseln av samhällseliga förtroendeuppdrag.

Förlusten av ordinarie arbetstid som beror på kommunala förtroendeorgans möten avdras i motsvarande utsträckning från månadslönen för en tjänsteman som är kommunal förtroendevald. Avdraget av månadslönen verkställs så att tjänstemannen tillsammans med den ersättning för inkomstbortfall som

kommunen betalar får sin månadslön. En eventuell arbetsgivarandel betalas efter att tjänstemannen har lämnat en redogörelse till arbetsgivaren över det inkomstbortfall som kommunen har betalt.

En motsvarande samordning av inkomster görs även för andra samhälleliga förtroendeuppdrags del.

- 3 Längden på en kort tillfällig ledighet ska bestämmas i förhållande till ovan nämnda situationer och den resetid som behövs.
- 4 Arbetsgivaren betalar arbetstagaren lön för tiden för reservövningar så att en reservist med statens reservistlön avdraget uppnår fulla löneförmåner.
- 5 Tjänstemän som hör till representantskapet och styrelsen i Tjänstemannacentralorganisationen STTK och Fackförbundet Pro rf reserveras möjlighet att under arbetstid delta i möten som ordnas av nämnda organ där frågor som berör kollektivavtalsförhandlingarna tas upp.
- 6 Tjänsteman har rätt att få ledigt från arbetet utan att frånvaron avdras från lönen
 - den dag han eller hon ingår äktenskap
 - på 50- eller 60-årsdagen

SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

26 §

ANSVARSFÖRSÄKRING OCH GRUPPLIVFÖRSÄKRING

- 1 Arbetsgivaren tecknar en s.k. arbetsgivaransvarsförsäkring som är avsedd för tjänstemän i chefsposition och som täcker arbetsgivarens, dennes ställföreträdarens och sådana tjänstemäns ansvar, som är anställda hos försäkringstagaren i ledande och övervakande ställning. Hit hör t.ex. arbetsledarens ansvar för en person- och egendomsskada som har vållats den egna arbetstagaren till den del som skadan inte ersätts av den lagstadgade olycksfallsförsäkringen eller trafikförsäkringen. Maximibeloppen för ersättningarna i fråga om personskador uppgår till 126 141 euro, emellertid så att maximibeloppet för ersättningen är 50 456 euro per person och i fråga om egendomsskada 25 228 euro. Försäkringsvillkoren bestäms i enlighet med de allmänna och särskilda försäkringsvillkoren som gäller för arbetsgivarens ansvarsförsäkring.
- 2 Arbetsgivaren tecknar på sin bekostnad en grupplivförsäkring för tjänstemän så som det har avtalats om mellan centralorganisationerna.

27 §

ORGANISATIONSFRIHET OCH INKASSERING AV MEDLEMSAVGIFTERNA TILL FACKFÖRENINGARNA

- 1 Parterna konstaterar att organisationsfriheten och föreningsfriheten är ömsesidigt okränkbara.
- 2 Arbetsgivaren inkasserar, såvida tjänstemannen har gett fullmakt för det, medlemsavgifterna till tjänstemannaorganisationen som är delaktig i det här kollektivavtalet och redovisar dessa avgifter per lönebetalningsperiod på det bankkonto som organisationen har uppgett. Inkasseringen sker så som separat har avtalats om i avtalsprotokollet som undertecknats av centralorganisationerna. Tjänstemännen får vid utgången av kalenderåret eller när anställningsförhållandet upphör ett verifikat över den inkasserade summan som behövs för beskattningen.

28 §

MÖTESFRIHET

- 1 En registrerad förening i tjänstemannaförbundet som är bunden till det här avtalet eller motsvarande förening med medlemmar på den aktuella arbetsplatsen har rätt att på arbetsplatsen utanför arbetstiden (innan arbetet inleds, under lunchrasten eller omedelbart efter avslutad arbetstid liksom enligt särskild överenskommelse under tid som omfattas av veckovilan) arrangera möten om frågor som gäller arbetsplatsens anställningsförhållanden på följande villkor
 - a. En överenskommelse om att ordna mötet på arbetsplatsen eller på ett ställe som avses i det här avtalet, ska i mån av möjlighet träffas med arbetsgivaren tre dagar innan mötet hålls.
 - b. Arbetsgivaren anger mötesplatsen som är en plats antingen på arbetsplatsen eller i närheten av arbetsplatsen och som är en för ändamålet lämplig plats som står under arbetsgivarens kontroll. Om det inte finns en sådan plats ska man vid behov förhandla för att nå en ändamålsenlig lösning.
 - c. För mötesordningen och ordningen och redan i möteslokalen ansvarar den organisation och de arrangörer som har reserverat möteslokalen. Organisationens förtroendepersoner ska finnas tillgängliga under mötet.
 - d. Mötesarrangörerna har rätt att kalla representanter för förbundet som är avtalspart i kollektivavtalet och dess underförening samt för den aktuella centralorganisationen till mötet.

FÖRHANDLINGSORDNING OCH GILTIGHET

29 §

LOKALA AVTAL

- 1 Det ovannämnda lokala avtalet, som nämnts i olika bestämmelser, är i enlighet med kollektivavtalets förhandlingsordning möjligt antingen mellan arbetsgivaren och tjänstemannen eller mellan förtroendemannen och arbetsgivaren.

Avtalet som ingåtts med en förtroendeman binder de tjänstemän som förtroendemannen anses representera. Avtalet kan vara tidsbundet eller gälla tillsvidare. Ett avtal som gäller tillsvidare kan sägas upp genom att följa uppsägningstiden på tre månader, ifall man inte kommit överens om annat gällande uppsägningstiden. Avtalet bör ingås skriftligen om någondera avtalsparten så önskar. Det lokala avtalet som åsyftas här utgör en del av kollektivavtalet. Det tillämpas även efter att giltighetstiden för detta kollektivavtal i övrigt upphört. Under denna tid och inom en månad från det att ett nytt kollektivavtal trätt i kraft kan även ett tidsbundet avtal sägas upp i enlighet med uppsägningstiden på tre månader.

30 §

FÖRHANDLINGSORDNING

- 1 Avtalsparterna bör sakligt förhandla om alla de frågor som uppstår inom deras verksamhetsområden så att frågorna löses i samförstånd. Avtalsparterna medverkar för sin del till att utveckla goda och sakenliga förhandlingsförhållanden på arbetsplatserna.
- 2 Om tolkningen eller tillämpandet av detta avtal orsakar meningsskiljaktigheter som tjänstemannen och arbetsgivaren inte kan komma överens om sinsemellan, och som trots lokala förhandlingar inte leder till enighet, ska ärendet hänskjutas till de vederbörande fackförbunden för behandling.
- 3 Om det på grund av någon annan orsak än de som nämnts innan uppstår meningsskiljaktigheter mellan arbetsgivaren och tjänstemännen, ska man först sträva efter att lösa meningsskiljaktigheterna genom lokala förhandlingar och om dessa inte leder till enighet bör ärendet flyttas över till de vederbörande fackförbunden för behandling.
- 4 Då någondera parten föreslår förhandling vid ovannämnda situationer ska de påbörjas snarast och senast inom två veckor från det att förhandlingen föreslagits.
- 5 Om någondera parten så kräver, ska det över förhandlingarna upprättas ett protokoll eller en promemoria om meningsskiljaktighet som båda parterna ska underteckna. I dokumentet ska kort nämnas ärendet som orsakat meningsskiljaktigheten samt båda parternas ståndpunkt i ärendet. Protokollet eller promemorian om meningsskiljaktighet ska upprättas inom en vecka efter det att förhandlingarna upphört.

- 6 Om de i punkt 2 nämnda förhandlingarna inte leder till ett resultat, kan någondera parten överlämna ärendet till arbetsdomstolen.
- 7 Så länge som förhandlingarna om den i punkt 3 nämnda meningsskiljaktigheten pågår, får man på grund av ärendet inte utlysa arbetsinställelse eller vidta andra åtgärder i syfte att utöva påtryckningar på motparten eller hindra det normala framskridande av arbetet.
- 8 Representanterna för de förbund som binds av detta avtal är berättigade att delta i den lokala förhandlingen om förbunden kommit överens om saken.
- Då förutsätts det att man redan tidigare har förhandlat lokalt om frågan som ska förhandlas. Om man inte lyckas nå enighet i en dylik förhandling går man tillväga så som beskrivs under punkterna 2, 3 och 6.
- 9 Konflikter som berör uppsägandet av en förtroendemans och en arbetarskyddsfullmäktigs anställningsförhållanden ska omedelbart delges till arbetsgivarförbundet, som för vidare ärendet för kännedom till Fackförbundet Pro rf. Förbunden ska omedelbart med de lokala parternas samtycke klargöra bakgrunden till uppsägandet av anställningsförhållandet.
- 10 Förbunden ska inom en vecka från det att utredningsarbetet upphört behandla meningsskiljaktigheterna som gäller uppsägandet av en förtroendemans och en arbetarskyddsfullmäktigs anställningsförhållanden i en förhandling mellan förbunden och ge sina utlåtanden i ärendet. Förbundens ståndpunkter ges för kännedom till arbetsgivaren.

31 §

AVTALETS GILTIGHET

Detta avtal är giltigt från och med 13.2.2018 till 31.1.2020 och därefter i ett år åt gången, om inte någondera parten senast två månader innan avtalsperioden löper ut skriftligen sagt upp det.

Om avtalet sägs upp, ska förhandlingar om ett nytt kollektivavtal inledas senast inom en månad från uppsägningen.

Vid förhandling om ett nytt kollektivavtal gäller bestämmelserna i detta kollektivavtal tills ett nytt kollektivavtal ingåtts eller avtalsförhandlingarna annars upphört.

Helsingfors den 13 februari 2018

SKOGSINDUSTRIN I FINLAND rf

FACKFÖRBUNDET PRO rf

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL ÖVER TJÄNSTEMANNAAVTALET FÖR DEN MEKANISKA SKOGSINDUSTRIN 2018–2020

De undertecknande förbunden förnyar sitt kollektivavtal med följande ändringar:

1

AVTALETS GILTIGHET

Kollektivavtalet enligt detta underteckningsprotokoll träder i kraft 13.2.2018 och är i kraft till och med 31.1.2020.

2

LÖNEFÖRHÖJNINGAR ÅR 2018

Allmän förhöjning

Tjänstemännens månadslön (inklusive naturaförmåner men utan skiftarbetstillägg och söndagstillägg) höjs 1.4.2018 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter med en allmän förhöjning om 0,95 procent.

Lokal pott

Utöver den allmänna förhöjningen höjs tjänstemännens personliga löner 1.4.2018 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter med en lokal pott som uppgår till 0,65 procent av de oförhöjda månadslönerna som i februari 2018 betalats till tjänstemän som omfattas av detta kollektivavtal (inklusive naturaförmåner men utan skiftarbetstillägg och söndagstillägg). Storleken på potten konstateras i samråd med förtroendemannen.

Användningen och fördelningen av potten förhandlas lokalt med förtroendemannen. Syftet är att stödja lönebildningens sporrande effekt, en rättvis lönestruktur och lönegradering samt produktivitetsutveckling på arbetsplatsen.

Om fördelningen av den lokala potten avtalas före 15.3.2018 och förhöjningen träder i kraft 1.4.2018 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter.

Förtroendemannen har rätt att inom skälig tid efter löneförhöjningarna få en utredning över hur den lokalt avtalade löneuppgörelsen har fördelats. Av redogörelsen ska framgå tjänstemännens antal, hur många som fått en lönehöjning, den genomsnittliga förhöjningens storlek samt den totala summan löneförhöjningar till tjänstemän.

Om inget samförstånd om fördelningen av den företags- eller enhetsspecifika potten kan nås före 15.3.2018 höjs lönerna för tjänstemännen med 0,65 procent genom en allmän förhöjning 1.7.2018 eller från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter.

3 LÖNEFÖRHÖJNINGAR ÅR 2019

Allmän förhöjning

Tjänstemännens månadslön (inklusive naturaförmåner men utan skiftarbetstillägg och söndagstillägg) höjs 1.4.2019 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter med en allmän förhöjning om 0,65 procent.

Lokal pott

Utöver den allmänna förhöjningen höjs tjänstemännens personliga löner 1.4.2019 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter med en lokal pott som uppgår till 0,95 procent av de oförhöjda månadslönerna som i februari 2019 betalats till tjänstemän som omfattas av detta kollektivavtal (inklusive naturaförmåner men utan skiftarbetstillägg och söndagstillägg). Storleken på potten konstateras i samråd med förtroendemannen.

Användningen och fördelningen av potten förhandlas lokalt med förtroendemannen. Syftet är att stödja lönebildningens sporrande effekt, en rättvis lönestruktur och lönegradering samt produktivitetsutveckling på arbetsplatsen.

Om fördelningen av den lokala potten avtalas före 15.3.2019 och förhöjningen träder i kraft 1.4.2019 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter.

Om inget samförstånd om fördelningen av den lokala potten kan nås före 15.3.2019, beslutar arbetsgivaren om fördelningen av penningbeloppet med beaktande av tjänstemannens kunnande, kompetens, arbetsprestation samt inkomstutveckling. Höjningarna träder i kraft 1.4.2019 eller från och med den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter.

Arbetsgivaren ska ge förtroendemannen eller, om ingen förtroendeman har valts, alla tjänstemän samtidigt en tillräcklig utredning om användningen av potten innan den fördelas. I utredningen uppger arbetsgivaren hela pottens totala belopp i euro och principerna för fördelningen av potten. Om ingen utredning ges innan potten tas i bruk, fördelas den lokala potten som en allmän förhöjning på 0,95 procent 1.4.2019.

Förtroendemannen har rätt att inom skälig tid efter löneförhöjningarna få en utredning över hur den lokalt avtalade löneuppgörelsen har fördelats. Av redogörelsen ska framgå tjänstemännens antal, hur många som fått en lönehöjning, den genomsnittliga förhöjningens storlek samt den totala summan löneförhöjningar till tjänstemän.

4

TOTALLÖNER ÅR 2018 OCH 2019

Totallönerna enligt kollektivavtalets 12 § 8:e punkt är 1.4.2018 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter minst följande:

Nivå A	1729 €/mån.
Nivå B	2047 €/mån.
Nivå C	2334 €/mån.
Nivå D	2985 €/mån.

Totallönerna enligt kollektivavtalets 12 § 8:e punkt är 1.4.2019 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter minst följande:

Nivå A	1757 €/mån.
Nivå B	2080 €/mån.
Nivå C	2371 €/mån.
Nivå D	3033 €/mån.

5

ERSÄTTNINGAR FÖR FÖRTROENDEMAN OCH ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIG

Beloppet på den separata månadsersättningen som betalas till en förtroendeman uppgår från och med 1.4.2018 till:

Antalet tjänstemän som förtroendemannen representerar	Månadsersättning
5–9	67 euro
10–24	109 euro
25–50	142 euro
51–100	203 euro
101–200	238 euro
201–400	285 euro
401–600	318 euro
över 600	372 euro

Månadsersättning till en arbetarskyddsfullmäktig fr.o.m. 1.4.2018:

Antal tjänstemän som representeras av arbetarskyddsfullmäktig	Månadsersättning
5–9	60 euro

10–24	90 euro
25–50	120 euro
51–	150 euro

6

KVÄLLS- OCH NATTSKIFTSTILLÄGG OCH LÖRDAGSTILLÄGG ÅR 2018 OCH 2019

Kvälls- och nattsiftstilläggen är fr.o.m. 1.4.2018:

Då månadslönen (månadslönen inklusive naturaförmånen i euro) är	kvällsskift cent	nattsift cent
under 1673	162	303
1673–1757	165	312
1758–1847	170	319
1848–1931	176	328
1932–2021	181	340
2022–2107	185	348
2108–2195	190	356
2196–2282	195	366
2283–2368	200	376
2369–2455	205	382
2456–	211	391

Kvälls- och nattsiftstilläggen är fr.o.m. 1.4.2019:

Då månadslönen (månadslönen inklusive naturaförmånen i euro) är	kvällsskift cent	nattsift cent
under 1700	164	308
1700–1785	167	317
1786–1877	172	324
1878–1962	179	333
1963–2053	184	346
2054–2141	188	354
2142–2230	193	362
2231–2319	198	372
2320–2406	203	382
2407–2494	209	388
2495–	215	397

Lördagstillägget är 1,33 € fr.o.m. 1.4.2018 och 1,35 € fr.o.m. 1.4.2019.

7

FRÄMJANDE AV LOKALA AVTAL

Förbunden är överens om att förutsättningarna för lokala avtal ska främjas.

Inom branschen finns företag och affärsverksamhet av olika slag och i olika situationer vad gäller marknad, efterfrågan, konkurrens och ekonomi. Genom lokala avtal kan man beakta företagets och affärsverksamhetens specifika behov samt behov med anknytning till personalens välbefinnande.

I kollektivavtalet finns flera punkter om vilka lokala avvikande avtal kan ingås. Förbunden är överens om att lokala avtal är till fördel för både arbetsgivaren och tjänstemännen.

Förbunden ska med sin verksamhet främja lokala avtal. En konkret åtgärd som förbunden vidtar för att främja lokala avtal är att gå igenom alla bestämmelser i kollektivavtalet som möjliggör lokala avtal. Dessutom utreder förbunden under avtalsperioden eventuella hinder för lokala avtal och behov av att utveckla kollektivavtalet.

På begäran av förtroendemannen bedöms verkningarna för jämställdheten mellan könen då ett lokalt avtal ingås.

8

UTVECKLING AV KOMPETENSEN

Förhandlingsparterna anser det viktigt att kompetensen för chefer och andra i tjänstemannauppgifter motsvarar kraven till följd av förändringarna i arbetslivet.

Förbunden inleder under avtalsperioden en branschspecifik dialog om hur den teknologiska utvecklingen och digitaliseringen påverkar tjänstemannarbetet.

Förhandlingsparterna rekommenderar att man i samband med utvecklingssamtal och andra diskussioner om samarbete i synnerhet fäster uppmärksamhet vid personalens kompetensbehov, möjligheter att utvecklas i chefsuppgifter samt förestående förändringar inom företagets verksamhet.

9

UTVECKLING AV KOLLEKTIVAVTALET

Under avtalsperioden fortsätter förbunden arbetet med att förtydliga avtalstexten och strukturen i kollektivavtalet samt att förbättra kollektivavtalets läsbarhet. Arbetsgruppen fortsätter sitt arbete till utgången av avtalsperioden.

Utgående från de ovan nämnda åtgärderna förhandlar förbunden med iakttagande av principen om fortgående förhandlingar om nödvändiga ändringar i kollektivavtalet eller om andra nödvändiga gemensamma åtgärder. Ändringar kan enligt överenskommelse träda i kraft också under en pågående avtalsperiod.

Helsingfors den 13 februari 2018

SKOGSINDUSTRIN I FINLAND rf

FACKFÖRBUNDET PRO rf

AVTALET OM UPPSÄGNINGSSKYDD AFC – TOC – STL

I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

1 §

ALLMÄN TILLÄMPNING

Avtalet gäller uppsägningen av ett tillsvidare gällande arbetsavtal på grund av orsaker som inte beror på tjänstemannen, tjänstemannens uppsägning samt de förfaringssätt som följs vid uppsägning eller permittering av tjänstemän på grund av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker. Avtalet gäller inte

- 1 de arbetsavtal (läroavtal) som åsyftas i lagen om yrkesutbildning (630/98)
- 2 de fall som nämns i arbetsavtalslagens 40 och 41 § (överlåtelse av rörelse, konkurs och dödsfall).

Protokollsanteckning 1:

Avtalet gäller inte upphävande av arbetsavtal under prøvotiden som åsyftas i arbetsavtalslagens 4 §.

Vid upphävande av arbetsavtalet under prøvotiden tillämpas procedurbestämmelserna i arbetsavtalets 47 b § 1 mom. och 47 c – d §.

Protokollsanteckning 2:

Det konstaterades att man i avtalet inte begränsat tjänstemannens arbetsavtalsenliga rätt att kräva lön under uppsägningstiden av överlåtaren av rörelse.

2 §

UPPSÄGNINGSGRUNDERNA

Arbetsgivaren får inte säga upp tjänstemannens arbetsavtal utan ett i arbetsavtalslagens 37 § 2 mom. avsett synnerligen vägande skäl. Som sådana uppsägningsorsaker kan avses skäl på grund av vilka hävandet av arbetsavtalet i enlighet med arbetsavtalslagen är möjligt, samt av tjänstemannen beroende skäl såsom försummelse av arbetsuppgifterna, underlåtenhet att iaktta de bestämmelser som arbetsgivaren inom ramen för sin arbetsledningsrätt gett, brott mot ordningsbestämmelser, grundlös frånvaro och uppenbar vårdslöshet i arbetet.

Protokollsanteckning 1:

När man överväger uppsägningsorsaken ska alla omständigheter som inverkar i frågan tas i beaktande.

Besluten som gäller de i arbetsavtalslagen fastställda uppsägningsorsaken kan utnyttjas även vid tolkning av avtalet i den mån som de fattade besluten kan anses vara förhandsbeslut.

Protokollsanteckning 2:

På basis av detta avtal kan man utreda ifall en uppsägning som gjorts i enlighet med arbetsavtalslagens 37 a § verkligen berott på skäl som föranletts av arbetstagaren och ifall arbetsgivaren haft tillräcklig grund för att säga upp arbetstagaren i enlighet med skälen i ovannämnda 2 § i en sådan situation, där arbetsavtalet hävts på basis av arbetsavtalslagens 43 §.

3 § UPPSÄGNINGSTIDER

- 1 Om ingen annan uppsägningstid avtalats i samband med uppsägningen ska arbetsgivaren när arbetsavtalet sägs upp iaktta
 - a. 14 dagars uppsägningstid om anställningsförhållandet pågått i högst ett år.
 - b. 1 månads uppsägningstid om anställningsförhållandet pågått i över ett år, men i högst 4 år.
 - c. 2 månaders uppsägningstid om anställningsförhållandet pågått i över 4 år, men i högst 8 år.
 - d. 4 månaders uppsägningstid om anställningsförhållandet pågått i över 8 år, men i högst 12 år.
 - e. 6 månaders uppsägningstid om anställningsförhållandet pågått i över 12 år.
- 2 Om ingen annan uppsägningstid avtalats i samband med uppsägningen ska arbetstagaren när arbetsavtalet sägs upp iaktta
 - a. 14 dagars uppsägningstid om anställningsförhållandet pågått i högst 5 år.
 - b. 1 månaders uppsägningstid om anställningsförhållandet pågått i över 5 år.

Protokollsanteckning:

Om grunderna för och förfaringssätt vid uppsägning har avtalats i bifogade avtal om uppsägningsskydd.

- 3 Arbetsgivaren eller tjänstemannen kan om han eller hon så önskar under semesterperioden (2.5–30.9) inberäkna i uppsägningstiden den semester som intjänats under föregående semesterkvalifikationsår och som ännu inte tagits ut.

4 Ovan nämnda uppsägningstider tillämpas inte under den prövotid som avses i arbetsavtalslagen.

4 § FÖRSUMMANDE AV UPPSÄGNINGS- OCH PERMITTERINGSTIDER

En arbetsgivare, som inte följer uppsägningstiden eller den i 19 § 1 kapitel åsyftade tiden för meddelande om permittering som tagits upp i detta avtal, är skyldig att betala full lön till tjänstemannen för uppsägnings- eller permitteringstiden.

Från lönen som utbetalas till tjänstemannen på basis av 1 kapitlet får arbetsgivaren enligt arbetsavtalslagens 26 § avdra det belopp som motsvarar summan som sparats på grund av tjänstemannens bristfälliga arbetsinsats, det som han under tiden förtjänat genom att göra annat arbete eller som han eller hon med avsikt lämnat oförtjänat.

Om tjänstemannen avgår från arbetet utan att följa uppsägningstiden, är han eller hon skyldig att som en definitiv ersättning för försummelse att följa uppsägningstiden betala arbetsgivaren ett belopp som motsvarar lönen under uppsägningstiden. Arbetsgivaren får avdra detta belopp från slutlönen som betalas åt arbetstagaren, och följer då arbetsgivarens kvittningsrätt som stadgats i arbetsavtalslagens 26 §.

Ifall det att någon av parterna försummat att följa tiden för uppsägning eller permittering berör enbart en del av tiden för meddelande om uppsägning eller permittering, gäller fullgöringsskyldigheten endast motsvarande andel av lönen för uppsägningstiden.

5 § ANMÄLAN OM UPPSÄGNING

Meddelande om arbetsavtalets uppsägning måste ges till arbetsgivaren eller dennes representant, eller till tjänstemannen personligen. Om detta inte är möjligt, får man skicka meddelandet per post till den postadress som arbetsgivaren eller tjänstemannen uppgett, eller som man annars har kännedom om.

Om uppsägningsmeddelandet skickats per post, anser man att avtalets uppsägning levererats på den sjunde dagen från och med det att meddelandet överlämnats till posten för leverans.

Då tjänstemannen har lag- eller avtalsenlig semester eller en på grund av utjämning av arbetstiden beviljad ledighet på minst två veckor, anser man dock att uppsägningsmeddelandet levererats tidigast under den första dagen som följer semestern eller ledigheten.

6 § MEDDELANDE OM ORSAKEN TILL UPPSÄGANDE

Arbetsgivaren ska på begäran av tjänstemannen utan dröjsmål meddela denne skriftligen om de huvudsakliga grunderna till uppsägandet av arbetsavtalet och datumet då arbetsavtalet upphör.

7 § UPPSÄGNINGSSKYDD FÖR EN TJÄNSTEMAN UNDER GRAVIDITET OCH LEDIGHET VID BARNSBÖRD

Arbetsgivaren får inte säga upp tjänstemannens arbetsavtal på grund av graviditet. Om arbetsgivaren säger upp avtalet för en tjänsteman under hennes graviditet, anser man att uppsägningen gjorts på grund av tjänstemannens graviditet om inte arbetsgivaren har ett annat bevis att åberopa. Tjänstemannen bör uppvisa bevis på sin graviditet om arbetsgivaren så kräver. Arbetsgivaren får inte säga upp ett tjänstemannaavtal under moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet eller under vårdledighet och inte heller efter att ha fått besked om att tjänstemannen är gravid eller kommer att utnyttja ovannämnda rättighet, så att avtalet upphör vid inledandet av eller under tidigare nämnd ledighet eller vårdledighet.

Protokollsanteckning 4:

Det konstaterades att en utredning kommer i fråga endast vid de situationer då tjänstemannen tyr sig till skyddet som den ifråga varande bestämmelsen ger honom eller henne.

II UPPSÄGNING AV ORSAKER SOM BEROR PÅ TJÄNSTEMANNEN

8 § TILLÄMPNINGSOMRÅDE

Utöver det som tidigare nämnts, följer man vid uppsägning av orsaker som beror på arbetstagaren bestämmelserna i detta kapitel.

9 § UPPSÄGNING

Uppsägningen bör göras inom en rimlig tid från det att arbetsgivaren blivit medveten om orsaken till uppsägning.

10 § HÖRANDE AV TJÄNSTEMAN

Innan uppsägning måste arbetsgivaren ge tjänstemannen tillfälle att bli hörd om grunden för uppsägningen. Tjänstemannen har rätt att vid hörandet anlita biträde.

11 § DOMSTOLSBEHANDLING

Om man i en konflikt som berör arbetsavtalets uppsägning inte blivit eniga, kan arbetsgivar- eller tjänstemannaförbundet vidarebefordra ärendet till arbetsdomstolen. I enlighet med lagen om arbetsdomstolen (646/74) 15 § ska stämningsansökan tillställas arbetsdomstolen inom två år från det att ett arbetsavtal sagts upp eller anses uppsagt i enlighet med bestämmelserna i 5 §.

12 § LÄMNANDE AV ÄRENDET FÖR AVGÖRANDE GENOM SKILJEMANNAFÖRFARANDE

En meningsskiljaktighet som gäller arbetsavtalets uppsägande kan i enlighet med lagen om arbetsdomstolen (646/74) 11 § lämnas för avgörande genom skiljemannaförfarande.

13 § ERSÄTTNING VID OGRUNDAD UPPSÄGNING

En arbetsgivare som i strid med de uppsägningsgrunder som definieras i detta avtals 2 § sagt upp en tjänsteman är skyldig att betala tjänstemannen en ersättning för uppsägning utan saklig grund.

14 § ERSÄTTNINGENS BELOPP

Ersättningen bör motsvara lönesumman för minst tre och högst 24 månader.

Vid fastställandet av ersättningens belopp ska som omständigheter som vilka ökar respektive minskar ersättningen tas i beaktande hur länge perioden utan arbete beräknas fortgå och inkomstbortfallet, hur länge anställningsförhållandet fortgått, tjänstemannens ålder och hans eller hennes möjlighet att senare få arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller utbildning, arbetsgivarens förfarande då arbetsavtalet upphävdes, den anledning tjänstemannen själv har gett till upphävandet, tjänstemannens och arbetsgivarens förhållande i allmänhet samt övriga omständigheter som kan jämföras därmed.

Arbetsgivaren får inte dömas att betala en i denna paragraf eller i 16 § avsedd ersättning utöver eller i stället för skadeersättningen som avses i arbetsavtalslagens 47 f eller 51 §.

Protokollsanteckning:

Utöver det som avtalats i 3 kapitlet kan arbetsgivaren inte heller dömas att, förutom de ersättningar som åsyftas i avtalet, betala plikt enligt arbetsavtalslagens 7 § till den del det är frågan om brytandet av arbetsavtalsenliga, men i sig likadana skyldigheter, på basis av vilka den avtalsenliga ersättningen fastställts.

Försummelse att följa förfarandebestämmelserna orsakar inte som påföljd plikt enligt lagen om kollektivavtal. Försummelse av bestämmelserna tas i beaktande vid fastställandet av beloppet för ersättning vid uppsägning utan grund.

15 § UTREDNING OM FÖRUTSÄTTNINGARNA ATT FORTSÄTTA ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLET

Om arbetsavtalet sagts upp i strid med orsaken som avtalats om i 2 §, ska domstolen på begäran överlägga ifall omständigheterna som uppkommit i ärendet är sådana, att det finns förutsättningar till fortsatt anställningsförhållande eller återanställning av en redan uppsagd arbetstagare. Tjänstemannen ska göra anspråk inom sex månader från det att anmälan om uppsägning av arbetsavtalet getts och arbetsgivaren innan uppsägningstiden upphört.

Vid överläggning av förutsättningarna som nämnts ovan i 1 kapitlet bör beaktas, utöver omständigheterna som uppkommit i ärendet i sin helhet, särskilt orsakerna till uppsägningen, omfattningen av arbetsgivarens verksamhet och antalet tjänstemän och arbetare som är anställda hos arbetsgivaren samt den uppsagda tjänstemannens vilja och verkliga möjligheter att återvända till sitt tidigare arbete och hans eller hennes övriga omständigheter.

16 § ERSÄTTNING VID FORTSÄTTNING AV ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLET

Om det i förhandlingarna konstateras eller arbetsdomstolen anser att förutsättningar finns till en fortsättning av anställningsförhållandet kan man bestämma att arbetsgivaren bör betala antingen en ersättning i enlighet med 14 § eller, om arbetsgivaren tillåter fortsättning av anställningsförhållandet, en alternativ ersättning.

En sådan bestämmelse kan ges även efter att anställningsförhållandet redan upphört för det fall att arbetsgivaren inom den i förhandlingarna eller i domen fastställda tiden erbjuder tjänstemannen ett arbete som antingen förutsätts i arbetsavtalet eller kan jämföras därmed.

Beloppet på den alternativa ersättningen kan fastställas oberoende av minimiersättningen som stadgats om i 14 § 1 kapitel eller, om skada inte skett, kan bestämmas att ingen ersättning måste betalas.

Om det i verkställandet av domen som avses i denna paragraf uppstår meningsskiljaktighet om vilkendera av ersättningarna som bestämts i domen måste betalas, ska ärendet vidarebefordras till arbetsdomstolen.

III PERMITTERING

17 § PERMITTERING

Vid permittering av en tjänsteman ska man följa de anmälningstider som stadgats i 19 § och permitteringen kan ske för en bestämd tid eller tillsvidare. Med ett arbetsavtal eller då anställningsförhållandet även i övrigt varar kan man på tjänstemannens eller arbetsgivarens initiativ komma överens om permittering av tjänstemannen. Permitteringsrätten kan utsträckas med ett

kollektivavtal eller ett avtal, som åsyftas i lagen om samarbete inom företag (725/78) 8 §.

Om permitteringen har skett tillsvidare bör arbetsgivaren meddela om arbetets början minst en vecka innan om inte annat avtalats.

Permitteringen hindrar inte tjänstemannen att ta emot ett annat arbete för permitteringstiden. Om bibehållande av bostadsförmånen stadgas i arbetsavtalslagens 31 §.

18 § FÖRHANDSMEDDELANDE OM PERMITTERING

Om permitteringen grundar sig på en minskning i arbetet vilken beror på ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker ska arbetsgivaren, efter att denne blivit medveten om att permittering är nödvändig, omedelbart och om möjligt senast tre månader innan permitteringens början ge ett förhandsmeddelande till en i allmänna överenskommelsen avsedd förtroendemann, och då permitteringen berör minst tio tjänstemän även Arbetskraftsmyndigheten.

I förhandsmeddelandet ska anges orsaken till permittering, beräknade begynnelse- och slutdag samt det beräknade antalet tjänstemän inom varje yrkesgrupp.

19 § MEDDELANDE OM PERMITTERING

Arbetsgivaren ska meddela tjänstemannen personligen om en permittering med iakttagande av tiden för meddelande om permittering enligt arbetsavtalslagen:

Anmälningsskyldigheten som åsyftas ovan i det första stycket gäller dock inte i de fall där arbetsgivaren inte har på grund av annan orsak än permittering en skyldighet att betala lön under permitteringstiden eller där hinder för arbete orsakas av fall som behandlas i arbetsavtalslagens 27 § 2 mom.

Meddelande om permittering ges tjänstemannen personligen, om inte annat avtalas mellan arbetsgivaren och förtroendemannen för tjänstemännen. I meddelandet ska anges orsaken till permittering, dess begynnelse- och slutdag samt vid permittering tills vidare den uppskattade längden. Arbetsgivaren ska på tjänstemannens begäran ge ett skriftligt intyg över permitteringen. Meddelande om permittering ska ges för kännedom till ovannämnd förtroendemann och då permitteringen berör minst tio tjänstemän även till Arbetskraftsmyndigheten.

Avvikande permitteringssituationer

1. Inställning av permittering

Om det hos arbetsgivaren under tiden för meddelande om permittering uppkommer nytt arbete, kan ett meddelande om inställning av permitteringen ges innan permitteringen börjar. I det

fallet blir meddelandet om permittering utan betydelse och permitteringar som verkställs senare bör grunda sig på nya meddelanden om permittering.

2. Uppskjutning av permittering

Arbetet som uppkommer under tiden för meddelande om permittering kan dock till sin karaktär vara tillfälligt. En fullkomlig inställning av sådan permittering är inte möjlig, utan begynnelsepunkten för permittering kan skjutas upp till en senare tidpunkt. Permitteringen kan på dessa grunder skjutas upp endast en gång utan att ge nytt meddelande om permittering och högst så länge som arbetet som uppkommit under tiden för meddelande om permittering varar.

3. Avbrytande av permittering

Arbetsgivaren kan motta ett tillfälligt arbete då permitteringen redan börjat. Avbrytandet av permitteringen, ifall det är meningen att permitteringen fortsätter omedelbart efter arbetet utan att ett nytt meddelande ges, bör grunda sig på ett avtal som gjorts mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Ett sådant avtal ska ingås innan arbetet inleds. I det sammanhanget är det skäl att reda ut den uppskattade längden på det tillfälliga arbetet.

Det som framställts innan berör endast förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och med det har inte tagits ställning till bestämmelserna i lagarna om utkomstskydd för arbetslösa.

IV DIVERSE BESTÄMMELSER

20 § TURORDNING VID REDUCERING AV ARBETSKRAFT

Vid uppsägning och permittering på grund av orsaker som inte beror på tjänstemannen ska man enligt möjligheterna följa den bestämmelse enligt vilken det till sist sägs upp eller permitteras sådana tjänstemän som är viktiga för företagsverksamheten och behövs i specialuppdrag, krigsinvalidier och sådana som under samma arbetsgivares anställning förlorat en del av sin arbetsförmåga samt att utöver denna bestämmelse beaktas även längden på anställningsförhållandet och mängden av arbetstagarens ansvarsuppdrag.

Vid konflikter om turordningen vid reducering av arbetskraft följs tiden för väckande av talan om vilken avtalats i 11 §.

21 § MEDDELANDEN SOM GÄLLER UPPSÄGNING OCH PERMITTERING

Om det är frågan om reducering eller permittering av arbetskraft på grund av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, meddelas detta till en i den allmänna överenskommelsen avsedd förtroendeman för tjänstemännen

omedelbart när arbetsgivaren blivit medveten om att en sådan åtgärd är nödvändig och om möjligt, senast samtidigt som reduceringen meddelas till tjänstemannen i fråga. Om åtgärden riktar sig mot minst tio tjänstemän, bör även Arbetskraftsmyndigheten meddelas.

Åtgärderna som nämnts i 20 §, 21 § 1 stycket och 22 § i detta avtal förhandlas i enlighet med kollektivavtalets 30 § förhandlingsordning.

Protokollsanteckning 5:

Det konstaterades att det under förhandlingar som avses i avtalspunkten är ändamålsenligt att ta upp frågan ifall man för de tjänstemän som hotas av uppsägning kan ordna arbete annanstans inom samma arbetsplats.

22 § ÅTERANSTÄLLNING

Arbetsgivaren ska erbjuda arbete åt en tidigare arbetstagare som arbetsgivaren har sagt upp på grund av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller på grund av ett saneringsförfarande och som fortfarande är arbetssökande vid Arbetskraftsbyrån, om arbetsgivaren under den återanställningstid som föreskrivs i Arbetsavtalslagen från det att anställningsförhållandet har upphört behöver arbetstagare för samma eller liknande uppgifter som den uppsagda arbetstagaren har utfört.

Bestämmelsen tillämpas på tjänstemän vars arbetsavtal sagts upp efter 13.2.2018.

23 § AVTALETS GILTIGHET

Detta avtal träder i kraft den 1 februari 2000 och gäller tillsvidare för varje avtalsperiod, tills någondera avtalsparten säger upp avtalet. Vid uppsägning av avtalet följs uppsägningsbestämmelserna som stadgats i kollektivavtalet mellan avtalsparterna.

Helsingfors den 15 februari 2000

SKOGSINDUSTRIN I FINLAND rf

Arto Tähtinen

Erkki Savonen

INDUSTRITJÄNSTEMANNAFÖRBUNDET I FINLAND STL rf

Helena Rissanen

Leevi Myllymäki

TEKNISTEN LIITTO TL ry

Ilkka Joenpalo

Jukka Eloranta

FINLANDS MASKINBEFÄLSFÖRBUND rf

Leif Wikström

Anton Sjöholm

SVENSKA TEKNISKA FUNKTIONÄRSFÖRBUNDET I FINLAND rf

Björn Stenberg

PROTOKOLL

1 Man kom överens om att de bifogade avtalsbestämmelserna om verksamhetsmodellen för sysselsättning och omställningsskydd träder i kraft mellan de undertecknade förbunden 16.2.2005.

2 Det konstaterades att Arbetskraftsmyndigheterna för sin del strävar efter att förfara i enlighet med verksamhetsmodellen för sysselsättning och omställningsskydd genast från och med 16.2.2005. Lagstiftningen om sysselsättningsprogrammet och utbildningsstödet är under beredning och avsedd att träda i kraft snarast.

Det konstaterades att avtalsbestämmelserna om sysselsättningsprogrammet och ett förhöjt utbildningsstöd kan fullt tillämpas endast efter att den därtill hörande lagstiftningen trätt i kraft.

3 Det konstaterades att man med bestämmelserna om samarbetsförfarande inte ändrar tillämpningsområdet i enlighet med lagen om samarbete 2 §.

Helsingfors den 31 januari 2005

SKOGSINDUSTRIN I FINLAND rf

FACKFÖRBUNDET PRO rf

SYSSELSÄTTNING OCH VERKSAMHETSMODELL FÖR OMSTÄLLNINGSSKYDD

Syftet med den nya verksamhetsmodellen mellan arbetsgivaren, arbetstagarna och Arbetskraftsmyndigheten är att effektivisera samarbetet och sysselsätta arbetstagaren snarast möjligt.

Samarbets- och uppsägningsförfarande

Arbetsgivaren framlägger vid inledandet av samarbetsförhandlingarna som berör minst 10 anställda en verksamhetsplan. Innehållet av verksamhetsplanen diskuteras med representanter för personalen. I planen förklaras förfaringsätt och formen för förhandlingarna, den planerade tidtabellen samt de planerade verksamhetsprinciperna under uppsägningstiden vad gäller arbetssökande, utbildning och användande av arbetsförvaltningens tjänster. I planen beaktas de kommande normerna om hur man går tillväga i situationer där arbetskraft reduceras. Om samarbetsförhandlingarna berör under 10 anställda, presenteras det i samarbetsförfarandet de planerade verksamhetsprinciperna under uppsägningstiden vad gäller arbetssökande, utbildning och användandet av arbetsförvaltningens tjänster.

Förhandlingarna om verksamhetsplanens innehåll hindras inte av begränsningen enligt vilken behandlingen av alternativen för uppsägning kan vid samarbetsförhandlingarna av stora uppsägningar inledas tidigast efter sju dagar från det att grunden och inverkningarna behandlats.

I samband med samarbetsförfarandet som gäller den planerade reduktionen behandlas även de ändringar som behövs i personalplanen.

Arbetsgivaren och Arbetskraftsmyndigheten kartlägger utan dröjsmål de offentliga Arbetskraftstjänster som behövs i samarbetet när samarbetsförfarandet eller uppsägningsförfarandet vid små företag inleddes. Man strävar efter att avtala med Arbetskraftsmyndigheten om kvaliteten på de tjänster som erbjuds och tidtabellen för deras verkställande samt samarbetet vid deras förverkligande. Representanterna för personalen deltar i samarbetet.

Sysselsättningsprogrammet och dess förverkligande under uppsägningstiden

Arbetsgivaren har en skyldighet att lämna information om rätten till sysselsättningsprogram och ett förhöjt utbildningsstöd.

Arbetsgivaren meddelar Arbetskraftsmyndigheten om uppsägning som gjorts på basis av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, om den uppsagda arbetstagaren har en arbetshistoria på minst tre år. Anmälningsskyldigheten berör även upphörandet av ett sådant tidsbundet anställningsförhållande, som utgjorts av ett eller flera tidsbundna arbetsavtal hos samma arbetsgivare som under minst tre år varit oavbrutet eller enbart haft kortvariga avbrott. Arbetstagaren är skyldig att med arbetsgivarens samtycke ge Arbetskraftsmyndigheten uppgifter som berör hans eller hennes utbildning, arbetserfarenhet samt arbetsuppgifter genast efter uppsägningen.

Arbetsgivaren deltar även i övrigt vid överenskommelse i utarbetningen av sysselsättningsprogrammet.

Arbetstagaren har möjlighet att delta i utarbetning av sysselsättningsprogram. Sysselsättningsprogrammet kan vid behov kompletteras senare.

Om man inte kommit överens om annat vid uppsägningen är arbetstagaren berättigad till att under sin uppsägningstid delta utan inkomstförlust i utarbetning av sysselsättningsprogram, i arbetssökning och arbetsintervju antingen på eget eller på Arbetskraftsmyndighetens initiativ, i omplaceringsutbildning, i inläring och träning på arbetet eller i Arbetskraftspolitisk utbildning enligt sitt sysselsättningsprogram. Ledighetens längd är beroende på anställningsförhållandet enligt följande:

- 1) högst 5 dagar, om uppsägningstiden för den anställda är högst en månad;
- 2) högst 10 dagar, om uppsägningstiden för den anställda är över en månad men högst fyra månader;
- 3) högst 20 dagar, om uppsägningstiden för den anställda är över fyra månader.

En förutsättning är därtill, att ledigheten inte orsakar arbetsgivaren betydlig skada.

Arbetstagaren ska meddela arbetsgivaren om ledigheten utan dröjsmål och vid begäran förse denne med en tillförlitlig förklaring till grunden för ledigheten.

PROTOKOLL GÄLLANDE FÖRKORTNINGSSÄTTEN 17.12.1993

PROTOKOLL GÄLLANDE SÄTTET ATT FÖRKORTA DAGS- OCH TVÅSKIFTSARBETE

1 § I detta protokoll avtalas om följande alternativa sätt att förkorta arbetstiden i enlighet med vad som avtalats om i den inkomstpolitiska helhetsuppgörelsen ingången 28.3.1984 samt mellan AFC och TOC/STL 25.3.1986, utöver det som avtalats om 13.12.1985.

2 § Arbetstiden kan arrangeras även så att den år 1994 är i genomsnitt 36,7 timmar per vecka.

Nämnda genomsnittliga veckoarbetstid har uppnåtts så att arbetstidsförkortningen enligt 1 § har beaktats vid kalkyleringen. Därvid jämnar även söckenhelgerna samt midsommar- och julafton ut veckoarbetstiden under kalenderåret.

3 § Arbetstidsförkortningen verkställs genom att bevilja ledigheter sålunda att arbetstiden under högst ett kalenderår utjämnas till i genomsnitt det antal timmar per vecka som stipuleras om i 2 §. Semesterdagar kan inte utnyttjas för utjämning av arbetstiden.

Ledigheten tas enligt arbetsgivarens direktiv ut i minst ett arbetsskift per gång, om inget annat överenskomms med tjänstemannen om erhållandet av eller ersättning för ledigheten. Ledighet som inte införs i arbetstidsschemat och inte tas ut beviljas senast före utgången av juni följande år. Om icke beviljade ledigheter då fortfarande återstår ersätts de på samma sätt som veckoövertid.

Om beviljandet av varje ledighet inte fattas separat, utan flera eller samtliga tidpunkter för ledigheterna fastställs samtidigt kallas denna plan ett arbetstidsschema. Vid uppgörandet av ett arbetstidsschema ska arbetsgivaren sträva efter att beakta tjänstemännens individuella önskemål om tidpunkter för ledigheterna inom ramen för produktionsbehov samt drift- och servicetider.

Ett arbetstidsschema är till sin karaktär kollektivt och gäller den tid då den arbetstidsform som tillämpas på respektive arbete, avdelning eller arbetsplats i allmänhet är dags- eller tvåskiftsarbete. Vid övergång till andra arbetstidsformer, exempelvis treskiftsarbete, bestäms arbetstiden efter övergången av de bestämmelser som gäller ifrågavarande arbetstidsform.

Om ovan nämnda arbetstidsschema inte har fastställts på förhand informeras om tidpunkten för ledigheten senast en vecka innan, förutsatt att parterna lokalt inte enas om annat innan ledigheten tas ut. Samma förfarande följs vid ändringar i arbetstidsschemat.

Om arbetstidsschemat inte anvisar något annat, anses en arbetstagare som är frånvarande från arbetet ha beviljats ledigt även om de frånvarande inte har meddelats om detta separat; då hela företaget, arbetsavdelningen eller arbetsgruppen, till vilken arbetstagaren hör, har tagit ut ledighet i enlighet med det som avses i detta avtal.

- 4 §** Arbetstidsförkortningen verkställs utan att sänka inkomstnivån.
- 5 §** De fridagar som beviljas på basis av detta avtal och som annars skulle ha varit arbetsdagar räknas som arbetsdagar som berättigar till årlig semester.
- 6 §** Innan arbetstidsarrangemangen i enlighet med detta avtal verkställs bör arbetsgivaren överlägga med företrädare för tjänstemännen. Vid förhandlingarna ska man beakta tjänstemannaarbetets karaktär, tryggheten av drift- och servicetider, övriga personalgruppers arbetstidsarrangemang samt andra motsvarande faktorer på arbetsplatsen. Efter förhandlingarna meddelar arbetsgivaren i enlighet med vilket system de förfaranden som tillämpas bestäms.
- 7 §** Detta avtal tillämpas som en del av kollektivavtalet. Detta avtal ersätter det protokoll undertecknat 5.2.1991 gällande sättet att förkorta arbetstiden.

Helsingfors den 17 december 1993

SYSTEM MED ARBETSTIDBANK

Parterna föreslår att ett system med arbetstidsbank tas i bruk då det finns behov av flexibilitet i arbetet.

Avsikten med arbetstidsbanken är främst att göra det möjligt att utföra arbete på ett flexibelt sätt i enlighet med företagets och de anställdas behov.

Ibruktagandet av systemet

Om ibruktagande av ett system med arbetstidsbank fattas beslut lokalt. Avtalet ska ingås skriftligt. Samtidigt ska man även ingå avtal om de gränser för vilka arbetstidssaldot kan variera. Man ska även komma överens om huruvida saldot kan vara negativt eller inte.

Till arbetstidsbanken kan överflyttas utöver utjämningsledigheterna för den regelbundna arbetstiden även andra ledigheter så som lokalt avtalas. Till arbetstidsbanken kan man deponera bland annat sparade ledigheter som avses i semesterlagens 5 kapitel 27 §, ledigheter som en följd av förkortad arbetstid, tillägg för extra arbete eller hela lönen för extra arbete, söndagsersättning eller hela lönen för söndagsarbete, semesterpremie som tas ut i ledig tid senare eller en del av den, samt ersättning för resetid.

Övertidsarbete kan deponeras i banken i sin helhet, alternativt basdelen eller tilläggsdelen.

Beviljande av ledighet

Beslut om att ta ut ledigheterna fattas lokalt. Arbetsgivaren kan dock med 14 dagars varsel meddela om en tidpunkt då ledigheterna bör tas ut. Utanför semesterperioden (1.10 – 30.4) kan en tjänsteman ta ut ledighet förutsatt att han eller hon meddelat om detta minst 2 månader i förväg och förutsatt att vägande produktionsorsaker inte hindrar detta.

Ledigheter beviljas i första hand som hela arbetsdagar. De ledigheter som tas ut jämföras med arbetsdagar vid kalkyleringen av semesterdagar.

Ledigheter i banken bör beviljas inom 52 veckor från att de har deponerats i banken. Om parterna inte enas om annat lokalt nollställs saldot i slutet av kalenderåret. Om ledigheterna inte har beviljats ersätts de i enlighet med principerna i detta avtal.

Löneutbetalning

Om lönegrunden för ledigheter i arbetstidsbanken överenskomms lokalt.

Sjukdom

Arbetsförmögenhet som en följd av barnafödelse, sjukdom eller olycksfall vilken börjar innan en överenskommen ledighet tagits ut påverkar inte ledighetssaldot. Om arbetsförmögenheten börjar medan man tar ut en ledighet i arbetstidsbanken och fortgår i över sju kalenderdagar i sträck erhålls den överskjutande delen inte i form av bankledighet, om tjänstemannen anhåller om detta utan dröjsmål.

Tjänstemannen måste på arbetsgivarens begäran lägga fram en trovärdig redogörelse för sin arbetsförmögenhet.

Upphörande av anställningsförhållande

När ett anställningsförhållande upphör utbetalas ordinarie lön för icke uttagna ledigheter som deponerats i banken.

Upphörande av arbetstidsbankssystem

Samtidigt som parterna avtalar om ibrukttagande av ett arbetsbanksystem ska man även avtala om uppsägningstiden för avtalet eller huruvida det är tidsbestämt.

Om systemet upphör utbetalas ordinarie lön för icke uttagna ledigheter som deponerats i banken. Beslutet för när arbetsgivaren senast betalar ut en ersättning enligt ordinarie lön för icke uttagna ledigheter deponerade på banken fattas lokalt.

Parterna enas även om en motsvarande övergångsperiod inom vilken arbetstagarna ersätter lånade arbetstidssaldon.

FÖRLÄNGNING AV DEN ÅRLIGA ARBETSTIDEN MED I GENOMSNITT 24 TIMMAR

1. Enligt centralorganisationernas konkurrenskraftsavtal av 29.2.2016 förlängs den årliga ordinarie arbetstiden med i genomsnitt 24 timmar utan att inkomstnivån ändras.
2. Förlängningen av arbetstiden genomförs såsom man kommer överens om lokalt som ordinarie arbetstid enligt punkterna 11 och 16.
3. Arbetsgivaren följer upp de 24 timmarna enligt detta protokoll som en del av arbetstidsbokföringen.
4. Förlängningen av arbetstiden för deltidsanställda arbetstagare görs enligt förhållandet mellan deltidsarbetet och heltidsarbete.
5. För dem som arbetar en del av kalenderåret förlängs den ordinarie arbetstiden i samma förhållande som arbetsgivaren har lönebetalningsskyldighet under kalenderåret.

Lokala avtal om förlängningen av arbetstiden

6. Förlängningen av arbetstiden genomförs i första hand genom lokala avtal på det sätt som man tillsammans inom företaget har konstaterat att bäst beaktar produktionens och tjänstemännens behov.
7. Avvikande från bestämmelserna i 29 § i kollektivavtalet ingås det lokala avtalet mellan arbetsgivaren och förtroendemannen, och, om ingen förtroendeman har valts, på det sätt som arbetsgivaren och tjänstemännen tillsammans kommer överens om.

Förlängning av arbetstiden när den ordinarie arbetstiden är högst 8 timmar per dag och högst 40 timmar per vecka

8. Om man inte lokalt har avtalat om hur förlängningen av arbetstiden ska genomföras, kan arbetsgivaren med sju (7) dagars varsel förlänga arbetstiden genom att ändra högst 16 timmar arbetstidsförkortningsledighet till arbetsdagar.
9. Om man inte lokalt har avtalat om hur förlängningen av arbetstiden ska genomföras, kan den ordinarie arbetstiden per år dessutom förlängas med totalt 8 timmar med fyra timmar åt gången antingen i början eller i slutet av det ordinarie arbetsskiftet med tre (3) dagars varsel.
10. I intermittent och kontinuerligt treskiftsarbete genomförs förlängningen av arbetstiden genom att förlänga den genomsnittliga ordinarie arbetstiden per år och per vecka med 16 respektive 8 timmar enligt punkt 9 ovan.

11. Timmarna för att förlänga arbetstiden är ordinarie arbetstid och på dem tillämpas alla bestämmelser i kollektivavtalet om ordinarie arbetstid med beaktande av följande:

- grunddelen ingår i månadslönen
- arbetet är inte övertidsarbete eller tid som jämförs med arbetstid när bestämmelserna om övertidsarbete tillämpas
- timmarna för att förlänga arbetstiden jämförs med kortvarig sjukdom som avses i 17 § i kollektivavtalet (ersättning för vikarier), om det inte är frågan om en längre sjukdom utan avbrott
- för arbetsskiftet betalas tillägg antingen enligt kollektivavtalet eller ett lokalt avtal på samma sätt som för andra ordinarie arbetsskift
- bestämmelserna om mertidsarbete gäller inte för arbetstimmar för att förlänga arbetstiden och de beaktas inte när bestämmelserna om övertidsarbete tillämpas
- arbetstidsförkortningsledighet som byts till förlängningsdagar anses som uttagen
- förlängningsdagar tjänar inte in arbetstidsförkortningsledighet
- i händelse av sjukdom betalas lön för förlängningsdagen enligt bestämmelserna i kollektivavtalet om lön för sjukdomstid
- om tjänstemannen insjuknar före förlängningsdagen, anses ifrågasättande dag arbetad, men den jämförs dock inte med ordinarie arbetsskift när intjänad arbetstidsförkortning fastställs
- arbetstidsförkortningsledighet som inte tagits ut ersätts inte såsom övertid per vecka till de delar som arbetstidsförlängningen har genomförts genom att minska antalet arbetstidsförkortningsdagar

Förlängning av arbetstiden när den ordinarie arbetstiden är högst 7,5 timmar per dag och 37,5 timmar per vecka

12. Om inte de lokala parterna når ett samförstånd om genomförandesättet före slutet av oktober varje år, genomförs förlängningen av arbetstiden enligt 7.2 § i kollektivavtalet så att tjänstemannens ordinarie arbetstid per dygn förlängs med i genomsnitt två (2) timmar per månad under ett kalenderår.

13. Trots det som sägs ovan har arbetsgivaren rätt att bestämma att arbetet ska utföras före och efter arbetsskiftet, dock så att den maximala arbetstiden per dygn är högst 9,5 timmar.
14. Ökningen av arbetstiden med två timmar görs för de månader för vilka arbetsgivaren är skyldig att betala ut lön för över hälften av de ordinarie arbetsdagarna under månaden i fråga. Arbetstiden ökas inte om högst hälften av de ordinarie arbetsdagarna under månaden i fråga är arbetsdagar.
15. Om för många arbetstimmar avsedda att förlänga den årliga arbetstiden har gjorts när anställningsförhållandet upphör, ersätts extra arbetstimmar i pengar.
16. Dessa timmar är ordinarie arbetstid och på dem tillämpas alla bestämmelser i kollektivavtalet om ordinarie arbetstid med beaktande av följande:
 - grunddelen ingår i månadslönen
 - arbetet är inte övertidsarbete eller tid som jämföras med arbetstid när bestämmelserna om övertidsarbete tillämpas
 - timmarna för att förlänga arbetstiden jämföras med kortvarig sjukdom som avses i 17 § i kollektivavtalet (ersättning för vikarier), om det inte är frågan om en längre sjukdom utan avbrott
 - bestämmelserna om mertidsarbete gäller inte för arbetstimmar för att förlänga arbetstiden och de beaktas inte när bestämmelserna om övertidsarbete tillämpas
17. Förlängningen av arbetstiden träder i kraft 1.2.2017.

Helsingfors den 3 juni 2016

SKOGSINDUSTRIN I FINLAND rf

FACKFÖRBUNDET PRO rf

FÖRTROENDEMANNAAVTAL INOM DEN MEKANISKA SKOGSINDUSTRIN

1 § SYFTET MED FÖRTROENDEMANNASYSTEMET

Förtroendemannasystemet är ägnat att upprätthålla och utveckla förhandlings- och samarbetsrelationer mellan arbetsgivaren och tjänstemännen. Förtroendemannen företräder sitt förbund och tjänstemännen vid tillämpningen av kollektivavtalet, tryggheten av arbetsfreden och tillämpningen av arbetslagstiftningen.

Förtroendemannens uppgift är att för sin del verka för att upprätthålla och utveckla förhandlings- och samarbetsrelationerna mellan företaget och personalen. Förtroendemannen företräder personalen även i ärenden som gäller tillämpningen av arbetslagstiftningen och när det gäller relationerna mellan arbetsgivaren och tjänstemännen samt företagsutvecklingen överlag.

2 § AVTALETS TILLÄMPNINGSSOMRÅDE

Detta avtal tillämpas som en del av kollektivavtalet för tjänstemän inom den mekaniska skogsindustrin.

3 § FÖRTROENDEMAN

Tjänstemän, som är Fackförbundet Pro rf:s medlemmar inom den ifråga varande arbetsplatsen som avses i tjänstemannaavtalet för den mekaniska skogsindustrin, har rätt att välja en förtroendeman och vice förtroendeman, som vid de fall förtroendemannen är hindrad fullgör dennes uppgifter.

I med kollektivavtalet förenliga lokala förhandlingar med arbetsgivaren som berör hela personalgruppen eller en betydande del av den, där inga övriga personalföreträdare från samma eller en annan personalgrupp deltar, kan förutom förtroendemannen även dennes suppleant eller en annan av tjänstemännen utsedd företrädare delta, om flera personer från arbetsgivarsidan deltar i förhandlingarna.

Om företaget har ett separat verksamhetsställe, där det inom tillämpningsområdet för tjänstemannaavtalet för den mekaniska skogsindustrin arbetar minst 15 tjänstemän, kan man lokalt avtala om att även vid en sådan arbetsplats får de tjänstemän, som är medlemmar i Fackförbundet Pro rf, välja bland sig en förtroendeman. Så kan det också förfaras om antalet tjänstemän, arbetets natur och möjligheterna för den egentliga förtroendemannen att träffa tjänstemännen så förutsätter.

När det för företagets olika arbetsplatser inom samma ort valts flera förtroendemen, kan man samtidigt meddela arbetsgivaren om vem av förtroendemännen som förhandlar lokalt med arbetsgivaren i de fall, då ärendet berör alla företagets olika arbetsplatser inom samma ort.

Om det på arbetsplatsen inom tillämpningsområdet för tjänstemannaavtalet för den mekaniska skogsindustrin arbetar minst 150 tjänstemän, och där finns tydligt definierbara funktionella helheter, har tjänstemännen rätt att för detta välja avdelningsförtroendeman.

Om den funktionella helheten, som avdelningsförtroendemannen representerar, kommer man överens innan valet av avdelningsförtroendeman. Samtidigt avtalas det i vilka ärenden och i vilken omfattning han eller hon i enlighet med förhandlingsordningen representerar tjänstemännen.

Avdelningsförtroendemannen har, borträknat ersättningen till förtroendeman, samma rättigheter och skyldigheter som en förtroendeman.

Tjänstemännen har dock rätt att välja minst en avdelningsförtroendeman per varje begynnande 40-tal tjänstemän.

Med ett skriftligt avtal mellan arbetsgivaren och lokalavdelningen som binds av Fackförbundet Pro rf:s kollektivavtal för den mekaniska skogsindustrin kan man avvika från bestämmelserna i denna paragraf.

4 § ORDNANDE AV FÖRTROENDEMANNANAVAL

Förtroendemanna- och avdelningsförtroendemannanaval kan ordnas på arbetsplatsen.

Alla tjänstemän som är medlemmar i Fackförbundet Pro rf och som arbetar inom tillämpningsområdet för tjänstemannaavtalet inom den mekaniska skogsindustrin reserveras en möjlighet att delta i valet. Ordnandet och förrättandet av val får inte onödigt störa arbetandet.

Om ordnande och förrättande av val överenskoms med arbetsgivaren senast två veckor innan förrättandet av valen.

5 § VALBARHET

Till förtroende- och avdelningsförtroendeman kan väljas en i tjänstemannaavtalet för den mekaniska skogsindustrin avsedd tjänsteman som är medlem i Fackförbundet Pro rf och har under minst ett år varit anställd som tjänsteman hos den ifråga varande arbetsgivaren samt är insatt i arbetsplatsens förhållanden.

Om produktionsanstalten varit verksam i under ett års tid, kan till förtroendeman väljas en tjänsteman som varit anställd mindre än ett år hos den ifråga varande arbetsgivaren.

6 § MEDDELANDEN

Den förening som är bunden till tjänstemannaavtalet för den mekaniska skogsindustrin och vars medlem valts till förtroendeman eller avdelningsförtroendeman, meddelar skriftligen om valresultatet till arbetsgivaren.

Därtill meddelas i vilka fall vice förtroendemannen vikarierar för förtroendemannen.

Efter att ha mottagit meddelandet om resultatet för förtroendemanna valet, meddelar arbetsgivaren snarast skriftligen till förtroendemannen om vem som förhandlar lokalt och företagsvis för arbetsgivarens del, samt vem som är ersättare när denne är förhindrad.

7 § FÖRTROENDEMANNENS UPPGIFTER

Förtroendemannens och avdelningsförtroendemannens uppgifter är

- att på arbetsplatsen representera de medlemmar inom Fackförbundet Pro rf, som arbetar inom tillämpningsområdet för tjänstemannaavtalet för den mekaniska skogsindustrin, i förhandlingar med arbetsgivaren gällande kollektivavtal, lokala avtal, tolkning av arbetslagstiftning och överlag ärenden som berör anställningsförhållanden för tjänstemännen,
- övervaka för tjänstemännens del att detta avtal följs,
- föra lokala förhandlingar för tjänstemännen och
- representera tjänstemännen, ifall en sådan person eller grupp av personer, för vilken tjänstemannen är eller kunde vara i chefsställning, föreslår arbetsgivaren förhandlingar om ett ärende som berör tjänstemannen som omfattas av den mekaniska skogsindustrins tjänstemannaavtal.

8 § FÖRTROENDEMÄNNENS ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE

Förtroendemannen och avdelningsförtroendemannen har samma ställning i anställningsförhållandet till arbetsgivaren oberoende om denne sköter sina uppgifter som förtroendeman utöver sitt eget arbete eller om han eller hon beviljats befrielse från arbetet. Förtroendemannen är skyldig att följa de allmänna anställningsvillkoren och arbetstiderna, chefernas order samt andra ordningsbestämmelser.

Löneutvecklingen för förtroendemannen och avdelningsförtroendemannen bör motsvara löneutvecklingen inom verksamhetsområdet i företaget. Deras möjligheter till utveckling och avancemang i sitt yrke får inte försvagas på grund av förtroendeuppdraget.

9 § FÖRFLYTTNING AV FÖRTROENDEMAN

En som förtroendeman och avdelningsförtroendeman verksam tjänsteman 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 valet till förtroendemannauppdraget.

På en arbetsplats med mer än 5 tjänstemän, får en tjänsteman inte utan dennes samtycke överflyttas till ett sådant rese- eller skiftarbete, som väsentligt försvårar skötsel av förtroendeuppgifterna.

10 § ANSTÄLLNINGSSKYDD

Om företagets arbetskraft permitteras eller sägs upp på grund av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, får förtroendemannen inte sägas upp eller permitteras om inte produktionsanstaltens verksamhet helt avbryts. Ifall man med förtroendemannen tillsammans konstaterar, att han eller hon inte kan bli erbjuden ett arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller är i övrigt passar honom eller henne, kan man dock avvika från denna bestämmelse.

Arbetsavtalet för avdelningsförtroendemannen kan i enlighet med arbetsavtalslagens 7 kapitel 10 § 2 mom. sägas upp endast när arbetet helt upphör och annat arbete, som motsvarar hans eller hennes yrkesskicklighet, inte kan ordnas.

Förtroendemannen eller avdelningsförtroendemannen får inte sägas upp på grund av orsaker som beror på honom eller henne själv utan det samtycke, som i enlighet med arbetsavtalslagens 7 kapitel 10 § 1 mom. krävs av de arbetstagare som denne representerar.

Förtroendemannens eller avdelningsförtroendemannens arbetsavtal får inte hävas i strid med förordningen i arbetsavtalslagens 8 kapitel 1 §. Hävning av arbetsavtalet på grund av att denne har brutit mot ordningsbestämmelserna är inte möjligt, ifall han inte samtidigt upprepade gånger och väsentligt samt trots varning försummat skötseln av sina arbetsplikter.

Bestämmelserna som berör ovan nämnda anställningsskydd bör tillämpas även för den på arbetsstället utsedda förtroendemannakandidat, vars nominering skriftligen meddelats till arbetsgivaren. Kandidatskyddet börjar dock tidigast tre månader före den till förtroendeman valdas mandattid börjar och upphör för övriga kandidater när valresultatet fastställts.

Bestämmelserna som berör anställningsskyddet ska tillämpas under sex månaders tid efter att uppdraget upphört även för den tjänsteman som varit verksam som förtroendeman.

Förtroendemannens ställning fortsätter trots överlåtelse av rörelse som sådan, om det överlåtna företaget eller en del av det förblir självständigt. Om företaget som ska överlåtas, eller en del av den, förlorar sin självständighet, har förtroendemannen rätt till av rörelseöverlåtelse orsakat efterskydd i enlighet med föregående kapitel från och med att verksamhetsperioden upphört.

Om förtroendemannens eller avdelningsförtroendemannens arbetsavtal upphävs i strid med detta avtal, ska arbetsgivaren betala en ersättning till denne som motsvarar lönen för minst 10 och högst 30 månader. Ersättningen bestäms utgående från samma grunder som stadgats i arbetsavtalslagens 12 kapitel 2 § 1 mom.

11 § BEVILJANDE AV BEFRIELSE

För skötsel av förtroendeuppgifter ska för förtroendemannen ordnas tillfällig eller regelbundet återkommande befrielse för en tid som är lämplig ur arbetets synvinkel. Om arrangemanget avtalas lokalt.

Vid uppskattningen av behovet av befrielse tas i beaktande utöver antalet tjänstemän som förtroendemannen representerar även arbetets natur, antalet arbetsställen och läget för tjänstemännens arbetsplatser samt de möjligheter som förtroendemannens eget arbete, till exempel dag- eller skiftarbete, ger skötseln av uppdraget.

När förtroendemannen getts befrielse från sitt arbete för regelbundet återkommande tider, ska han eller hon främst sköta sina förtroendeuppdrag under denna tid.

När förtroendemannen eller avdelningsförtroendemannen under arbetstiden sköter uppdrag om vilka överenskommit med arbetsgivaren, avdras månadslönen inte på grund av sådana befrielser.

12 § FÖRTROENDEMANNÄRSÄTTNING

Arbetsgivaren betalar förtroendemannen en separat förtroendemannärsättning enligt det som avtalats i det ikraftvarande tjänstemannaavtalet för den mekaniska skogsindustrin på basis av mängden tjänstemän som kalenderårets första dag omfattas av kollektivavtalet.

När vice förtroendemannen med stöd av en sakenligt gjord anmälan till arbetsgivaren sköter förtroendemannens uppgifter när denna är hindrad under en period om minst två veckor, betalas ersättningen odelad till vice förtroendemannen i stället för förtroendemannen för ifrågavarande månad.

När förtroendemannen utanför sin arbetstid utför uppgifter som överenskommit om med arbetsgivaren, betalas övertidsersättning för den tid som han eller hon på det här sättet har förlorat eller en med arbetarskyddsfullmäktigen överenskommen tilläggsersättning.

13 § VERKSAMHETSUTRYMMEN FÖR FÖRTROENDEMAN

Arbetsgivaren ordnar till förtroendemannen och avdelningsförtroendemannen ändamålsenliga utrymmen för skötsel av förtroendeuppdraget samt ett förvaringsställe för tillbehör och dokument.

När förhållandena så kräver, ordnar arbetsgivaren för förtroendemannens bruk utrymmen, där diskussioner och förhandlingar som krävs för skötsel av förtroendeuppgifterna kan genomföras.

Arbetsgivaren ordnar för förtroendemannens, vice förtroendemannens och avdelningsförtroendemannens bruk normal kontors- och datakommunikationsutrustning och tillbehör. Till dessa anses höra datautrustning och därtill hörande program, som allmänt används i företaget, samt en internet-anslutning (bland annat e-post). Om de praktiska arrangemangen kommer man överens lokalt.

14 § UTBILDNING FÖR FÖRTROENDEMÄN

För förtroendemän, vice förtroendemän och avdelningsförtroendemän reserveras i enlighet med utbildningsavtalet en möjlighet att delta i en sådan i utbildningsavtalet avsedd utbildning, som ökar förtroendemännens kunskande i skötseln av förtroendeuppgifter.

Efter att förtroendemännens förtroendeuppdrag upphört ska denne tillsammans med arbetsgivaren reda ut, ifall upprätthållandet av tjänstemannens yrkeskunskande förutsätter yrkesutbildning till det tidigare eller ett motsvarande arbete. Arbetsgivaren ordnar den av utredningen förutsatta utbildningen. Vid beslutande om utbildningens innehåll fästs uppmärksamhet vid befrielse från arbetet, längden på förtroendemannaperioden och de ändringar av arbetssätt som skett under denna tid.

15 § PERSON-, STATISTIK- OCH ARBETSKRAFTSUPPGIFTER

1. Allmän informationsförmedling

Arbetsgivaren ska i allmänhet se till att förtroendemannen meddelas i ett så tidigt skede som möjligt om ärenden som direkt eller indirekt berör den ifrågavarande arbetsplatsens tjänstemän.

2. Meningsskiljaktigheter

Vid uppkomst av oklarhet eller meningsskiljaktighet i ärenden som berör tjänstemannens anställningsförhållande, förses förtroendemannen eller avdelningsförtroendemannen med alla de uppgifter som behövs vid utredningen av ärendet som klagomålet gäller.

3. Person- och statistikuppgifter

Förtroendemannen har rätt att skriftligen få följande information om arbetsställets alla tjänstemän, som omfattas av lönesystemet och som anges i tjänstemannaavtalet för den mekaniska skogsindustrin:

1. Tjänstemannens för- och efternamn
2. Anställningsdatum för nya tjänstemän
3. Organisatorisk avdelning
4. Titel
5. Svårighetsnivå

Uppgifterna som nämns ovan ges en gång per år efter att avtalet godkänts gällande alla tjänstemän som avses i tjänstemannaavtalet.

Gällande nya tjänstemän ges uppgifterna som anges i punkterna 1–3 omedelbart efter att anställningsförhållandet inletts. Uppgifterna som berör tjänstemannens titel och svårighetsgrad ges för en tjänsteman som anställts för en provotid efter att provotiden upphört.

En gång per år omedelbart efter att tjänstemannastatistiken i enlighet med statistiksamarbetsavtalet är klar, ges förtroendemannen skriftligen och i form av lönestatistik uppgifter om genomsnittlig månadsinkomst för ordinarie arbetstid per svårighetsnivå specificerat efter kön samt om månadslön inklusive naturaförmåner exklusive skiftarbetstillägg och söndagsförhöjning. Dessa uppgifter gäller tjänstemännen inom förtroendemannens verksamhetsområde. Samtidigt meddelas även antalet tjänstemän.

Protokollsanteckning:

Om det på arbetsplatsen lokalt avtalats om anställningsgrunderna i enlighet med den mekaniska skogsindustrins tjänstemannaavtals 12 §, ges löneuppgifterna gällande svårighetsnivån i enlighet med det lokala avtalet.

Förtroendemannen är inte berättigad att få uppgifter om den genomsnittliga månadslönen för grupper med mindre än tre personer.

Med genomsnittlig månadslön för regelbunden arbetstid åsyftas samma begrepp månadslön som i lönestatistiken i enlighet med statistiksamarbetsavtalet.

4. Arbetskraftsuppgifter

Som uppgifter som berör arbetskraftsutvecklingen ges förtroendemännen kvartalsvis inom ramen för organisatoriska avdelningar antalet fullt arbetsföra anställda och tjänstemän inom verksamhetsområdet.

Förtroendemannen ges uppgifter om tjänstemän som anställts på provotid eller i anställningsförhållande för viss tid. På begäran ges förtroendemannen uppgifter om grunderna för ingående av ett avtal för viss tid.

5. Lönesystemet

För förtroendemän reserveras möjligheten att bekanta sig med de i verksamhetsområdet ikraftvarande lönebestämnings- och löneuträkningssystemen, som berör tjänstemännen som arbetar inom tillämpningsområdet för den mekaniska skogsindustrins tjänstemannaavtal, såsom olika anställningsformer och de bestämnings- och uträkningsregler gällande skiftarbetstillägg som används inom dem. Dessutom har förtroendemannen rätt att, för verksamhetsområdets tjänstemäns del, bekanta sig med förteckningen över nöd- och övertidsarbetet samt med den förhöjda lönen för dessa, som uppgjorts i enlighet med arbetsavtalslagen.

6. Uppgifternas konfidentialitet

Förtroendemannen ges de ovannämnda uppgifterna konfidentiellt för skötseln av sina uppgifter. Uppgifterna får inte överlämnas till förtroendemän för andra företag, och inte heller i övrigt spridas.

16 § BESTÄMMELSE OM IKRAFTTRÄDANDE

Detta avtal träder i kraft 1.11.2003 och är giltigt tillsvidare med en sex månaders uppsägningstid.

Med detta avtal upphävs de förbindelsemanna- och förtroendemannaavtal som undertecknades 16.1.1990.

SKOGSINDUSTRIN I FINLAND rf FACKFÖRBUNDET PRO rf

SAMARBETSAVTAL

1

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Samarbetsavtalet tillämpas som en del av kollektivavtalet. Med arbetsplats avses i detta avtal en produktionsenhet eller en motsvarande verksamhetsenhet vid företag som är medlemmar i Skogsindustrin rf.

Innan politiska eller solidariska arbetsstridsåtgärder vidtas ska riksförlikningsmannen och arbetsgivar- eller tjänstemannaförbundet underrättas om det, om möjligt minst fyra dagar på förhand. Om beslut om stridsåtgärd fattas senare ska det meddelas genast när det i praktiken är möjligt. Anmälan ska innehålla uppgifter om orsaken till den planerade stridsåtgärden, tidpunkten då den inleds och dess omfattning.

När arbetsplatsens verksamhet väsentligt dras in, utvidgas eller på grund av överlåtelse av rörelse, fusionering, bolagisering eller därmed jämförbara väsentliga organisationsändringar, omvandlas samarbetsorganisationen att motsvara arbetsplatsens förändrade storlek och struktur.

Tjänstemannaföreningen på arbetsplatsen ska skriftligen meddela arbetsgivaren om att arbetarskyddsfullmäktigen eller arbetarskyddsombudet verkar i förtroendemannauppgifter och att förtroendemannen verkar i arbetarskyddsuppgifter. När en ersättare vikarierar för arbetarskyddsfullmäktigen ska arbetarskyddsfullmäktigen skriftligen underrätta arbetsgivaren.

Till de delar som inget annat avtalats i detta avtal, iakttas lagen om samarbete inom företag samt lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen, vilka inte utgör delar av detta avtal.

2

SAMARBETSUPPGIFTER OCH SAMARBETSORGANISATIONER INOM ARBETARSKYDDET

Bestämmelserna om arbetarskyddssamarbete tillämpas på arbetsplatser där det regelbundet arbetar sammanlagt minst 20 arbetare och tjänstemän. En arbetarskyddsfullmäktig ska emellertid väljas när antalet arbetare och tjänstemän sammanlagt uppgår till minst tio. På arbetsplatsen kan avtalas om att arbetarskyddsfullmäktigen sköter förtroendemannens uppgifter eller tvärtom.

Parterna deltar tillsammans med företagshälsovårdspersonalen, linjeledningen och personaladministrationen i planeringen, förverkligandet och uppföljningen av verksamheten som upprätthåller personalens arbetsförmåga. I detta sammanhang följer man med hur de anställda i företaget klarar sig i arbetet och sammanställer vid behov anvisningar för hur de som är i behov av åtgärder för att upprätthålla sin arbetsförmåga ska hänvisas till specialistvård.

Arbetarskyddschefen och arbetarskyddsfullmäktigen deltar i planeringen av verksamheten för att upprätthålla personalens arbetsförmåga i samband med uppgörandet av verksamhetsplanen för företagshälsovården. De deltar också i förverkligandet och uppföljningen av planerna.

Arbetarskyddsombud

Personalgrupper som avses i detta avtal har rätt, när man lokalt avtalar om det, att utöver en arbetarskyddschef som är ansvarig för arbetarskyddssamarbetet och för ändamålet valda fullmäktige och vicefullmäktige också välja ett eller flera arbetarskyddsombud, ifall företagets storlek och andra omständigheter det kräver.

Arbetarskyddsombudet har i uppgift att bland annat hålla kontakt med arbetarskyddsfullmäktigen och arbetarskyddschefen i arbetarskyddsfrågor som gäller hans eller hennes eget verksamhetsområde samt vid behov delta i inspektionen av arbetarskyddet.

Arbetarskyddsombudets mandatperiod är densamma som arbetarskyddsfullmäktigens. Om man tillfälligt blir tvungen att omplacera arbetarskyddsombudet till ett arbete utanför hans eller hennes egentliga verksamhetsområde, ska man sträva efter att omplaceringen inte oskäligt försvårar skötseln av ombudets uppgifter. I den mån arbetarskyddsombudets uppgifter förutsätter det har han eller hon rätt att komma överens med arbetsgivaren om att få befrielse från arbetet för att kunna fullfölja sitt uppdrag.

3

BESTÄMMELSER OM ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGENS STÄLLNING

3.1

Befrielse från arbetet och ersättning för inkomstbortfall

För att arbetarskyddsfullmäktigen ska kunna sköta sina uppgifter ordnas för honom eller henne tillfällig, regelbundet återkommande eller total befrielse från arbetet. Härvid bör uppmärksamhet fästas bland annat vid antalet tjänstemän i respektive personalgrupp, produktionens och verksamhetens art samt mängden uppgifter enligt detta avtal.

Om man inte lokalt kommit överens om den befrielse från arbetet som tillkommer en arbetarskyddsfullmäktig som representerar samtliga personalgrupper på arbetsplatsen, beräknas arbetarskyddsfullmäktigens tidsanvändning enligt koefficienterna enligt näringsgren som varit i kraft sedan 1.4.1986. En arbetarskyddsfullmäktig som representerar enbart tjänstemännen är berättigad till tillräcklig befrielse från arbetet för att på ett vederbörligt sätt kunna sköta sin uppgift vid en tidpunkt som med avseende på arbetet är lämplig. Befrielsens omfattning och arrangemangen utreds och avtalas lokalt.

En i det här avtalet avsedd personalföreträdares månadslön sänks inte, om han eller hon förhandlar med arbetsgivarens företrädare eller i övrigt utför uppdrag som överenskommit om med arbetsgivaren. Om arbetarskyddsfullmäktigen utanför sin arbetstid utför uppgifter som överenskommit om med arbetsgivaren, betalas övertidsersättning för den tid som han eller hon på det här sättet har förlorat eller en med arbetarskyddsfullmäktigen överenskommen tilläggsersättning.

3.2

Arbetarskyddsfullmäktigens ställning

Vid behov ordnar arbetsgivaren ett ändamålsenligt utrymme för arbetarskyddsfullmäktigen där de för hans eller hennes arbete nödvändiga tillbehören kan förvaras. Arbetsgivaren anvisar i mån av möjlighet en ändamålsenlig lokal där med tanke på uppgiften nödvändiga samtal kan föras. När arbetsplatsens storlek förutsätter det ska man lokalt avtala om att arbetarskyddsfullmäktigen vid behov kan utnyttja kontors- och annan utrustning som normalt används på företaget.

En tjänsteman som verkar som arbetarskyddsfullmäktig får under eller på grund av skötseln av förtroendeuppdraget inte förflyttas till ett arbete med sämre lön än det som han eller hon hade då han eller hon blev vald till uppgiften. Om det ordinarie arbete den utför som valts till arbetarskyddsfullmäktig för samtliga personalgrupper vid företaget försvårar skötseln av förtroendeuppdraget, bör annat arbete ordnas för honom eller henne med beaktande av förhållandena på arbetsplatsen och hans eller hennes yrkesskicklighet. Ett sådant arrangemang får inte medföra en sänkning av inkomsten.

Arbetarskyddsfullmäktigens inkomstutveckling ska motsvara inkomstutvecklingen inom företaget.

När uppdraget för en arbetarskyddsfullmäktig som helt eller delvis har befriats från arbetet upphör, ska han eller hon tillsammans med arbetsgivaren utreda om upprätthållandet av yrkeskunskaperna för det tidigare eller motsvarande arbetet förutsätter yrkesutbildning. Arbetsgivaren ordnar den utbildning som utredningen förutsätter.

Arbetarskyddsfullmäktigens ställning fortgår trots att rörelsen överläts som sådan, såvida den överlåtna rörelsen eller en del av den bevarar sin självständighet. Om rörelsen som ska överlåtas eller en del av den förlorar sin självständighet, har förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen rätt till det efterskydd som avses i punkt 3.3 i detta avtal från och med det att mandatperioden till följd av att rörelsen överläts löper ut.

3.3

Anställningsskydd

Om företagets arbetskraft permitteras eller sägs upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, får inte arbetarskyddsfullmäktigen sägas upp eller permitteras om inte produktionsenhetens verksamhet för personalgruppen i fråga avbryts helt. Man kan däremot avvika från denna regel om man tillsammans med arbetarskyddsfullmäktigen konstaterar att han eller hon inte kan erbjudas arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller annars är lämpligt för honom eller henne.

Arbetarskyddsfullmäktigen får inte sägas upp på grund av orsaker som beror på honom eller henne utan samtycke av majoriteten av de tjänstemän som han eller hon representerar och som förutsätts i 7 kap. 10 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.

Arbetarskyddsfullmäktigens arbetsavtal får inte hävas i strid med bestämmelserna i 8 kap. 1–3 § i arbetsavtalslagen.

Bestämmelserna ovan om anställningsskydd ska även tillämpas på en arbetarskyddsfullmäktigekandidat på arbetsplatsen vars kandidatur skriftligen har meddelats arbetarskyddskommissionen eller ett annat motsvarande samarbetsorgan. Kandidatskyddet börjar dock tidigast tre månader före den till arbetarskyddsfullmäktig valdas mandattid börjar och upphör för övriga kandidater när valresultatet fastställs.

Bestämmelserna om anställningsskydd ska tillämpas på en tjänsteman som verkat som arbetarskyddsfullmäktig sex månader efter det att uppdraget upphört.

Om arbetarskyddsfullmäktigens arbetsavtal upphävs i strid med bestämmelserna i detta avtal, ska arbetsgivaren till honom eller henne betala en ersättning på minst 10 och högst 30 månaders lön. Ersättningen ska bestämmas enligt 12 kap. 2 § 2 mom. i arbetsavtalslagen. Kränkning av rättigheterna enligt detta avtal ska beaktas som en faktor som höjer ersättningens belopp. Då antalet regelbundet arbetande arbetare och tjänstemän på en produktionsenhet eller motsvarande verksamhetsenhet är 20 eller färre, är den ovan nämnda ersättningen för arbetarskyddsfullmäktigens del emellertid minst fyra månaders lön och högst den ersättning som fastställs i enlighet med 12 kap. 2 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.

En ersättning för en enligt detta avtal ogrundad permittering fastställs i enlighet med 12 kap. 1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.

3.4

Ersättare

Bestämmelserna i detta kapitel tillämpas på en arbetarskyddsfullmäktiges ersättare under den tid som han eller hon i enlighet med anmälan som förutsätts i detta avtal vikarierar arbetarskyddsfullmäktigen.

4

SAMARBETE

Företagets konkurrenskraft och personalens välmående förutsätter att företagets verksamhet utvecklas. Syftet med utvecklingsåtgärderna är att skapa förbättrad produktivitet, utveckla reallönerna samt åstadkomma meningsfulla och utvecklande arbetsuppgifter. När undersökningar i anslutning till utvecklingen av produktiviteten riktas mot tjänstemännens uppgiftsområde, behandlas undersökningens innehåll och syfte av arbetsgivaren och förtroendemannen eller den representant tjänstemännen har utsett. När projekt för att utveckla produktiviteten inleds ges tjänstemännens representanter tillräcklig utbildning så att det också i praktiken ska vara möjligt att uppnå målen i utvecklingsprojekten.

Lokalt kan avtalas om att tillsätta ett samarbetsorgan som behandlar ärenden som bl.a. hänför sig till utvecklingsverksamheten. Samarbetsorganet kan ersätta separata samarbetskommittéer och arbetarskyddskommissioner samt andra motsvarande kommittéer. Samma samarbetsorgan kan även ansvara för åtgärder och planer i enlighet med lagen om samarbete inom företag, arbetarskyddstillsynslagen, företagshälsovårdslagen och jämställdhetslagen i den omfattning som man lokalt kommer överens om.

5

UTBILDNING

5.1

Gemensam utbildning

Den utbildning som främjar samarbetet på arbetsplatsen arrangeras av arbetsmarknadsparterna eller arbetsgivar- och tjänstemannaparten gemensamt på arbetsplatsen eller annorstädes.

Grundkurser i arbetarskyddssamarbete samt specialkurser som krävs för arbetarskyddssamarbetet är sådan gemensam utbildning som avses i denna punkt. Bestämmelserna om gemensam utbildning tillämpas också vid utbildning som hänför sig till medinflytandesystem och lokala avtal.

Den som deltar i utbildning får ersättning för de direkta kostnaderna för utbildningen, och tjänstemannens månadslön (grundlönen inklusive eventuella fasta månadsersättningar) minskas inte, såvida inte annat har avtalats lokalt. Sker utbildningen helt utanför arbetstid, ersätts de direkta kostnader som föranleds av utbildningen. Reseersättningar bestäms enligt kollektivavtalet.

Om deltagande i utbildning avtalas lokalt i ifrågavarande samarbetsorgan eller mellan arbetsgivaren och förtroendemannen beroende på utbildningens natur. Arbetsgivaren och personen i fråga kan också sinsemellan avtala om deltagande i utbildning.

5.2

Fackföreningsutbildning

5.2.1

Anställningsförhållandets fortbestånd och anmälningstider

Tjänstemännen ges tillfälle att delta i kurser som arrangeras av Tjänstemannacentralorganisationen STTK och dess medlemsförbund och som räcker en månad eller kortare tid, när detta kan ske utan att föranleda kännbar olägenhet för företagets verksamhet. Vid bedömningen av ovan nämnda olägenhet beaktas arbetsplatsens storlek. Anmälan om avsikten att delta i kursen ska göras så tidigt som möjligt. Ifall tillstånd att delta i kurs inte beviljas bör förtroendemannen senast 10 dagar innan kursen börjar informeras om orsaken till varför beviljande av ledighet skulle medföra kännbar olägenhet. Härvid rekommenderas att man i samråd strävar efter att utreda en eventuell annan tidpunkt för kursen då det inte finns hinder för deltagandet.

På förhand ska det konstateras om det gäller sådan utbildning för vilken arbetsgivaren betalar ersättningar till tjänstemannen enligt detta avtal.

Personalrepresentanterna som nämns i punkt 5.2.2 bereds tillfälle att i enlighet med ovan nämnda avtalspunkt delta i sådan utbildning som avses i detta avtal och som är ägnad att öka dessa personers kompetens i skötseln av uppgifter som nämns i detta avtal.

5.2.2

Ersättningar

För en kurs som anordnas på en av STTK:s eller dess medlemsförbunds utbildningsanstalter eller av särskilda skäl på en annan plats och som utbildningsarbetsgruppen har godkänt betalar arbetsgivaren månadslön till förtroendemannen, avdelningsförtroendemannen, vice förtroendemannen, arbetarskyddsfullmäktigen, vice fullmäktigen, medlemmar av arbetarskyddskommissionen och arbetarskyddsombudet för utbildning som deras uppgifter kräver, till förtroendemannen och avdelningsförtroendemannen för högst en månad och för personer i ovan nämnda arbetarskyddsförtroendeuppdrag för högst två veckor.

Till förtroendemannen och avdelningsförtroendemannen betalas ersättning på motsvarande sätt när de deltar i en högst tre månader lång kurs vid STTK-institutet för inkomstbortfallet för en månad. Detsamma gäller ordföranden för en medlemsförening förutsatt, att det företag där han eller hon arbetar har minst 180 anställda i arbetsavtalsförhållande och den medlemsförening som han eller hon leder har minst 50 medlemmar.

Till tjänstemän som nämns i 5.2.2 punkten betalas dessutom för varje kursdag för vilken månadslönen inte minskas en måltidsersättning som har avtalats mellan centralförbunden för att ersätta de måltidskostnader som kursens arrangör har för kursen.

Arbetsgivaren är skyldig att betala ovan avsedda ersättningar till samma person endast en gång för samma eller till innehållet motsvarande utbildning.

Deltagande i utbildning som avses i punkt 5.2 och som varar högst en månad minskar inte semester-, pensions- eller andra därmed jämförbara förmåner.

6

INFORMATIONSVERKSAMHET

Arbetsgivaren ska ge personalen eller dess företrädare följande uppgifter:

1. Efter fastställandet av företagets bokslut en utredning om företagets ekonomiska ställning som baserar sig på bokslutet.
2. Minst två gånger per redovisningsår en utredning om företagets ekonomiska ställning av vilken utvecklingsutsikterna för produktionen, sysselsättningen, lönsamheten och kostnadsstrukturen framgår.
3. Årligen en personalplan, som innehåller en uppskattning av beräknade förändringar i personalens storlek, art och ställning. Företaget ska utan dröjsmål meddela väsentliga förändringar i alla ovan nämnda uppgifter.

I företag med regelbundet minst 30 anställda ges företagets bokslutsuppgifter som avses i 11 § 2 mom. i lagen om samarbete inom företag till personalens företrädare på begäran i skriftlig form.

I detta avtal avsedd personalgrupp har rätt att på arbetsplatsen eller i annan överenskommen lokalitet ordna möten om arbetsmarknadsfrågor eller i samarbetslagen avsedda frågor som gäller anställningsförhållandena på arbetsplatsen. Personalgrupperna har också rätt att till sina medlemmar dela ut möteskallelser och meddelanden som gäller anställningsförhållandena på arbetsplatsen eller arbetsmarknadsfrågor.

Personalgrupperna har också rätt att på arbetsplatsens anslagstavla informera, förutom om arbetsmarknadsfrågor, också om frågor av allmän karaktär.

Helsingfors den 1 december 2016

SKOGSINDUSTRIN I FINLAND rf

FACKFÖRBUNDET PRO rf

SOMMARPRAKTIKPROGRAMMET ”LÄR KÄNNA ARBETSLIVET OCH TJÄNA EN SLANT” ÅREN 2017–2019

Skogsindustrin rf och Fackförbundet Pro rf vill för sin del stödja möjligheterna för grundskolelever, elever i årskurs tio, gymnasister och unga som deltar i VALMA-utbildning att bekanta sig med arbetslivet genom sommarpraktikprogrammet ”Lär känna arbetslivet och tjäna en slant”.

Syftet med programmet är att ge eleverna personliga erfarenheter av verksamheten vid industriföretag inom den mekaniska skogsindustrin, de olika arbetsuppgifterna som förekommer på företagen, personalstrukturen, samarbetsformerna och de möjligheter som branschen erbjuder samt samtidigt erbjuda skoleleverna lämpligt praktiskt arbete.

På grund av detta har parterna enligt centralorganisationernas rekommendation av den 20.12.2016 avtalat följande:

1. Nedan nämnda bestämmelser gäller grundskoleelever, elever i årskurs tio, gymnasister och unga som deltar i VALMA-utbildning vars anställningsförhållande grundar sig på sommarpraktikprogrammet ”Lär känna arbetslivet och tjäna en slant”.
2. Ett anställningsförhållande enligt sommarpraktikprogrammet som fortgår två veckor eller tio arbetsdagar kan förläggas till perioden 1.6–31.8 under åren 2017–2019. Man kan göra endast en praktikperiod enligt denna rekommendation hos samma arbetsgivare per år.
3. För deltagande i sommarpraktikprogrammet ”Bekanta dig med arbetslivet och tjäna en slant” betalas en engångslön som år 2017 uppgår till 335 euro, 345 euro 2018 och 350 euro 2019. I lönen ingår den semesterersättning som tjänats in under praktiken. För lönen betalas lagstadgade socialskyddsavgifter beroende på personens ålder.
4. Löner, lönegrunder och övriga bestämmelser om förmåner med penningvärde i det gällande kollektivavtalet tillämpas inte på de grundskoleelever, elever i årskurs tio, gymnasister och unga som deltar i VALMA-utbildning vars anställningsförhållande baserar sig på det sommarpraktikprogram som avses i detta protokoll. Med undantag av den ordinarie arbetstidens längd tillämpas på dem inte heller kollektivavtalets bestämmelser om arbetstid, ifall dessa skulle försvåra det praktiska förverkligandet av sommarpraktikprogrammet.

Helsingfors den 21 december 2016