

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 KARTONG- OCH
PAPPERSFÖRÄDLINGSBRANSCHEN

1.1.2024–31.1.2026

PAHVIN- JA PAPERINJALOSTAJAT JALO RY
FACKFÖRBUNDET PRO RF

Innehåll

KOLLEKTIVAVTAL FÖR TJÄNSTEMÄN INOM KARTONG- OCH PAPPERSFÖRÄDLINGSBRANSCHEN 1.1.2024–31.1.2026	13
1 § Tillämpningsområde	13
2 § Arbetsgivarens och tjänstemannens allmänna skyldigheter	15
3 § Anställningsförhållande	15
4 § Vikariatersättning	16
5 § Instruktion på arbetsplatsen	16
6 § Anställningsförhållandets upphörande	17
7 § Lönebestämmelser	18
8 § Arbetstid	19
9 § Mertidsarbete	20
10 § Lediga dagar	21
11 § Söckenhelgsveckor	21
12 § Övertidsarbete	22
13 § Deltidslön	24
14 § Beredskap	25
15 § Utryckningsbetonat arbete och telefonanvisningar	26
16 § Söndagsarbete	26
17 § Vilotider och ersättning för veckovila	27
18 § Skiftarbete och kvälls- och nattarbete	28
19 § Lön efter sjuktid eller familjeledighet samt efter olycksfall	29
20 § Läkarundersökningar	30
21 § Reseersättningar	32
22 § Utveckling och utbildning av personal	35
23 § Semester	36
24 § Kort tillfällig ledighet	37
25 § Ansvarsförsäkring och grupplivförsäkring	38
26 § Organisationsfrihet och inkassering av medlemsavgifter till fackföreningar	38
27 § Mötesfrihet	39
28 § Lokala avtal	39
29 § Förhandlingsordning	40
30 § Allmänna avtal	40
31 § Avtalets bindande verkan	41
32 § Avtalets giltighet	41
PROTOKOLL ÖVER ARBETSTIDER GÄLLANDE TJÄNSTEMÄN INOM KARTONG- OCH PAPPERSFÖRÄDLINGSBRANSCHEN	42
1 § ORDINARIE ARBETSTID	42
2 § INTERMITTENT 3-SKIFTSARBETE (ATF 35, 36)	45
3 § ARBETSTIDSFÖRKORTNING I ARBETSTIDSFORMERNA 15–27	46
4 § ERSÄTTNINGAR FÖR ÖVERTIDSARBETE M.M.	48
5 § ERSÄTTNING FÖR SKIFTLEDIGHET	49

6 § SEMESTER I KONTINUERLIGT SKIFTARBETE	49
FASTSTÄLLANDE AV LÖN.....	51
ANVISNINGAR FÖR UPPRÄTTHÅLLANDE AV LÖNESYSTEMET FÖR TJÄNSTEMÄN INOM KARTONG- OCH PAPPERSFÖRÄDLINGSBRANSCHEN	56
AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD GÄLLANDE KARTONG- OCH PAPPERSFÖRÄDLINGSBRANSCHEN	70
I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER	70
II UPPSÄGNING AV ORSAKER SOM BEROR PÅ TJÄNSTEMANNEN	72
III PERMITTERING	73
IV SÄRSKILDA BESTÄMMELSER	74
SAMARBETSAVTAL FÖR KARTONG- OCH PAPPERSFÖRÄDLINGSBRANSCHEN	76
UTBILDNING.....	80
SAMARBETSUTBILDNING	81
BESTÄMMELSER OM ARBETSTID ATF 37 SOM SKA IAKTTAS SOM EN DEL AV KOLLEKTIVAVTALET.....	84

Underteckningsprotokoll över förnyande av kollektivavtalet för tjänstemän inom kartong- och pappersförädlingsbranschen

Tid	16.2.2024
Plats	Fackförbundet Pro, Verkstadsgatan 13 A, 00580 Helsingfors
Närvarande	Fredrik Lindeman, Pahvin- ja paperinjalostajat Jalo ry
e	Anssi Vuorio, Fackförbundet Pro rf Jari Uschanov, ”

1. Förnyande av kollektivavtal

Det konstaterades att förbunden idag har förnyat och undertecknat kollektivavtalet för tjänstemän inom kartong- och pappersförädlingsbranschen enligt det förhandlingsresultat som nåddes mellan förbunden den 8 december 2023 eftersom förbundens styrelser har godkänt det förhandlingsresultat som nåddes.

2. Kollektivavtalets giltighet

Det förnyade kollektivavtalet gäller 1.1.2024–31.1.2026 och förlängs därefter med ett år i sänder, om inte någondera parten senast två månader innan avtalet löper ut skriftligen har sagt upp det.

Om man inte lyckas avtala om löneförhöjningarna för 2025 före 30.11.2024, kan kollektivavtalet sägas upp med en uppsägningstid på två månader så att det upphör att gälla 31.1.2025.

Under förhandlingarna i syfte att ta fram ett nytt kollektivavtal gäller bestämmelserna i detta kollektivavtal fram till dess att ett nytt kollektivavtal har ingåtts eller avtalsförhandlingarna har upphört.

3. Lönejusteringar

3.1 År 2024

Allmän förhöjning 1.3.2024

Tjänstemannens individuella månadslön, inklusive naturaförmåner men utan tjänstetidstillägg och andra separata tillägg, höjs 1.3.2024 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter med en allmän förhöjning på 2,5 procent.

Lokal pott 1.3.2024

Specifikt för företag/verksamhetsställen tillämpas en lokal pott som uppgår till 1,0 procent och vars storlek beräknas på summan av de individuella månadslöner som i januari 2024 betalades till de tjänstemän som omfattas av tillämpningsområdet för kollektivavtalet för tjänstemän inom kartong- och pappersförädlingsbranschen.

Hur den lokala potten ska fördelas förhandlas mellan arbetsgivare och förtroendeman senast 29.2.2024. Den lokala pottens storlek fastställs med förtroendemannen.

Om man vid förhandlingarna inte når en överenskommelse om fördelning av den lokala potten, fördelas den lokala potten på 0,5 procent enligt vad arbetsgivaren beslutar och som en allmän förhöjning på 0,5 procent.

Efter att löneförhöjningarna har genomförts berättar arbetsgivaren inom rimlig tid för förtroendemannen, och om ingen förtroendeman har valts, för hela tjänstemannagruppen, på vilket sätt den företagsspecifika potten som använts för att höja tjänsteinnehavarnas löner genomförts och om potten fördelats, antalet personer som fått förhöjning och den genomsnittliga förhöjningen.
Löneklass efter svårighetsgrad 1.3.2024

Löneklasserna efter svårighetsgrad höjs med 3,5 procent och är från och med 1.3.2024:

1A	2139 €
1B	2325 €
2A	2529 €
2B	2745 €
3A	2991 €
3B	3262 €
4A	3567 €
4B	3944 €
5A	4274 €
5B	4677 €

Skifttillägg och bastutillägg 1.3.2024

Tilläggen höjs med 3,5 procent och är från och med 1.3.2024:

Tillägg för kvällsskift	2,40 euro/månad
Tillägg för nattskift	4,43 euro/månad
Bastutillägg	4,67 euro/månad

Tjänsteårstillägg 1.3.2024

Tjänsteårstilläggen höjs med 3,5 procent och är från och med 1.3.2024:

Tjänstetid/år	Tillägg/€/mån.
4–9 år	56 euro/månad
10–14 år	69 euro/månad
15–19 år	101 euro/månad
20–24 år	131 euro/månad
25– år	156 euro/månad

Ersättningar till förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige

Månadsersättningarna till förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige höjs med 3,5 procent och är från och med 1.3.2024:

4–9 tjänstemän	90 €/månad
10–24 tjänstemän	152 €/månad
25–50 tjänstemän	190 €/månad
50– tjänstemän	261 €/månad

3.2 År 2025

Avtal om löneförhöjningar för 2025 ska ingås senast 30.11.2024. Om man inte lyckas avtala om löneförhöjningarna för 2025 före 30.11.2024, kan kollektivavtalet sägas upp med en uppsägningstid på två månader så att det upphör att gälla 31.1.2025.

Om kollektivavtalet upphör att gälla den 31.1.2025, gäller bestämmelserna i detta kollektivavtal fram till dess att ett nytt kollektivavtal har ingåtts eller avtalsförhandlingarna har upphört.

4. Textändringar

Allmänt

Avtalet uppdateras så att det är mellan Pahvin- ja paperinjalostajat Jalo ry och Fackförbundet Pro rf och alla hänvisningar till andra förbund slopas.

19 § Lön efter sjuktid eller familjeledighet samt efter olycksfall

Fjärde punkten ändras så att den lyder:

4. Lön under graviditets- och föräldraledighet

Tjänstemannen ges graviditets- och föräldraledighet under den tid som han eller hon är berättigad till graviditets- och föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen. Under tiden för graviditets- och föräldraledigheten betalas full lön i tre månader till den födande föräldern.

En förutsättning för lönebetalningen är emellertid att tjänstemannens anställning oavbrutet har fortgått i minst sex månader före nedkomsten.

När en tjänsteman har adopterat ett barn under skolåldern, får han eller hon under samma förutsättningar i direkt anknytning till adoptionen en ledighet med lön i tre månader som kan likställas med graviditets- och föräldraledighet.

När anställningen har fortgått i sex månader betalas till en tjänsteman på föräldraledighet lön för de sex första arbetsdagarna under föräldrapenningsperioden. Tjänstemannen har rätt att få sin lön jämte naturaförmåner till det belopp som tjänstemannen under sin ordinarie arbetstid hade intjänat om han eller hon hade varit i arbetet. Vid samordning av föräldrapenning och lön för föräldraledighet iakttas bestämmelserna i 5 punkten.

Parterna rekommenderar att man gör upp en helhetsplan om utnyttjandet av föräldraledighet och vårdledighet på den blankett som centralorganisationerna tillsammans har utarbetat.

När familjeledigheten upphör har tjänstemannen rätt att i första hand återgå till sitt tidigare arbete. Om detta inte är möjligt ska tjänstemannen enligt arbetsavtalet erbjudas arbete som motsvarar det tidigare arbetet och, om detta inte heller är möjligt, annat arbete i enlighet med arbetsavtalet. En tjänsteman som avses i detta stycke har rätt till arbete före den vikarie som anställts för familjeledigheten.

5. Lönesystem

3 Tjänsteårstillägg

Ett nytt stycke läggs till i punkt 3 om tjänsteårstillägg:

Byte av tjänsteårstillägg mot ledighet

För att förbättra arbetshälsan och främja orken i arbetet kan man genom ett lokalt avtal för tjänstemän som arbetat i mer än 15 år utan avbrott ta i bruk ett system där tjänsteårstillägget byts till ledighet.

Tjänstemannen ska meddela arbetsgivaren om sin önskan att byta tjänsteårstillägget till ledighet före kalenderårets början. Meddelandet är bindande för tjänstemannen. Man ska sträva efter att nå en överenskommelse om tidpunkten för ledigheten. Om man inte kan komma överens om tidpunkten för ledigheten, ges en ledighet utan avbrott under en med tanke på ordnandet av produktionen ändamålsenlig tid under samma kalenderår.

Ledighetens längd

15 år eller längre	7 arbetsdagar
20 år eller längre	8 arbetsdagar
25 år eller längre	10 arbetsdagar

6. Samarbetsavtal

16 § Information som ges till förtroendemannen

Följande protokollsanteckning läggs till:

Förtroendemannen har rätt att få alla nödvändiga löneuppgifter och andra uppgifter med anknytning till förhandlingarna om lokala avtal i god tid innan förhandlingarna inleds.

7. Sommarpraktikprogrammet "Lär känna arbetslivet och tjäna en slant"

Parterna förnyar sommarpraktikprogrammet "Lär känna arbetslivet och tjäna en slant" för åren 2024–2025 genom ett separat protokoll så att engångslönen i enlighet med programmet uppgår till 395 euro år 2024 och år 2025.

8. Förbundens gemensamma arbetsgrupp för utveckling av kollektivavtalet

Förbunden tillsätter en gemensam arbetsgrupp för utveckling av kollektivavtalet. Arbetsgruppen för utveckling av kollektivavtalet fokuserar på att utveckla innehållet i och strukturen för kollektivavtalet och lösa problem punkter.

9. Förbundens rekommendation om förfaringssätt och anvisningar gällande trakasserier och osakligt bemötande på arbetsplatser

Parterna rekommenderar att arbetsgivaren i samarbete med representanter för personalen utarbetar förfaringssätt och anvisningar för situationer där det förekommer trakasserier, osakligt bemötande och diskriminering på arbetsplatsen, såvida arbetsplatsen inte redan har förfaringssätt och anvisningar. Dessutom rekommenderar parterna att förfaringssätten och anvisningarna behandlas med hela personalen och att de utgör en del av introduktionen i arbetet samt att arbetstagarna och cheferna erbjuds utbildning i ämnet. Det är skäl att regelbundet följa nivån vad gäller osakligt bemötande, trakasserier och diskriminering på arbetsplatsen och vid behov bearbeta förfaringssätten och anvisningarna. Det är motiverat att förvara förfaringssätten och anvisningarna så att de finns tillgängliga för alla på arbetsplatsen.

10. Utbildningsarbetsgrupp mellan förbunden

Utbildningsarbetsgruppen mellan förbunden fortsätter verksamheten i enlighet med sitt uppdrag.

11. Ersättningar för resekostnader

Ersättningar för resekostnader som ska anses som skattefria och grunderna för dessa fastställs under avtalsperioden i enlighet med Skatteförvaltningens beslut om dessa.

12. Fortgående förhandlingsförfarande

Parterna förbinder sig att förverkliga principen om kontinuerliga förhandlingar. Med iakttagande av fortgående förhandlingsförfarande kan förbunden inleda nödvändiga utvecklings- och ändringsprojekt och vid behov genom gemensamma avtal göra ändringar i kollektivavtalet.

13. Upprätthållande och utveckling av kompetens

Avtalsparterna framhåller vikten av en planerlig utveckling av personalen när det gäller att upprätthålla och utveckla tjänstemännens yrkeskompetens. Avtalsparterna anser det viktigt att man i samband med tjänstemännens utvecklingssamtal eller i andra motsvarande situationer går igenom tjänstemännens individuella behov av utbildning, utbildningens innehåll och tidtabellen för dess genomförande. Avtalsparterna konstaterar att det bör fästas särskild uppmärksamhet vid utarbetandet av personal- och utbildningsplaner.

Avtalsparterna anser det viktigt att företagsorganisationen och tjänstemäns kunskap som en del av förbättrad konkurrenskraft systematiskt utvecklas. Förbunden rekommenderar att man för att rekrytera och att engagera kunnig personal tillämpar lönepolitik som grundar sig på aktiv kompetensutveckling.

14. Fortgående utveckling av arbetshälsan

Avtalsparterna konstaterar att arbetshälsoverksamheten är kontinuerlig och övergripande utveckling av arbetet, arbetsmiljön och arbetsgemenskapen. Avtalsparterna rekommenderar att olika åtgärder som upprätthåller och främjar arbetshälsa samt stöder längre arbetskarriärer genomförs på arbetsplatserna.

Det är motiverat att fästa särskild uppmärksamhet vid åldrande tjänstemäns arbetsförmåga och belastning. För att minska sjukdomsfall och sjukfrånvaro på grund av dem samt för att bibehålla arbetsförmågan är det skäl att man på arbetsplatserna utnyttjar företagshälsovårdens utredningar av arbetsplatsen, riskbedömningar och personalplaner. Utgående från dessa planeras vid behov individuella åtgärder för upprätthållandet av arbetsförmågan.

Avtalsparterna rekommenderar att man som en del av främjandet av arbetshälsa i alla arbetsgemenskaper om möjligt genomför utbildningen för kortet Välbefinnande i arbetet eller motsvarande.

15. Jämställdhet och likabehandling

Avtalsparterna framhäver betydelsen av jämställda arbetsgemenskaper och betonar vikten av olika åtgärder som syftar till att genomföra principen om lika lön på arbetsplatserna.

För att stöda detta arbete arrangerar avtalsparterna under avtalsperioden gemensam utbildning om hur man uppgör en jämställdhetsplan och utför en lönekartläggning. Man strävar efter att ordna allmänna kurser på det sätt avtalsparterna kommit överens om en gång om året. Utöver dessa kurser ordnas vid behov företagsspecifika kurser. Parterna försöker främja att likabehandlingsplaner tas i bruk såsom lagen föreskriver.

16. Bedömning av risker och olägenheter i arbetet

Bestämmelser om bedömning av risker och olägenheter i arbetet finns i arbetarskyddslagen (738/2002). Enligt lagen ska arbetsgivaren med beaktande av arbetets och verksamhetens art tillräckligt systematiskt reda ut och identifiera de olägenheter och risker som beror på arbetet, arbetstiderna, arbetslokalen, arbetsmiljön i övrigt och arbetsförhållandena samt, om olägenheterna och riskerna inte kan undanröjas, bedöma deras betydelse för arbetstagarnas säkerhet och hälsa.

Förbunden konstaterar att det i arbetarskyddslagen år 2013 har införts en uttrycklig hänvisning till arbetstider som en faktor som orsakar olägenheter och risker som arbetsgivaren ska utreda och bedöma. För att eliminera risker och olägenheter utnyttjas vid behov företagshälsovårdens sakkunskap.

17. Parallellavtal

Parterna förbinder sig att arbeta för att det inom detta avtals tillämpningsområde inte ingås parallella avtal.

18. Bestämmelser om hänvisning

Bestämmelser som endast hänvisar till paragraferna i arbetstidslagen utgör inte delar av kollektivavtalet.

19. Allmänt bindande verkan

Avtalsparterna är eniga om att detta avtal uppfyller de förutsättningar för allmänt bindande verkan som förutsätts i kollektivavtalet för tjänstemän inom kartong- och pappersförädlingsindustrin.

20. Arbetsfredsförpliktelse

Efter att avtalet har blivit bindande för förbunden, är samtliga stridsåtgärder som riktar sig mot detta kollektivavtal i sin helhet eller mot en enskild bestämmelse i avtalet ömsesidigt förbjudna. Förbunden och deras underföreningar är dessutom skyldiga att se till att de föreningar, arbetsgivare och

tjänstemän som är deras medlemmar och som omfattas av kollektivavtalet inte vidtar sådana stridsåtgärder som bryter mot bestämmelserna i avtalet eller i övrigt bryter mot dessa bestämmelser.

21. Justering och godkännande av protokollet

Detta protokoll har gjorts upp i tre likalydande exemplar, ett för varje avtalspart.

Detta protokoll anses justerat och godkänt med avtalsförbundens underteckningar.

22. Underskrifter

Pahvin- ja paperinjalostajat Jalo ry

Fredrik Lindeman

Fackförbundet Pro rf

Anssi Vuorio

Jari Uschanov

**KOLLEKTIVAVTAL FÖR TJÄNSTEMÄN INOM KARTONG- OCH PAPPERSFÖRÄDLINGSBRANSCHEN
1.1.2024–31.1.2026**

1 § Tillämpningsområde

1. Detta avtal omfattar tjänstemän som är anställda vid företag som är medlemmar i Pahvin- ja paperinjalostajat Jalo ry. Med dessa tjänstemän avses oberoende av utbildning de tjänstemän som utför uppgifter som ingår i nedan uppräknade uppgiftsområden eller uppgifter som till sin karaktär kan jämföras med dessa:

kontors- och byråarbete i allmänhet såsom arbete som anknyter till bokföring, intern revision, kassaförvaltning, brevväxling, beräkning av löner och kostnader, prissättning i anknytning till försäljning och inköp, resultatgranskning, statistikföring, produktionsbevakning och kontorservice;

arbete i anknytning till IT-applikationer och användning av datorer såsom planeringsarbete, programmeringsarbete, underhållsarbete och stödarbete, arbete i anknytning till maskinell databehandling, uppgifter som hör till underhållstekniker och motsvarande tjänstemän som utför reparations- och monteringsarbeten med datasystem, maskiner och anläggningar;

arbete som anknyter till marknadsföring, försäljning, reklam, utrikeshandel, inköpsverksamhet och prissättning samt arbete med marknadsundersökningar och kundbetjäning;

lagerförvaltningsarbete, arbete med lagerkontroll, arbete som anknyter till mottagning och sändning av varor samt skötsel av transporter och skeppningar;

arbete i anknytning till personaladministration och utveckling av administration samt arbete i anknytning till personalplanering, utveckling och personalservice;

arbetsledning eller en likställd chefsuppgift, skiftmästare, uppgifter som hör till teamledare och lagerförvaltare samt uppgifter som hör till arbetshandledare, instruktör och utbildare;

uppgifter med bruksplanering och bevakning som hör till arbetsplanerare, tekniska planerare och produktionsplanerare;

metodplanerare, arbetsstudiemäns och -granskares uppgifter;

sådana handelsadministrativa och tekniska tjänstemannauppgifter som till sin karaktär kan jämföras med ovan uppräknade.

Om en tjänstemans arbete (t.ex. på ett koncernbolag eller huvudkontor) omedelbart tjänar flera än en industribransch anses tjänstemannen arbeta inom företagets huvudbransch.

2. Detta avtal omfattar också textare och reklamtecknare, tjänstemän som utför industriell formgivning av produkter och motsvarande liksom de tjänstemän som utan att egentligen delta i den produktiva verksamheten huvudsakligen utför kontorsarbete på produktions-, fabriks- och lageravdelningar.
3. Av de som arbetar med laboratorieuppgifter eller i motsvarande uppgifter räknas som tjänstemän de personer vars uppgifter antingen förutsätter yrkesutbildning på minst ett år eller motsvarande kompetens erhållen genom praktisk erfarenhet och kurser.
4. Tillämpningsområdet avgörs enligt uppgift. Avtalet tillämpas därmed på en tjänsteman vars huvudsakliga uppgifter hör till de uppgifter som avses i detta avtal.

Avtalets tillämpningsområde är uppgiftsspecifikt. Till följd av detta har anställningsförhållandets karaktär, personens utbildningsnivå, given statistikbeteckning, lönebetalningssätt eller löneform inte någon avgörande betydelse med tanke på tillämpningen av avtalet.

Detta kollektivavtal tillämpas på tjänstemän som arbetar i ovan nämnda uppgifter och som omfattas av arbetstidslagens tillämpningsområde.

5. Avtalet gäller inte personer inom företagsledningen som därmed faller utanför arbetstidslagens tillämpningsområde eller som representerar arbetsgivaren vid fastställande av tjänstemännens löne- och anställningsvillkor, inte heller personer med en självständig ställning och ett administrativt, ekonomiskt eller operativt ansvar på företaget eller en betydande del av det samt personer i en jämförbar ställning.
6. På tjänstemän som huvudsakligen utför provisionsarbete tillämpas inte löne- och arbetstidsbestämmelserna i avtalet och inte heller resereglementet utan om dessa ska avtalas separat. Till följd av provisionsarbetets karaktär har de som utför provisionsarbete ofta rätt att efter eget gottfinnande organisera sin arbetstid och de eventuella resorna.
7. Då det uppstår oklarheter om tolkningen av denna paragraf eller om huruvida tjänstemän omfattas av detta avtal strävar man efter att med iakttagande av detta avtals förhandlingsordning utreda ärendet med beaktande av att även sådana tjänstemän i chefsuppgifter som man inte genom bestämmelsen i 5 punkten har uteslutit från detta avtal räknas som de tjänstemän som avses i avtalet inom ramen för det som fastställs i 1 punkten.
8. Om en tjänstemannauppgift som ingår i det här kollektivavtalets tillämpningsområde ändras så att det eventuellt leder till en ändring av personalgrupp, ska arbetsgivaren underrätta förtroendemannen om ändringen och på begäran av förtroendemannen ska ändringen förhandlas med förtroendemannen. En företrädare för arbetsgivaren och förtroendemannen går tillsammans igenom den ändrade befattningsbeskrivningen av uppgiften och strävar efter att utifrån dess faktiska innehåll fastställa om uppgiften efter denna ändring omfattas av tillämpningsområdet för detta kollektivavtal eller inte. Samma förfarande tillämpas då nya tjänstemannauppgifter inrättas, såvida de inbegriper uppgifter som omfattas av tillämpningsområdet för detta kollektivavtal.
9. Avtalsparterna är eniga om att kollektivavtal som berör tjänstemän kan uteslutande ingås enligt industriförbundsprincipen på så sätt att de inbegriper samtliga tjänstemän inom den aktuella industribranschen oberoende av specialyrkesbransch eller utbildning.

Tillämpningsanvisning

A. Fastställande av övre gräns

I 1 § 5 punkten i avtalet fastställs de personer som avtalet inte gäller.

Dylika är utöver personerna inom företagsledningen de personer som vid fastställande av löne- och anställningsvillkoren för tjänstemän representerar arbetsgivaren.

Till denna kategori hör dessutom personer inom en medelstor företagsorganisation som bedriver produktiv verksamhet som i sina uppgifter på s.k. "avdelningschefsnivå" kan räknas ha en sådan självständig ställning och sådant administrativt, ekonomiskt och operativt ansvar som avses i avtalspunkten och på vilka man på grund av deras ställning inte tillämpar arbetstidslagen.

Inom en företagsorganisation kan det även finnas personer på ovan nämnda eller på en högre nivå som inte har chefsansvar, men som representerar sakkunskap inom ett visst specialområde (s.k. "specialister") och som på grund av detta och sin självständiga ställning jämförs med ovan nämnda personer. På stora företag finns det naturligtvis flera organisationsnivåer och därmed kan också personer som arbetar på flera organisationsnivåer falla utanför avtalets tillämpningsområde. Detta förutsätter att de övriga förutsättningarna som nämns i 1 § 5 punkten föreligger.

Vid bedömning enligt 1 § 5 punkten beaktas företagets storlek.

Chefsställning utesluter inte uppgiften ur avtalets tillämpningsområde.

Någon övre gräns för utbildningen har inte dragits för tillämpningen av avtalet. Detta innebär att en tjänsteman med t.ex. högskoleutbildning eller annan specialutbildning omfattas av detta avtals tillämpningsområde förutsatt att han eller hon utför uppgifter som avses i avtalet och att man på honom eller henne på grund av hans eller hennes ställning tillämpar arbetstidslagen.

B. Fastställande av nedre gräns

Vid fastställande av gränser i förhållande till arbetaravtal ska bl.a. följande aspekter beaktas:

- a) Den aspekt till vilken fackförening personen hör får inte spela någon roll.
- b) Med tanke på avtalens tillämpningsområde har personens arbetstids- eller löneform ingen betydelse.
- c) Vid bedömning av avtalets tillämplighet på personens huvudsakliga uppgifter ska de även jämföras med bestämmelserna i befattningsnomenklaturen och de kollektivavtal som gäller arbetarna inom branschen.

2 § Arbetsgivarens och tjänstemannens allmänna skyldigheter

Tjänstemannen ska på det sätt som hans eller hennes ställning förutsätter främja och bevaka arbetsgivarens intressen.

Arbetsgivaren ska förhålla sig förtroendefullt till tjänstemannen och i mån av möjlighet även stödja tjänstemannen när han eller hon strävar efter att utveckla sin yrkeskunskap. Arbetsgivaren ska så tidigt som möjligt meddela tjänstemannen ändringar som gäller hans eller hennes ställning och stödja tjänstemannen när han eller hon representerar arbetsgivaren.

Han eller hon ska informeras om avgöranden som gäller hans eller hennes medarbetare senast samtidigt som medarbetarna informeras.

Parterna betonar det ansvar som hör ihop med chefsställningen och konstaterar att den övervakning som ingår i befattningen ökar dess svårighetsgrad. Företaget ska följa med chefernas och deras medarbetares löner så att lönen för en tjänsteman i chefsställning överskrider lönenivån för medarbetarna.

Uppföljningen kan genomföras till exempel genom en årlig granskning. Vid tillämpningen ska användas jämförbara inkomst- och lönefaktorer mellan chefen och medarbetarna.

Tjänstemannen ska göras förtrogen med arbetet och de förändringar som sker i arbetet. En ny tjänsteman ska också göras förtrogen med företaget och dess verksamhetsprinciper samt med personalpolitiken och de eventuella ordningsreglerna.

För nya tjänstemän klarläggs det kollektivavtal som tillämpas och dess förhandlingssystem liksom tjänstemännens representanter i olika förtroendeuppdrag.

3 § Anställningsförhållande

1. Arbetsledningsrätt

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

2. Ändring av anställningsvillkor

Anställningsvillkoren kan ändras om båda parterna kommer överens om det. Om enighet inte kan nås, kan ändringen genomföras ifall den baserar sig på en grund som berättigar till uppsägning och uppsägningstiden iaktas. Förfarandet är alltså detsamma som vid uppsägning av arbetsavtal.

En tjänsteman kan förflyttas till en annan uppgift på så sätt att hans eller hennes tjänstemannaställning bevaras. Om detta innebär försämrade förmåner ska ovan nämnda grund även existera här och en uppsägningstid i enlighet med 6 § iaktas.

Om en tjänsteman förflyttas från en uppgift till en annan eller om det ansvar och de krav som skötseln av befattningen förutsätter ändras ska arbetsgivaren och tjänstemannen i första hand förhandla om frågan och om tjänstemannen begär det även med den förtroendemannan som representerar honom eller henne.

Förflyttning till en mindre krävande uppgift kan inte verkställas utan avtal eller särskilt vägande skäl.

3. Tjänstemän med provisionslön

Om anställningsvillkoren för försäljare med hel eller partiell provisionslön ska avtalas så noggrant som möjligt. Därvid är det skäl att utreda bl.a. lön, ersättningsgrunder för kostnader, beräkningsgrunder för lön för semester och sjuktid och grund för fastställande av provisionsdel samt tidpunkt för betalning av provision. Innan arbetsgivaren fastställer försäljningsmålen är det ändamålsenligt att arbetsgivaren och försäljaren diskuterar om dessa. Arbetsgivaren ersätter samtliga kostnader till följd av skötseln av arbetsuppgiften.

4 § Vikariatersättning

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 särskild vikariatersättning som uppgår till 14–35 procent av tjänstemannens individuella lön. En lika stor ersättning betalas till 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.

Vikariatsbestämmelsen gäller inte

- semestervikariat på under 2 veckor
- kortvariga sjukdomsfall (förkylning)
- fall där det är fråga om att utföra en annan persons arbete när han eller hon deltar i en kurs eller av motsvarande skäl är frånvarande från arbetet
- situationer där man gemensamt på förhand har konstaterat att vikariatet beaktas i tjänstemannens individuella lön.

Lokala förhållanden

Den ovan nämnda huvudregeln som är bunden till tid beaktar inte alltid de lokala förhållandena tillräckligt mycket. Därför kan det i vissa fall då man överväger vikariatersättning vara befogat att också ta hänsyn till om tjänstemannens arbetsmängd och ansvaret i anknytning till uppgiften som ska utföras väsentligt ökar.

Genom bestämmelsen försämras inte tidigare rådande praxis. Om tjänstemannen däremot permanent övergår till nya uppgifter ska tjänstemannens lön fastställas på nytt.

5 § Instruktion på arbetsplatsen

Instruktion på arbetsplatsen utgör en del av den systematiska utbildningen som innebär att en ny tjänsteman i enlighet med en på förhand utarbetad plan utbildas att bli förtrogen med arbetsplatsen och arbetsuppgifterna som tillkommer honom eller henne liksom också med de eventuella farorna i arbetet och arbetsmiljön och hur dessa kan avvärjas.

Om det ingår i tjänstemannens uppgifter att vid sidan av det egna arbetet för en annan tjänsteman utföra sådan arbetsplatsinstruktion som arbetsgivaren separat bestämt om ska detta beaktas vid fastställande av uppgiftens svårighetsgrad.

Instruktion på arbetsplatsen som arbetsgivaren separat bestämt om och som tjänstemannen vid sidan av det egna arbetet utför för en annan tjänsteman ersätts med ett särskilt tillägg som betalas för instruktionstiden. Tillägget uppgår till minst 10 procent av tjänstemannens individuella lön.

Ersättningen, tiden som används för instruktion och övriga frågor kring den arbetsplatsinstruktion som man separat bestämt om ska utredas innan instruktionen inleds.

Instruktionen och arbetshandledningen för arbetstagare och sommarjobbare ingår i tjänstemännens normala arbetsuppgifter och det betalas inga särskilda tillägg för instruktionen och handledningen för dessa personer.

Tillägget ska även betalas i de fall där tjänstemannen ger instruktion i arbetsuppgifterna för en tjänsteman som tillfälligt är anställd på ett annat företag.

6 § Anställningsförhållandets upphörande

1. Om man inte vid uppsägningen avtalat om en annan uppsägningstid, ska följande uppsägningstider iakttas när ett arbetsavtal sägs upp:

Uppsägningstiderna som arbetsgivaren ska iaktta:

Anställningsförhållandet har fortgått utan avbrott	Uppsägningstid
Högst ett år	14 dagar
Över ett år men högst fyra år	1 månad
Över fyra år men högst åtta år	2 månader
Över åtta år men högst 12 år	4 månader
över 12 år	6 månader

Uppsägningstiderna som tjänstemannen ska iaktta:

Anställningsförhållandet har fortgått utan avbrott	Uppsägningstid
Högst fem år	14 dagar
Över fem år	1 månad

2. Arbetsgivaren eller tjänstemannen kan, om han eller hon så vill, under semesterperioden (2.5–30.9) inberäkna i uppsägningstiden den semester som intjänats under föregående kvalifikationsår, men som ännu inte tagits ut.

3. Omställningsskydd

Verksamhetsmodeller för sysselsättning och omställningsskydd

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

4. Samarbets- och uppsägningsförfarande

I början av samarbetsförhandlingarna ska arbetsgivaren för personalrepresentanterna förete en verksamhetsplan för främjande av sysselsättning om arbetsgivaren överväger att säga upp minst 10 tjänstemän av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker. Om innehållet i planen förhandlas med tjänstemännens representanter. I planen redogörs för förhandlingsrutinerna och förhandlingsformerna, den planerade tidtabellen och de planerade verksamhetsprinciperna under uppsägningstiden i fråga om arbetsplatsökande, utbildning och anlitande av Arbetskraftsservice. I planen beaktas de gällande normerna om hur man går tillväga vid nedskärning av Arbetskraft.

Om samarbetsförhandlingarna berör uppsägning av under 10 tjänstemän, ska man i samarbetsförfarandet presentera de planerade verksamhetsprinciperna under uppsägningstiden för arbetsökande, utbildning och anlitande av Arbetskraftsservice.

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

Arbetsgivaren och Arbetskraftsmyndigheten kartlägger i samarbete utan dröjsmål de offentliga Arbetskraftstjänster som behövs när samarbetsförfarandet eller uppsägningsförfaranden på små företag har inletts. Man strävar efter att tillsammans med Arbetskraftsmyndigheten nå överenskommelser om kvaliteten hos de tjänster som erbjuds och om tidtabellen för verkställandet av dem liksom om samarbetet för att genomföra dem. Tjänstemäns representanter deltar i samarbetet.

5. Sysselsättningsprogram och dess genomförande under uppsägningstiden

Arbetsgivaren har skyldighet att underrätta om rätten till sysselsättningsprogram.

Arbetsgivaren meddelar Arbetskraftsmyndigheten om uppsägning som gjorts av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, om den uppsagda tjänstemannen har en arbetshistoria på minst tre år.

Anmälningssplikten gäller även upphörandet av ett sådant tidsbundet anställningsförhållande som består av ett eller flera tidsbundna arbetsavtal hos samma arbetsgivare som oavbrutet sammanlagt varit i minst tre år eller enbart haft kortvariga avbrott.

Arbetsgivaren är skyldig att med tjänstemannens samtycke ge Arbetskraftsmyndigheten uppgifter som berör tjänstemannens utbildning, arbetserfarenhet och arbetsuppgifter genast efter uppsägningen. Arbetsgivaren deltar enligt överenskommelse även i övrigt i utarbetandet av ett sysselsättningsprogram.

Tjänstemannen har möjlighet att delta i utarbetandet av sysselsättningsprogrammet. Sysselsättningsprogrammet kan vid behov kompletteras senare.

Om man efter uppsägningen inte har kommit överens om annat, har en tjänsteman rätt till ledighet utan inkomstbortfall för att under uppsägningstiden delta i uppgörandet av sysselsättningsprogrammet, söka arbetsplats och delta i arbetsplatsintervjuer som sker på eget initiativ och på myndigheternas initiativ, förberedelser som gäller omplacering, inläring i arbetet och praktik eller Arbetskraftspolitisk utbildning i enlighet med sysselsättningsprogrammet. Beroende på hur länge anställningsförhållandet har varit är ledighetens längd följande:

Längden på sysselsättningsledigheten fastställs enligt längden på uppsägningstiden enligt följande:

1. sammanlagt högst 10 arbetsdagar, om uppsägningstiden är högst en månad
2. sammanlagt högst 15 arbetsdagar, om uppsägningstiden är längre än en månad men högst fyra månader
3. sammanlagt högst 20 arbetsdagar, om uppsägningstiden är längre än fyra månader
4. högst 25 arbetsdagar, om uppsägningstiden är sex månader.

Innan arbetstagaren tar ut sysselsättningsledigheten eller en del av den ska han eller hon i så god tid som möjligt meddela arbetsgivaren om detta och om grunden för ledigheten samt på begäran förete en tillförlitlig utredning över grunderna för varje ledighet.

Användningen av sysselsättningsledighet får inte föranleda betydande olägenhet för arbetsgivaren.

Tjänstemannen ska utan dröjsmål meddela arbetsgivaren om ledigheten och på begäran lägga fram en tillförlitlig utredning över grunderna för ledigheten.

Samarbetsförhandlingstid i exceptionella permitteringssituationer

Om en allmänfarlig smittsam sjukdom eller en naturkatastrof eller annan katastrof till följd av ett oöverstigligt hinder orsakar ett företag som omfattas av samarbetslagen ett behov av att snabbt anpassa bolagets verksamhet genom att permittera arbetstagare av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker, är tiden för att förhandla om förändringarna enligt samarbetslagen oberoende av hur de planerade permitteringarna riktas och genomförs fem (5) dagar, såvida inget annat avtalas i samarbetsförhandlingarna.

7 § Lönebestämmelser

Tjänstemannens lön fastställs i enlighet med lönesystemet som ingår som bilaga i detta kollektivavtal utgående från hur krävande den uppgift som han eller hon utför är, den individuella kompetensen och det nuvarande anställningsförhållandets oavbrutna längd.

Med månadslön avses då detta avtal tillämpas tjänstemannens individuella helhetslön, dvs. penninglön inklusive naturaförmåner utan tillägg som betalas separat.

När semesterlön, deltidslön, övertids- och söndagsförhöjningar och ersättningar för storhelg beräknas samt när storleken på skifttillägget fastställs och vid övriga motsvarande situationer inom löneadministrationen behandlas tjänsteårstillägget, som fastställs enligt tjänstemannens oavbrutna anställningstid och betalas som särskilt tillägg, så som den egentliga månadslönen.

Som naturaförmånernas penningvärde anses vid tillämpningen av detta avtal naturaförmånens gängse värde. När det inte är möjligt att fastställa något gängse värde tillämpas i stället beskattningsvärdet. Skatteförvaltningen fastställer årligen de grunder enligt vilka naturaförmånernas penningvärde fastställs i beskattningen.

Lönen betalas regelbundet på varje arbetsplats på de avlöningsdagar som nämns i reglementen som gäller tjänstemän eller, när detta inte fastställs i reglementena, på fasta avlöningsdagar som man på ett annat sätt på förhand meddelar.

Lönen ska kunna lyftas på arbetsplatsen eller i en av tjänstemannen anvisad penninginrättning.

Ifall avlöningsdagen infaller på en dag som inte är en arbetsdag för lönekontoret, eller när betalningen sker via bank, då bankerna inte har öppet, ska tjänstemannen kunna lyfta lönen på den sista dylika arbets- eller öppethållningsdagen som föregår avlöningsdagen.

Om ändringar av avlöningsdagen eller lönebetalningssättet avtalas lokalt senast en månad innan ändringen genomförs.

Ersättningar för arbete som utförs utöver den ordinarie arbetstiden ska betalas i samband med lönen för följande lönebetalningsperiod efter det arbete som berättigar till ersättningar.

Ifall det med tanke på de lokala förhållandena anses nödvändigt kan arbetsgivaren och förtroendemannen som representerar tjänstemännen lokalt avtala om ett eget lönesystem som ska tillämpas i stället för det kollektivavtalsenliga lönesystemet. Även i detta fall ska tjänstemannens lön basera sig på bedömning av arbetets svårighetsgrad och kompetensbedömningen. Man ska avtala om kriterierna för svårighet och kompetens, liksom om principer för bedömning och ibruktagande.

Tjänstemännens löner ska differentieras rättvist enligt svårighetsnivåer och vid tillämpning av det lokalt avtalade lönesystemet ska iakttas de principer som man i kollektivavtalet avtalat om.

8 § Arbetstid

Avtalsbestämmelserna om ordinarie arbetstid, avvikelser från den och periodisering och utjämning av den liksom bestämmelserna om ersättningar för arbetstiden finns antecknade i det protokoll över arbetstider som ingår som bilaga i detta avtal.

Förbunden anser det viktigt att man då tjänstemän anställs på deltid i den mån det är möjligt beaktar de timbegränsningar som gäller för intjänande av utkomstskydd för arbetslösa.

Arbetstidsbank

Med arbetstidsbank avses de arrangemang som införts på företags- eller arbetsplatsnivå för att samordna arbetstid och fritid och genom vilka man kommer överens om hur olika delfaktorer kan sparas eller lånas samt kombineras långsiktigt.

Syftet med arbetstidsbanken är att stödja företagets produktivitet och konkurrenskraft samt iakttä arbetstagarnas individuella arbetstidsbehov.

Ett företag kan införa ett system med en arbetstidsbank under förutsättning att arbetsgivaren och förtroendemannen skriftligen kommer överens om införandet och detaljerna.

Tidsmässiga och övriga begränsningar angående beviljandet av de delar som avtalats vara delfaktorer i arbetstidsbanken får ge vika när ett avtal om arbetstidsbank ingås, om inte annat avtalas.

Det rekommenderas att bland annat följande skrivs in i avtalet om införande av en arbetstidsbank:

- vem avtalet gäller
- vilka delfaktorer arbetstidsbanken består av
- den maximala ordinarie arbetstiden per dygn och per vecka
- gränserna för sparad och lånad arbetstid inom vilka den ordinarie arbetstiden under en längretidsperiod kan variera
- lönegrunden enligt vilken tid och/eller pengar kan sparas eller lånas
- längden på arbetstidsutjämningsperioden
- hur arbetsförmåga inverkar på användning av ledighet från arbetstidsbanken
- principerna för hur den ordinarie arbetstiden per dag och/eller per vecka ordnas
- anmälnings- och tillvägagångssätt för ordnandet av arbetstiden.
- Arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om tidpunkten för en ledighet som varar en arbetsdag eller längre.

Man kan fritt avtala om gränserna för att spara i och låna från arbetstidsbanken. När man avtalar om en utjämningsperiod på över ett år får den genomsnittliga ordinarie arbetstiden per vecka dock högst uppgå till det som föreskrivs i arbetstidslagen.

Tjänstemannens lön bestäms enligt den tidpunkt vid vilken ledigheten tas ut.

Ledigheten minskar inte den mängd semester en tjänsteman tjänar in.

Saldot i arbetstidsbanken jämnas ut innan anställningen upphör. Om det finns sparad tid eller pengar i arbetstidsbanken då anställning upphör, betalas de i samband med slutlönen på det sätt man lokalt avtalat om. Lånad ledighet eller lånade pengar dras av från slutlönen.

Uppsägningstiden för avtalet om arbetstidsbank är sex månader, om inte annat avtalas lokalt.

Arbetstidssaldon utjämnas inom ramen för uppsägningstiden. Om tids- eller penningssaldon inte har utjämnats under loppet av uppsägningstiden, betalas eller dras de av på samma sätt som när ett anställningsförhållande upphör, om inte annat avtalas lokalt.

Utbildningar och utvecklingstillställningar

Genom att iaktta anmälingstiden enligt första stycket i 1 § 4 punkten i protokollet över arbetstider kan arbetsgivaren utöver den ordinarie årliga arbetstiden anvisa om högst 8 timmar per kalenderår med tilläggsutbildning, kompletterande utbildning, utrustningsutbildning eller säkerhetsutbildning som är nödvändig med tanke på arbetet eller utvecklingstillställningar på arbetsplatsen eller på en av arbetsgivaren anvisad plats för att förbättra produktiviteten, effektiviteten och kvaliteten.

Denna tid utgör ordinarie arbetstid som får beordras utöver den i kollektivavtalet fastställda ordinarie årliga arbetstiden. För en utbildning eller utvecklingstillställning betalas lön som motsvarar lönen för den ordinarie arbetstiden inklusive eventuella arbetstidstillägg och tillägg för obekvämt arbete.

En utbildning eller utvecklingstillställning kan genomföras så att arbetsskiftet förlängs med den tid som utbildningen eller tillställningen varar, dock med högst två timmar per dag. En utbildning eller utvecklingstillställning kan också genomföras som en hel dag. En utbildning eller utvecklingstillställning får inte arrangeras på en söckenhelg, en lördag under en söckenhelgsvecka eller en söndag.

Om en utbildning eller tillställning enligt ovan arrangeras utanför arbetsplatsen tillämpas Skatteförvaltningens gällande bestämmelser om skattefria resekostnadsersättningar vid ersättning av resekostnader.

9 § Mertidsarbete

1. Begreppet mertidsarbete

Med mertidsarbete avses arbete som med tjänstemannens samtycke utförs utöver den avtalade arbetstiden utan att den dock överskrider maximigränserna för ordinarie arbetstid enligt 1 § 6 och 8 punkten.

Mertidsarbete kan därmed, med undantag av frånvarofall, endast komma i fråga för sådana tjänstemäns del vars avtalade ordinarie arbetstid är under 40 timmar per vecka.

2. Former av mertidsarbete

Mertidsarbete förekommer i följande former:

- a) Som dagligt mertidsarbete, vanligtvis bara 0,5 timmar per dag.
- b) Som lediga dagar
 - vanligtvis högst 2,5 timmar, då mertidsarbete inte alls har utförts under veckan eller
 - ända upp till 40 timmar per vecka då tjänstemannen under veckan har varit frånvarande från arbetet.

När genomsnittlig arbetstid per vecka tillämpas är mertidsarbete det arbete som utförs utöver den ordinarie avtalade arbetstiden per vecka och som under hela periodens gång i genomsnitt underskrider 40 timmar per vecka.

Ifall tidsperioden som ligger till grund för arbetstidsschemat är så lång att den inte ryms inom ramen för samma lönebetalningsperiod, kan mertidsarbetet beräknas per vecka så att den ordinarie arbetstiden per vecka som i arbetstidsschemat fastställs för den aktuella veckan används som jämförelsegrund.

3. Lön för mertidsarbete

För mertidsarbete betalas oförhöjd lön enligt timantalet, om man inte avtalat om att mertidsarbetet ersätts med motsvarande ledighet. Grundtimlönen som betalas för mertidsarbetet beräknas på samma sätt som övertidsersättningen.

Till en tjänsteman, vars ordinarie arbetstid är 7,5 timmar per dag och 37,5 timmar per vecka, betalas emellertid ersättning för mertidsarbete som överskrider arbetstiden per dygn eller vecka i enlighet med arbetstidsschemat så som man har kommit överens om övertidsarbete per dygn eller vecka. Mertidsarbete är inte övertidsarbete.

Det är möjligt att lokalt avtala om att mertidsarbetet byts mot flexledighet. För övrigt går man tillväga med tanke på flexledigheten enligt 27 § i semesterlagen, men man ska avtala om tidpunkten för flexledigheten.

För flexledigheten betalas ingen semesterpremie.

10 § Lediga dagar

Den andra lediga dagen som ges per vecka kan vara:

- en fast veckodag som är lördag eller, om det inte är möjligt, måndag eller
- en varierande veckodag, ifall arbete utförs minst sex dagar per vecka.

Om man i arbetet tillämpar genomsnittlig arbetstid per vecka, förläggs de lediga dagarna så att en period omfattar så många lediga dagar att arbetstiden under perioden utjämnas till den ordinarie arbetstiden per vecka.

Om de lediga dagarna inte kan förutsägas ska utjämningsledigheten meddelas minst en vecka på förhand.

11 § Söckenhelgsveckor

Under en söckenhelgsvecka är den ordinarie arbetstiden på en helgafton eller lördag som infaller på en vardag densamma som på andra vardagar.

Lediga dagar är emellertid:

- lördagen under nyårsveckan
- lördagen under trettondagsveckan
- påskafton
- lördagen efter påsk
- lördagen under första maj-veckan
- lördagen under Kristi himmelfärdsveckan
- midsommarafton
- lördagen under självständighetsdagsveckan
- julafton

- lördagen efter jul.

Ifall produktionsrelaterade orsaker förutsätter arbete under de nämnda lediga dagarna ersätts förlusten av ledig dag med lediga dagar under den ordinarie arbetstiden eller med penningersättning såsom övertidsarbetet per vecka. Frågor som gäller ersättningsmetoden ska klarläggas på förhand.

12 § Övertidsarbete

1. Uppkomsten av övertid

Som övertidsarbete räknas arbete som utförs utöver de maximigränser för de ordinarie arbetstiderna som anges i lag.

När genomsnittlig arbetstid tillämpas är övertidsarbete arbete som utförs utöver de ordinarie arbetstimmar enligt arbetstidsschemat, dock inte i den utsträckning som arbetstiden i genomsnitt underskrider 8 timmar per dygn och 40 timmar per vecka.

Om en tjänsteman mitt under en arbetsvecka övergår från en arbetstidsform till en annan eller från ett arbetsskift till ett annat, betraktas som övertidsarbete per vecka det arbete som utan att överskrida den ordinarie arbetstiden per dygn överskrider 40 timmar per vecka.

När en tjänsteman till följd av sjukdom, olycksfall, resa som sker på arbetsgivarens order, permittering av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, ledighet som ges för årlig förkortning av 40-timmars arbetstid per vecka, ledighet från arbetstidsbanken eller medverkan i yrkesutbildning eller samarbetsutbildning som ordnas av arbetsgivaren och avses i samarbetsavtalet inte har kunnat utföra det antal arbetstimmar som motsvarar den ordinarie arbetstiden per vecka och han eller hon är tvungen att komma till arbete på en dag som enligt arbetstidsschemat är hans eller hennes lediga dag, ersätts arbetet som utförs på den lediga dagen så som man har avtalat om för övertidsarbete per vecka.

Om tjänstemannens arbete fortsätter in på följande dygn eller arbetsdygn, betraktas arbetet vid beräkning av ersättning för mertidsarbete och övertidsarbete som föregående dygns arbete fram till att tjänstemannens ordinarie arbetsskift normalt börjar. Dessa timmar beaktas inte vid beräkning av ordinarie arbetstid för det senare dygnet.

Från och med 1.1.2021 får en tjänstemans arbetstid inklusive övertidsarbete i genomsnitt inte överskrida 48 timmar per vecka under 12 månader.

2. Övertidsersättningar

För övertidsarbete per dygn betalas för de två första timmarna lön förhöjd med 50 procent och för de följande timmarna lön förhöjd med 100 procent.

För övertidsarbete per vecka betalas för de åtta första timmarna lön förhöjd med 50 procent och för de följande timmarna lön förhöjd med 100 procent.

För övertidsarbete per dygn som utförs på lördag och på en helg- och högtidsdagsafton betalas för samtliga timmar lön förhöjd med 100 procent.

För övertidsarbete per vecka som utförs på påskafton, midsommarafton och julafton betalas för samtliga timmar lön förhöjd med 100 procent.

Exempel på beräkning av övertidsarbete

Må	Ti	On	To	Fr	Lö	Sö
8	8	8	10	8	1,5	10

samtliga utförda arbetstimmar under veckan adderas	53,5 timmar
från föregående subtraheras totalantalet övertidstimmar per dygn (to och sö)	4,0 timmar
från differensen subtraheras den ordinarie arbetstiden enligt gällande arbetstidsschema	<u>40,0 timmar</u>
övertidsarbete per vecka	9,5 timmar.

För övertidsarbete per dygn betalas lön förhöjd med 50 procent (torsdag). Dock ifall man redan har samlat 8 timmar övertidsarbete per vecka, betalas för det utförda övertidsarbetet per dygn lön förhöjd med 100 procent. Här betalas alltså för de två sista timmarna på söndag lön förhöjd med 100 procent.

För övertidsarbete per vecka betalas för de åtta första timmarna lön förhöjd med 50 procent och därefter lön förhöjd med 100 procent. Här blir alltså lördagstimmarna och de 6,5 första timmarna på söndag förhöjda med 50 procent och de följande 1,5 timmarna på söndag förhöjda med 100 procent. Det ovan sagda gäller arbeten som omfattas av arbetstidslagen.

I arbeten som huvudsakligen utförs på kontor och byråer ersätts övertidsarbete som utförs på söndag efter de två första timmarna med lön förhöjd med 100 procent. Här alltså en förhöjning på 50 procent på de två första timmarna på söndag och på de åtta timmarna därefter en förhöjning på 100 procent. För arbete som utförs på söndag betalas i ersättning för söndagsarbete utöver annan lön enkel grundlön för samtliga 10 timmar.

Dessutom ska veckovila ges senare eller så ska ersättning för veckovila betalas i enlighet med de bestämmelser som beskrivs senare i 17 § 2 punkten.

Se 9 § i avtalet om ersättning för mertidsarbete. Se 11 § om arbetstiden under söckenhelgsveckor. Övertidsförhöjningen eller hela lönen för övertiden kan betalas som en fast månadsersättning eller bytas mot motsvarande ledighet, om man med tjänstemannen har avtalat om det. Ledigheten ska ges och tas ut inom sex månader efter att övertidsarbetet utfördes.

Lokalt kan avtalas om att övertidsförhöjningen eller hela lönen för övertidsarbetet byts mot flexledighet. För övrigt iakttas med tanke på flexledigheten 27 § i semesterlagen, men man ska avtala om tidpunkten för flexledigheten. För flexledigheten betalas ingen semesterpremie.

3. Övertidsdivisorer och grundlön

Vid beräkning av förhöjd lön som betalas för övertidsarbete ska grundlönen beräknas så att månadslönen jämte naturaförmånerna divideras med talet 159 när den ordinarie arbetstiden är 40 timmar per vecka och med talet 157 när den ordinarie arbetstiden är 37,5 timmar per vecka. Vid en annan ordinarie arbetstid används som divisor på motsvarande sätt det beräknade antalet arbetstimmar som i genomsnitt faktiskt används för det ordinarie arbetet per månad.

Vid beräkning av grundlön ska utöver månadslönen också eventuella naturaförmånens penningvärde, provisionslön och produktionsarvoden liksom ersättningar för vikariat beaktas, men däremot inte skiftarbetstillägg, ersättning som betalas för ordinarie söndagsarbete eller avvikande ersättningar av engångsnatur som t.ex. ersättning för övertidsarbete, söndagsarbete och mertidsarbete.

4. Möjlighet att inta måltid

När en tjänsteman efter att den ordinarie arbetstiden upphört stannar kvar för övertidsarbete som uppskattas vara i minst två timmar, ska det anses rimligt att han eller hon reserveras möjlighet till en nödvändig rast för att äta eller inta måltid vid sidan av arbetet.

5. Arbetstiden under vissa söckenhelgsveckor

År 2024

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 2025		
1	Veckan efter jul	4 dagar
2	Trettondagsveckan	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
52	Julveckan	2 dagar

År 2026		
1	Veckan efter jul	4 dagar
2	Trettondagsveckan	4 dagar

En tjänsteman som under en söckenhelgsvecka har utfört mer arbete än arbetstiden under den aktuella söckenhelgsveckan förutsätter får ersättning för de överskridande timmarna så som avtalats om övertidsarbete per vecka, såvida arbetet inte ska ersättas som övertidsarbete per dygn. Detta gäller emellertid inte kontinuerligt skiftarbete med avvikande system för utjämning av arbetstiden.

6. Inledande och avslutande arbeten

Då inledande och avslutande arbeten medför övertidsarbete per dygn ska detta ersättas. Därför är det nödvändigt att lokalt redogöra för vilka uppgifter som omfattar inledande och avslutande arbete. Samtidigt ska man även utreda hur dessa arbeten i enskilda fall ersätts.

13 § Deltidslön

Vid beräkning av lön för deltid beräknas timlönen genom att man dividerar månadslönen med det antal ordinarie arbetstimmar som enligt arbetstidsschemat ingår i den aktuella månaden. Begreppet månadslön är här detsamma som det som nämns i 12 § 3 punkten.

Frånvaro kan även ersättas med ett motsvarande antal arbetstimmar.

Tillämpningsanvisning

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

Om frånvaron inte ersätts genom att utföra ett motsvarande antal arbetstimmar, går man tillväga på följande sätt:

frånvarodag/frånvarotimme

- antalet ordinarie arbetsdagar/arbetstimmar som i enlighet med arbetstidsschemat ingått i månaden beräknas
- månadslönen divideras med antalet arbetsdagar/arbetstimmar = lönen för frånvarodagen/frånvarotimmen
- frånvarodagens/frånvarotimmens lön avdras från månadslönen = deltidslönen

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

Arbets tid per månad 2024					
		tim./vecka	tim./vecka		
	arbetsdagar	37,5	40,0		
Januari	22	165,0	176,0		
Februari	21	157,5	168,0		
Mars	20	150,0	160,0		
April	21	157,5	168,0		
Maj	21	157,5	168,0		
Juni	19	142,5	152,0		
Juli	23	172,5	184,0		
Augusti	22	165,0	176,0		
September	21	157,5	168,0		
Oktober	23	172,5	184,0		
November	21	157,5	168,0		
December	19	142,5	152,0		

Arbets tid per månad 2025					
		tim./vecka	tim./vecka		
	arbetsdagar	37,5	40,0		
januari	21	157,5	168,0		
Februari	20	150,0	160,0		
Mars	21	157,5	168,0		
April	20	150,0	160,0		
Maj	20	150,0	160,0		
Juni	20	150,0	160,0		
Juli	23	172,5	184,0		
Augusti	21	157,5	168,0		
September	22	165,0	176,0		
Oktober	23	172,5	184,0		
November	20	150,0	160,0		
December	20	150,0	160,0		

En förutsättning för användningen av denna tabell är att det är fråga om beräkning av deltidslön, att tjänstemannen inte utför kontinuerligt 3-skiftsarbete och att den andra lediga dagen är lördag.

Tabellen tillämpas vid behov även ifall som avses i 1 § 8 punkten i avtalet, om inte annat avtalas lokalt.

14 § Beredskap

Om en tjänsteman i enlighet med avtalet är skyldig att vistas i sin bostad eller annorstädes i jourberedskap, varifrån han eller hon vid behov kan kallas till arbetet på överenskommet sätt, betalas till tjänstemannen för den tid som han eller hon är tvungen att vara bunden utan att utföra arbete hälften av lönen beräknad på den ordinarie grundlönen. Ersättning för beredskapstid betalas emellertid för minst fyra beredskapstimmar. Det är möjligt att lokalt avtala annat om ersättningen för beredskapstid.

Beredskapstiden räknas inte in i arbetstiden, inte heller omvandlas beredskapstiden någonsin till övertid och det betalas inte heller förhöjningar för beredskap under helger, driftstopp eller veckoledigheter, inte heller tillägg för kvälls- och nattarbete för beredskap efter klockan 18.

Om en tjänsteman som befinner sig i beredskap kallas till arbete, betalas för den tid som används för arbetet lön i enlighet med övriga bestämmelser. För arbetstimmar betalas inte ersättning för beredskap eller ersättning för utryckningsarbete.

Ifall man särskilt avtalar om att en tjänsteman i övrigt är skyldig att under sin lediga tid vara anträffbar via personsökare eller mobil så att han eller hon vid behov kan kallas till arbete, ska detta beaktas i tjänstemannens helhetslön eller som ett särskilt tillägg. Det är möjligt att lokalt avtala annat om ersättningen för fri beredskap.

Tillämpningsanvisning

Om beredskap ska avtalas med tjänstemannen så entydigt att det senare inte kan uppstå meningsskiljaktigheter om på vilket sätt och hur länge tjänstemannen är bunden.

15 § Utryckningsbetonat arbete och telefonanvisningar

1. I utryckningsbetonat arbete utförs arbetet utifrån en utryckningskallelse och tjänstemannen är tvungen att komma till arbete utanför sin ordinarie arbetstid efter att han eller hon redan har avlägsnat sig från arbetsplatsen.
2. Utryckningspenningens storlek fastställs utgående från tidpunkten för kallelsen enligt följande:
 - a) två timmars grundlön, om kallelsen ges under den ordinarie arbetstiden som upphör före kl. 16.00 eller efter arbetstiden före kl. 21.00 och
 - b) tre timmars lön om kallelsen ges under tiden mellan kl. 21.00 och kl. 06.00.
3. När kallelsen till utryckningsbetonat arbete ges mellan klockan 21.00 och 06.00 betalas för den tid som används för arbetet grundlön förhöjd med 100 procent i vilken ingår eventuella övertidsersättningar.
4. För kortare utryckningsbetonat arbete än en timme betalas emellertid lön för en timme.
5. När det i en tjänstemans befattning som fast och naturlig del ingår att under den lediga tiden, då företagets verksamhet så kräver, per telefon ge särskilda anvisningar eller order, ska detta beaktas i tjänstemannens totallöns eller som ett särskilt tillägg så som lokalt avtalas.

Tillämpningsanvisning

När en tjänsteman kallas till utryckningsbetonat arbete medför detta för honom eller henne extra olägenheter vilka ersätts med utryckningspenning. När en tjänsteman kallas till arbete vid en sådan tidpunkt under dygnet att allmänna kommunikationer saknas eller så brådskande att det inte är möjligt att anlita allmänna kommunikationsmedel, betalas till tjänstemannen ersättning för resekostnaderna mot utredning.

Bestämmelsen tillämpas emellertid inte om det utryckningsbetonade arbetet direkt anknyter till arbetet under följande arbetsdygn.

Lön för arbete

Utöver utryckningspenningen betalas till tjänstemannen normal lön för arbetet och övertidsersättning om arbetet utförs på övertid.

Särskilda avtal har ingåtts om ersättning för arbete som utförs på basis av kallelse som ges mellan klockan 21.00 och 06.00. För utryckningsbetonat arbete som utförs under den givna tidsintervallen betalas alltid grundlön förhöjd med 100 procent i vilken ingår eventuella övertidsförhöjningar.

På beredskapsfall enligt 14 § i kollektivavtalet tillämpas inte bestämmelserna om utryckningsbetonat arbete.

16 § Söndagsarbete

Med söndagsarbete avses arbete som utförs på söndag, övriga kyrkliga helgdagar, första maj och självständighetsdagen. För det betalas utöver annan lön för denna tid enkel grundlön som förhöjning för söndagsarbete.

Om arbetet som utförs på söndag är mer- eller övertidsarbete betalas för det ersättning i enlighet med de aktuella bestämmelserna för mer- och övertidsarbete och därutöver enkel grundlön som förhöjning för söndagsarbete enligt 1 punkten ovan.

Förhöjningen för söndagsarbetet eller hela lönen för söndagsarbetet kan betalas som en fast månadsersättning eller bytas mot motsvarande ledighet, om man med tjänstemannen i fråga avtalar om det. Ledigheten ska ges och tas ut inom sex månader efter att övertidsarbetet utfördes.

Det är möjligt att lokalt avtala om att söndagsersättningen byts mot flexledighet. För övrigt iakttas med tanke på flexledigheten semesterlagen, men det ska avtalas om tidpunkten för flexledigheten. För flexledigheten betalas ingen semesterpremie.

17 § Vilotider och ersättning för veckovila

1. Ledighet per vecka

Tjänstemannen ska, såvitt möjligt, för söndagen ges en enhetlig ledighet på minst 35 timmar per vecka.

Det är emellertid möjligt att även ge en lika lång ledighet per vecka vid en annan tidpunkt under veckan om arbete till följd av sin natur utförs under samtliga veckodagar eller om tjänstemannen tillfälligt behövs i arbetet på söndag för att trygga arbetets regelbundna förlopp på företaget.

I kontinuerligt skiftarbete får ledigheten per vecka emellertid ordnas så att den under en period på 12 veckor i genomsnitt omfattar minst 35 timmar per vecka och minst 24 timmar åt gången.

Det är möjligt att avvika från bestämmelserna om veckovila i denna paragraf:

- 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 förloppet av det ordinarie arbetet som utförs på företaget ska kunna upprätthållas.

2. Ersättning för veckovila

En tjänsteman ersätts för arbete som han eller hon tillfälligt utfört under veckovilan genom att hans eller hennes ordinarie arbetstid senast under den följande kalendermånaden förkortas i motsvarande mån eller, om man på förhand avtalar om det, genom att ersättningen för veckovila i sin helhet betalas i form av pengar i enlighet med 5 punkten nedan.

Om man inte avtalat annat betraktas söndagen i dagarbete och intermittert skiftarbete som veckovilodag och i annat arbete veckans sista lediga dag enligt arbetstidsschemat.

Tillfälligt arbete som utförs under veckovilan ska också ersättas i det fall att tjänstemannen under samma vecka har varit frånvarande från arbetet på grund av sjukdom eller olycksfall.

Under den vecka då motsvarande ledighet ges utgörs den ordinarie arbetstiden av veckoarbetstiden i enlighet med arbetstidsschemat minskad med det antal timmar som ingår i den givna ledigheten.

Om tjänstemannen ger sitt samtycke kan veckoledigheten i sin helhet ersättas i form av pengar så att han eller hon utöver månadslönen för den tid som man använt för arbete får

- grundlönen förhöjd med 100 procent och
- de förhöjningar för övertids- och söndagsarbete som förutsätts i detta avtal, om det samtidigt är fråga om övertids- eller söndagsarbete.

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

3. Dygnsvila

1. En tjänsteman ska under de 24 timmar som följer på varje arbetsskift ges en oavbruten vilotid på minst 11 timmar. Om de ändamålsenliga arrangemangen av arbetet förutsätter det, kan arbetsgivaren och förtroendemannen med tjänstemannens samtycke komma överens om att dygnsvilan tillfälligt förkortas.

Dygnsvilan kan även förkortas i flexibla arbetstidsformer när tjänstemannen själv beslutar om när han eller hon inleder och avslutar sitt arbete. Dygnsvilan ska emellertid omfatta minst sju timmar.

Det är möjligt att avvika från det som anges i denna paragraf om den ordinarie arbetstiden per dygn uppgår till högst tre timmar.

2. Om arbetsarrangemangens eller verksamhetens karaktär så förutsätter kan man tillfälligt avvika från det ovan nämnda, dock för högst tre på varandra följande dygnsvilor åt gången:
 1. när tjänstemannens arbetsskift ändras
 2. om arbetet utförs i flera perioder per dygn
 3. om arbetstagarens arbetsplats och bostad eller hans eller hennes olika arbetsplatser ligger på ett långt avstånd från varandra
 4. för att utjämna på förhand oförutsedda rusningstider i periodarbete
 5. i anslutning till olycksfall och risker för olycksfall
 6. i säkerhets- och bevakningsarbete som förutsätter ständig närvaro för att skydda egendom eller personer
 7. i arbete som anses nödvändigt för att trygga fortsatt verksamhet samt 8. när tjänstemannen behövs i nödarbete är det möjligt att avvika från bestämmelsen i 1 punkten.

Om man med stöd av det ovan nämnda har förkortat dygnsvilan ska vilotiden emellertid omfatta minst fem timmar. Tjänstemannen ska så snabbt som möjligt ges de vilotider som ersätter den förkortade dygnsvilan, dock senast inom en månad.

4. Daglig vilotid

När arbetet med regelbundna skiftbyten har ordnats i skift som är längre än sex 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.

När arbetstiden i dagarbete överskrider sex 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. Tjänstemannen har rätt att under vilotiden obehindrat avlägsna sig från arbetsplatsen.

I arbetstiden inräknas all den tid som tjänstemannen är bunden vid sitt arbete eller skyldig att vistas på arbetsplatsen, men däremot inte sådana raster 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 med tanke på arbetet är lämpligast så att arbetet därigenom störs så lite som möjligt.

18 § Skiftarbete och kvälls- och nattarbete

1. I skiftarbete ska arbetsskiften regelbundet avlösa varandra och växla med högst fyra veckors intervaller. En tjänsteman kan emellertid, om så avtalas, fortgående arbeta i samma skift.

Som skiftarbete anses också arbete i vilket skiften växlar 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 avlöser varandra på ett på förhand bestämt sätt.

2. I skiftarbete betalas ett skifttillägg som FR.O.M. 1.3. 2024 uppgår till:

kvällsskift	nattskift
240 cent/timme	442 cent/timme

3. Till en tjänsteman i skiftarbete betalas för övertid skiftarbetstillägg enligt det skift under vilket övertidsarbetet utförs. Då en tjänsteman i tvåskiftsarbete efter ett kvällsskift stannar kvar för övertidsarbete betalas till honom eller henne för övertidsarbetet skiftarbetstillägg enligt nattskift.

4. När arbetet inte är skiftarbete, övertidsarbete eller nödarbete och tjänstemannen är tvungen att utföra arbetet kl. 18–22, betraktas dylikt arbete som kvällsarbete och arbete som utförs mellan kl. 22 och 06 som nattarbete.

För dylikt arbete betalas ett tillägg som är lika stort som kvällsskiftstillägget eller nattskiftstillägget för det aktuella arbetet om det hade varit fråga om skiftarbete.

5. När en tjänsteman i kvälls- eller nattarbete efter sitt arbetsskift stannar kvar för övertidsarbete, betalas ett tillägg för kvälls- eller nattarbete som fastställs utifrån den ordinarie arbetstiden också för övertidsarbetet, högst till klockan 06.
6. Skiftarbetsersättning förekommer även i form av en särskild fast månadsersättning. Då ska månadsersättningens storlek fastställas utgående från minst de centbelopp som anges i avtalet.
7. Skiftarbetstillägget som eventuellt betalas för övertids- och söndagsarbete ska betalas förhöjt på samma sätt som övrig lön för denna tid.
8. Nattarbete kan beordras i enlighet med bestämmelserna i 8 § i arbetstidslagen.

19 § Lön efter sjuktid eller familjeledighet samt efter olycksfall

1. Lönebetalningsskyldighet

Om en tjänsteman till följd av sjukdom eller olycksfall är arbetsoförmögen och inte avsiktligt, genom brottslig verksamhet eller lättsinnigt leverne eller annat grovt vållande har vållat sjukdomen eller olycksfallet, har han eller hon rätt att medan arbetsoförmågan varar få sin lön jämte naturaförmåner till det belopp som han eller hon under den ordinarie arbetstiden hade förtjänat, om han eller hon hade utfört arbete.

Anställningsförhållandet har fortgått utan avbrott	Lön
Högst 1 månad; 50 procent av lönen	för 7 vardagar efter arbetsoförmågans början
1 månad men under 1 år	för 4 veckor
1 år men under 5 år	för 5 veckor
5 år eller längre	för 3 månader

2. Anmälningsskyldighet och läkarintyg

En tjänsteman som på grund av sjukdom har blivit arbetsoförmögen är skyldig att utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren om det liksom om när arbetsoförmågan uppskattas upphöra. När arbetsgivaren kräver det ska tjänstemannen förete ett av företagets företagshälsovårdsläkare utfärdat läkarintyg över sin sjukdom eller ett annat läkarintyg som arbetsgivaren godkänner. Då arbetsgivaren inte har godkänt det läkarintyg som tjänstemannen företett och hänvisar tjänstemannen till en annan utsedd läkare för undersökning, ska arbetsgivaren ersätta läkarintygsarvodet till följd av detta.

3. Återfall av samma sjukdom

Om en tjänsteman på nytt blir arbetsoförmögen på grund av samma sjukdom inom 30 kalenderdagar efter den dag för vilken arbetsgivaren senast betalade lön för sjuktid eller sjukdagpenning, är tjänstemannen inte berättigad till en ny tidsperiod med lön för sjuktid i enlighet med 1 punkten, utan lönen för sjuktiden betalas sammanlagt för högst den tidsperiod som anges i 1 punkten.

Fastställandet av huruvida det handlar om samma eller olika sjukdomar sker i oklara fall genom att tolkningarna i sjukförsäkringslagen iakttas.

4. Lön under graviditets- och föräldraledighet

Tjänstemannen ges graviditets- och föräldraledighet under den tid som han eller hon är berättigad till graviditets- och föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen. Under tiden för graviditets- och föräldraledigheten betalas full lön i tre månader till den födande föräldern.

En förutsättning för lönebetalningen är emellertid att tjänstemannens anställning oavbrutet har fortgått i minst sex månader före nedkomsten.

När en tjänsteman har adopterat ett barn under skolåldern, får han eller hon under samma förutsättningar i direkt anknytning till adoptionen en ledighet med lön i tre månader som kan likställas med graviditets- och föräldraledighet.

När anställningen har fortgått i sex månader betalas till en tjänsteman på föräldraledighet lön för de sex första arbetsdagarna under föräldrapenningsperioden. Tjänstemannen har rätt att få sin lön jämte naturaförmåner till det belopp som tjänstemannen under sin ordinarie arbetstid hade intjänat om han eller hon hade varit i arbetet. Vid samordning av föräldrapenning och lön för föräldraledighet iakttas bestämmelserna i 5 punkten.

Parterna rekommenderar att man gör upp en helhetsplan om utnyttjandet av föräldraledighet och vårdledighet på den blankett som centralorganisationerna tillsammans har utarbetat.

När familjeledigheten upphör har tjänstemannen rätt att i första hand återgå till sitt tidigare arbete. Om detta inte är möjligt ska tjänstemannen enligt arbetsavtalet erbjudas arbete som motsvarar det tidigare arbetet och, om detta inte heller är möjligt, annat arbete i enlighet med arbetsavtalet. En tjänsteman som avses i detta stycke har rätt till arbete före den vikarie som anställts för familjeledigheten.

5. Avdragsrätt

För den tid för vilken arbetsgivaren har betalt den lön till tjänstemannen som fastställs ovan i denna paragraf, är arbetsgivaren berättigad att som återbäring för sig själv lyfta den dagpenning eller därmed jämförbara ersättning som utgående från lag eller avtal tillkommer tjänstemannen eller att få beloppet återbetalt av tjänstemannen, dock inte mer än det belopp arbetsgivaren har betalt. Avdragsrätten gäller emellertid inte den dagpenning eller ersättning som tjänstemannen får utgående från en frivillig försäkring och som han eller hon helt eller delvis själv har bekostat.

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

20 § Läkareundersökningar

1. Lagstadgade läkarundersökningar

Tjänstemannens månadslön sänks inte för den tid som motsvarar de förlorade ordinarie arbetstimmarna på grund av hälsoundersökningar under anställningsförhållandet enligt stadsrådets förordning (1484/2001) om principerna för god företagshälsovårdspraxis samt om företagshälsovårdens innehåll, yrkesutbildade personer och sakkunniga och den utbildning som krävs inom företagshälsovården som godkänns på företagshälsovårdens verksamhetsplan samt för resor i anknytning till dessa. Samma tillvägagångssätt tillämpas i fråga om undersökningar som avses i lagen om unga arbetstagare (998/93), i strålningslagen (592/91) och i lagen om smittsamma sjukdomar (583/86).

Till en tjänsteman som hänvisas till i ovan nämnda lagrum avsedda undersökningar eller som i en sådan undersökning förordnas till efterkontroll, betalar arbetsgivaren även ersättning för nödvändiga resekostnader. Ifall undersökningarna eller efterkontrollen äger rum på en annan ort, betalar arbetsgivaren även dagtraktamente.

Ifall undersökningen äger rum under tjänstemannens lediga tid betalas till tjänstemannen som ersättning för extra kostnader ett belopp som motsvarar dagpenningens minimibelopp enligt sjukförsäkringslagen.

2. Övriga läkarundersökningar

Förutsättningar för ersättning för inkomstbortfall är följande:

2.1. Grundförutsättningar (gäller samtliga punkter 2.2.1–2.2.5)

Det ska vara fråga om ett sjukdomsfall eller ett olycksfall på grund av vilket det är nödvändigt att snabbt bli undersökt av en läkare. Tjänstemannen ska lägga fram en sådan utredning över läkarundersökningen som arbetsgivaren har godkänt (t.ex. läkarintyg eller kvitto över läkararvodet) och på begäran av arbetsgivaren en utredning om hur länge läkarundersökningen jämte väntetider och skäligen restider varade.

I övriga än ovan nämnda sjukdoms- eller olycksfall förutsätts det att tjänstemannen bokar en mottagningstid under arbetstiden endast om det inte är möjligt att inom skälig tid (t.ex. i normala fall inom en vecka) få en tid utanför arbetstiden. Tjänstemannen ska förete en tillförlitlig utredning över att han eller hon inte har kunnat få en mottagningstid utanför arbetstiden.

Tjänstemannen ska informera arbetsgivaren om sitt läkarbesök på förhand. Om det på grund av ett oöverstigligt hinder inte är möjligt att meddela arbetsgivaren ska arbetsgivaren meddelas genast när det är möjligt.

Läkarundersökningen ska ordnas utan onödig förlust av arbetstid.

När 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 tiden för en sådan läkarundersökning i samband med vilken tjänstemannens sjukdom konstateras.

Vid en arbetsoförmåga för högst ett dygn till följd av läkarens undersökningsåtgärder.

När tjänstemannen på grund av sjukdomssymtom har tagits in på sjukhus för observation. Då iaktas bestämmelserna om lön för sjuktid.

2.2.2. Tidigare konstaterad sjukdom

För tiden för en läkarkontroll som föranleds av en kronisk sjukdom, förutsatt att läkarkontrollen utförs av en specialist inom området i syfte att fastställa vård.

Ifall sjukdomen väsentligt försämras på grund av vilket tjänstemannen har varit tvungen att söka sig till läkarundersökning.

För den tid en läkarundersökning av en specialist inom området varar när undersökningen är nödvändig för att vård ska kunna fastställas och i samband med vilken arbetstagaren ordinerar hjälpmedel, t.ex. glasögon.

För den tid en nödvändig läkarundersökning i syfte att fastställa vård för en tidigare konstaterad sjukdom varar, endast om läkartjänster inte är tillgängliga utanför arbetstiden.

För tiden för arbetsoförmåga orsakad av vårdåtgärder i samband med cancersjukdom. Då iaktas bestämmelserna om lön för sjuktid.

2.2.3. Laboratorie- och röntgenundersökningar

För tiden för laboratorie- och röntgenundersökningar som direkt anknyter till en läkarundersökning som ersätts. Laboratorie- och röntgenundersökningen ska vara ordinerad av en läkare och sålunda utgöra en del av läkarundersökningen. Inkomstbortfall för tiden för en särskild laboratorie- eller röntgenundersökning ersätts endast om tjänstemannen inte har möjlighet att utanför arbetstiden genomgå ovan nämnda laboratorie- och röntgenundersökningar 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 det intyg av läkare eller hälsovårdscentral som enligt sjukförsäkringslagen förutsätts för moderskapspenning och tiden för medicinska undersökningar som föregår nedkomsten, om tjänstemannen inte har fått en mottagningstid utanför arbetstiden.

En förutsättning är att undersökningen har ordnats utan onödig förlust av arbetstid.

Tjänstemannen ska på begäran förete för arbetsgivaren en utredning över att undersökningen anknyter till graviditeten och över att det är nödvändigt att undersökningen utförs under arbetstiden.

2.2.5. Plötslig tandsjukdom

Om en plötslig tandsjukdom före vårdåtgärder medför tjänstemannen en arbetsförmåga som kräver vård samma dag eller under samma arbetsskift för den tid som vårdåtgärden varar, ifall arbetstagaren inte lyckas få vård utanför arbetstiden. Arbetsförmågan och behovet av brådskande vård bevisas med intyg som utfärdats av tandläkaren.

3. Beräkning

Det i 1–2 punkten ovan avsedda inkomstbortfallet fastställs i enlighet med beräknings och samordningsreglerna för lön för sjuktid i kollektivavtalet. På samma sätt tillämpas för den i 1–2 punkten avsedda dagpenningen kollektivavtalets bestämmelser om ersättning av resekostnader.

Tillämpningsanvisning

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

Under punkten som gäller en tidigare konstaterad sjukdom förutsätts för kroniska sjukdomar att läkarundersökningen utförs av en läkare inom specialområdet i syfte att fastställa vård. Förutsättningen för ersättning uppfylls för kroniska sjukdomar även genom en läkarundersökning som utförs vid en poliklinik för specialområdet i syfte att fastställa vård.

21 § Reseersättningar

1. Reseskyldighet och ersättningar

Tjänstemannen är skyldig att företa de resor som arbetsuppgifterna förutsätter. Resan ska företas på ett ändamålsenligt sätt så att det inte används mera tid för resan eller att den inte orsakar högre kostnader än vad som är nödvändigt för utförandet av uppgifterna.

Arbetsgivaren ersätter samtliga nödvändiga resekostnader i vilka räknas ingå färdbiljetter, bagagekostnader och, då resan företas på natten, priset på sovplatsbiljetter.

Om en tjänsteman under ett resedygn får en avgiftsfri måltid eller en måltid som ingår i biljettpriset utgör dagtraktamentets maximibelopp hälften av de belopp som anges i denna paragraf. Med fri kost avses i fråga om heldagstraktamente två fria måltider, och i fråga om partiellt dagtraktamente en fri måltid.

Ersättningen för de kostnader resan ger upphov till liksom övriga detaljer i anslutning till resan ska vid behov utredas i samråd före resan.

2. Resans början och slut

Resan anses ha inletts när tjänstemannen beger sig på resan från arbetsplatsen eller enligt en särskild överenskommelse från sitt hem innan den ordinarie arbetstiden börjar och upphört när tjänstemannen återvänder till sin arbetsplats, om han eller hon efter att den ordinarie arbetstiden upphört inte direkt återvänder hem, varvid resan anses upphöra då. Dygn som berättigar till dagtraktamente beräknas från det att resan inleds till det att den upphör. Bestämmelserna om lön för restid inverkar inte på beräkningen av antalet resedygn.

3. Resekostnader och dagtraktamente i hemlandet

För resor i hemlandet betalas dagtraktamente och inkvarteringskostnader i enlighet med gällande beslut av Skatteförvaltningen.

Dagtraktamente betalas för resor i Finland enligt följande:

- heldagstraktamente för ett resedygn som i sin helhet eller av vilken mer än 10 timmar åtgått till resa, arbete eller vistelse på främmande ort
- partiellt dagtraktamente för del av resedygn som omfattar mer än 6 men högst 10 timmar
- partiellt dagtraktamente när den tid som har använts till resan överskrider det sista fulla resedygnet med minst 2 timmar och heldagstraktamente om resedygnet överskrids med mer än 6 timmar.

Maximibeloppet på inkvarteringsersättningen som utöver dagtraktamentet betalas för arbetsresan uppgår till det belopp som motsvarar beloppet enligt inkvarteringsrörelsens verifikat eller en annan tillförlitlig utredning.

Om tjänstemannen inte lägger fram en räkning över inkvarteringskostnader betalas tjänstemannen en nattresepenning.

Ifall en tjänsteman undantagsvis på grund av sitt arbete inte har möjlighet att under måltidspausen inta måltid på arbetsgivarens matservering eller i sin bostad och det inte är fråga om arbete på företagets verksamhetsställe på samma ort eller på ett annars nära beläget verksamhetsställe där möjligheten att inta måltider motsvarar den normala, betalas till tjänstemannen en måltidsersättning. I dessa fall betalas inte dagtraktamente.

Tillämpningsanvisning

I vissa fall kan det vara svårt att avgöra om bestämmelsen om partiellt dagtraktamente eller bestämmelsen om måltidsersättning ska tillämpas.

Vissa exempel

1. En tjänsteman åker med buss från arbetsplatsen i utkanten av Jyväskylä till stadens centrum i arbetsuppgifter. På returresan utför han ännu ett ärende i stadens ämbetsverk. Avfärden skedde kl. 09 och tjänstemannen är tillbaka på arbetet kl. 13 – måltidsersättning (en måltid).
2. Tjänstemannen beger sig från Helsingfors till Esbo kl. 11 och återvänder till arbetet kl. 16 – måltidsersättning (en måltid).
3. Tjänstemannen beger sig från Helsingfors till Esbo kl. 11 och återvänder till arbetet/hem kl. 18.30 – måltidsersättning (två måltider).
4. Tjänstemannen reser med flyg från Tammerfors till Åbo kl. 08 och återvänder kl. 15 – partiellt dagtraktamente.
5. Varkaus–Kuopio–Varkaus kl. 07–19 – heldagstraktamente.

Nattresepenning betalas inte ifall arbetsgivaren har ordnat fri inkvartering.

4. Resekostnader och dagtraktamente utomlands

För en utlandsresa som arbetsuppgifterna förutsätter betalas utlandsdagtraktamente i enlighet med Skatteförvaltningens gällande beslut. Då man är tvungen att inkvartera sig under resan, ersätts utöver dagtraktamenten inkvarteringskostnaderna enligt verifikat.

När den tid som används för en resa utomlands överskrider det sista fulla resedygnet med över 10 timmar, betalas till tjänstemannen för ett dylikt ofullständigt resedygn helt utlandsdagtraktamente och då tiden överskrids med mer än 2 timmar men högst 10 timmar hälften av utlandsdagtraktamentet.

Dagtraktamente som betalas för ett ofullständigt dygn fastställs i enlighet med det utlandsdagtraktamente som betalas för det sista fulla resedygnet.

Om helhetstiden som används för en arbetsresa utomlands underskrider 24 timmar men ändå varar i minst 10 timmar, betalas till tjänstemannen helt dagtraktamente som fastställs utgående från till vilket land resan företas.

Ifall det till följd av devalvering, revalvering eller andra valutaarrangemang sker väsentliga ändringar i valutakurserna ska förbunden sinsemellan avtala om de eventuella ändringarna av dagtraktamenten och hotellresor som detta medför.

5. Arbetskommenderingar

Ifall arbetet förutsätter en oavbruten vistelse på samma ort i minst 2 veckor är det fråga om en kort arbetskommendering.

Om arbetet tar minst 2 månader är det fråga om en lång arbetskommendering.

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

6. Antal timmar som förutsätts i arbetsskiftsförteckningen och daglönegaranti

Arbete som utförs under resedygnet räknas in i den ordinarie arbetstiden inom ramen för det timantal som förutsätts i arbetsskiftsförteckningen. För eventuellt mer- och övertidsarbete betalas de ersättningar för mertidsarbete och övertidsarbete som förutsätts i detta avtal. Ifall man inte under samma dygn har kunnat utföra det antal arbetstimmar som förutsätts i arbetsskiftsförteckningen, minskas tjänstemannens månadslön emellertid inte på grund av detta.

7. Ersättning för restid

Då en tjänsteman på order av arbetsgivaren reser under den tid som enligt arbetstidsschemat är tjänstemannens fritid, ersätts den tid som har använts för resan med grundlön, dock högst för 8 timmar per arbetsdag och för 16 timmar per ledig dag. Till restiden räknas fulla halvtimmar. Restiden räknas inte som arbetstid.

Denna förmån kan även genomföras så att man lokalt kommer överens om en särskild fast månadsersättning.

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

Vid beräkning av uppfyllelsen av den ordinarie arbetstiden per vecka beaktas som utgångspunkt för beräkningen av övertidsarbete per vecka även de timmar som man använt för resor upp till maximigränserna för den ordinarie arbetstiden per dygn enligt arbetstidsschemat för sådana resdagar då den ordinarie arbetstiden per dygn annars inte uppfylls. Dessa timmar räknas emellertid inte som ordinarie arbetstimmar.

Då en tjänstemans normala arbetsuppgifter förutsätter återkommande resor eller då en tjänsteman på grund av sina arbetsuppgifters karaktär själv beslutar om sina resor och om användningen av arbetstiden, betalas ingen ersättning för den tid som används för resor.

Med en tjänsteman som avses i detta moment kan man komma överens om att man i stället för de ovan nämnda dagtraktamentena och måltidsersättningen betalar en fast separat ersättning i samband med månadslönen.

8. Användning av egen bil

Om man har avtalat om användning av egen bil betalas för detta ersättning i enlighet med gällande beslut av Skatteförvaltningen enligt följande:

- ett belopp i cent per körkilometer enligt Skatteförvaltningens beslut
- om en tjänsteman på order av arbetsgivaren under arbetsresan är tvungen att transportera 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 med det i Skatteförvaltningens beslut fastställda beloppet per person eller per motsvarande mängd gods som transporteras
- ersättningen höjs enligt Skatteförvaltningens beslut även när arbetsuppgifterna kräver transport av släpvagn.

9. Resereglemente

För arbetsplatsen kan genom lokala avtal fastställas ett resereglemente. Med resereglementet är det möjligt att avvika från bestämmelserna i denna paragraf under den förutsättningen att ersättandet av resor i sin helhet motsvarar nivån enligt denna paragraf.

22 § Utveckling och utbildning av personal

Förbunden framhåller vikten av systematisk utveckling av tjänstemän och stöd för inlärningsförutsättningar på arbetsplatser. Arbetsgivaren reserverar vid behov tjänstemannen möjlighet att årligen delta i yrkesutbildning som möjliggör att han eller hon kan upprätthålla och utveckla sin yrkeskunskap.

Utbildningsbehovet kan konstateras till exempel i ett utvecklingssamtal mellan arbetsgivaren och tjänstemannen.

Protokollsanteckning

Vid utarbetandet av personalplanen och uppställandet av utbildningsmålen ska förutsägbara förändringar på företagets verksamhet som uppenbarligen har en betydelse för personalstrukturen, personalomfattningen eller personalens yrkeskunskaper beaktas.

I personalplanen och utbildningsmålen ska uppmärksamhet fästas vid åldrande tjänstemäns specialbehov liksom vid de metoder och möjligheter med hjälp av vilka tjänstemännen kunde få arbetet och familjelivet i jämvikt. Då en tjänsteman på uppdrag av arbetsgivaren deltar i en utbildning i syfte att främja yrkeskunskapen betalas reseersättningarna i enlighet med bestämmelserna i 21 § i kollektivavtalet.

Ersättningarna i enlighet med föregående punkt betalas även till tjänstemän som deltar i gemensam utbildning i enlighet med 15 § i samarbetsavtalet, såvida man lokalt har fastställt att syftet med utbildningen är att främja tjänstemännens yrkesfärdigheter.

Om utbildningen ordnas vid en sådan tidpunkt att t.ex. en tjänsteman som arbetar i nattskift är tvungen att delta i utbildningen under sin fritid, ska till tjänstemannen för denna tid betalas ersättning i enlighet med grundlönen eller ges motsvarande ledig tid. Om tjänstemannen deltar i en kurs under sin ordinarie arbetstid ska hans eller hennes lön inte minskas på grund av detta.

För resor i anslutning till utbildning som avses i denna paragraf betalas inte lön för restid.

Då tjänstemannen deltar i ovan avsedd utbildning under sin lediga tid konstaterar avtalsparterna att man vid behov lokalt avtalar om ersättningsgrunderna för medverkan i utbildningen.

När utbildningar ordnas är det viktigt att se till att tjänstemännen får en tillräckligt lång daglig vilotid.

23 § Semester

1. Beviljande av semester

Semester ges enligt lag. Vid fastställande av semesterns längd räknas som anställningens fortsatta tid även den tid som tjänstemannen har varit anställd hos samma arbetsgivare innan anställningen avbröts på grund av studier i syfte att utöka tjänstemannens yrkeskompetens liksom även den tid under vilken den här avsedda personen har arbetat för den nämnda arbetsgivaren medan studierna fortgått, såvida anställningsförhållandet fortgår omedelbart efter att studierna har avslutats.

2. Semesterlön och -ersättning

Semesterlön ska betalas innan semestern inleds, om man lokalt inte kommit överens om att den betalas på ordinarie avlöningsdagar.

För en semesterperiod på högst sex dagar får man betala semesterlönen på den avlöningsdag som sedvanligt iakttas i anställningsförhållandet.

Daglönen som betalas som semesterlön eller semesterersättning beräknas:

- a) Utgående från månadslönen så att månadslönen divideras med talet 25 och multipliceras med antalet semesterdagar.

När man i praktiken vill fastställa semesterlönen är man sålunda tvungen att dels hänvisa till lönen som betalats för tiden i arbetet, dels till lönen som är inriktad på semestertiden. Dessa ska tillsammans alltid motsvara månadslönen. Eftersom användningen av talet 25 som divisor för månadslönen inte alltid leder till den semesterlön som avses i semesterlagen, varvid lönen enligt semesterlagen ska utjämnas i samband med den lönebetalning som följer efter semestern, rekommenderas det att semesterlönen beräknas med tillämpning av lönebetalningsmetoden för deltid.

- b) Utgående från provisionslön så att man med det antal månader som berättigar till semester dividerar den lön som man intjänat under dessa månader och använder talet 25 för att ändra den så beräknade genomsnittliga månadslönen till dagslön.
- c) Utgående från andra löneformer så att de lediga dagar som infaller på vardagar betraktas som likställda med arbetade dagar.
- d) Till en tjänsteman som har utfört fortgående eller regelbundet återkommande skiftarbete betalas för semestertiden utöver månadslönen en genomsnittlig dagslön som beräknas utgående från skiftarbetstillägget så som föreskrivs i semesterlagen. Vid beräkning av ovan avsedd genomsnittlig dagslön beaktas samtidigt även andra fortgående eller regelbundet återkommande avtalsbaserade tillägg liksom regelbundet återkommande förhöjningar för söndagsarbete.
- e) Då till en tjänsteman betalas fasta månadsersättningar för övertidsarbete, skiftarbete eller inledande och avslutande arbeten ska dessa delar av lönekaraktär också betalas under semestern. Vid behandling av naturaförmåner ska bestämmelserna i semesterlagen iakttas.

3. Semesterpremie

Till en tjänsteman betalas som semesterpremie 50 procent av hans eller hennes i detta avtal avsedda semesterlön (= penninglön). Vid beräkning av semesterpremie divideras månadslönen med talet 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 tjänstemannen inte hade varit förhindrad att återgå till arbetet.

Semesterpremien betalas även för den semesterersättnings del som betalas för ett redan upphört kvalifikationsår, såvida ett anställningsförhållande som gäller tills vidare upphör under

semesterperioden av orsaker som inte beror på tjänstemannen själv eller då en visstidsanställning upphör under semesterperioden.

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

En tjänsteman 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 nämnd procentsats för den semesterersättning som betalades till tjänstemannen när han eller hon inledde sin tjänstgöring.

Man kan lokalt avtala om att semesterpremien betalas antingen i en eller flera delar, dock så att den är betald i sin helhet senast vid utgången av kvalifikationsåret som följer på kvalifikationsåret som berättigar till den aktuella semestern. Alternativt kan avtalas om att semesterpremien ersätts med motsvarande ledighet som ska tas ut före utgången av det ovan avsedda kvalifikationsåret. Ifall 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.

Arbetsgivaren har rätt att, när ett ändamålsenligt arrangemang av produktion och arbeten så förutsätter, av den i semesterlagen avsedda sommarsemestern (= den del av semestern som omfattar 24 semesterdagar) ge den del som överskrider 18 semesterdagar som en oavbruten tidsperiod vid en annan tidpunkt än under semesterperioden.

För denna semesters del, som på initiativ av arbetsgivaren sålunda ges utanför semesterperioden, betalas utöver det som i övrigt har avtalats om semesterpremien, en extra semesterpremie vars storlek uppgår till 50 procent av semesterlönen för denna semesterdel.

Det är möjligt att lokalt avtala om att semesterpremien byts mot flexledighet.

För övrigt iakttas med tanke på flexledigheten semesterlagen, men det ska avtalas om tidpunkten för flexledigheten. För flexledigheten betalas ingen semesterpremie.

24 § Kort tillfällig ledighet

En kort tillfällig ledighet som ges vid ett plötsligt sjukdomsfall eller en 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 och syskon. Kort tillfällig ledighet ges även för utförande av samhällliga förtroendeuppdrag.

Förlusten av ordinarie arbetstid som beror på kommunala förtroendeorgans möten avdras i motsvarande utsträckning från månadslönen för den tjänsteman som verkar som kommunal förtroendevald. Avdraget från månadslönen verkställs så att tjänstemannen tillsammans med den ersättning för inkomstbortfall som kommunen betalar får sin månadslön.

En eventuell arbetsgivardel betalas efter att tjänstemannen har lämnat en utredning till arbetsgivaren över det inkomstbortfall som kommunen har betalt.

En motsvarande samordning av inkomster genomförs även för övriga samhällliga förtroendeuppdrag.

Längden på en kort tillfällig ledighet ska fastställas i förhållande till ovan nämnda situationer och den restid som behövs.

Parterna rekommenderar att företagen betalar till tjänstemännen en så stor andel av lönen under repetitionsövningar att en gift reservist tillsammans med reservistlönen som staten betalar når fulla löneförmåner och en ogift 2/3 av dem.

Tjänstemän i STTK:s och Pros fullmäktige, styrelser och förhandlingsdelegationer reserveras möjlighet att under arbetstiden delta i sådana möten som ordnas av de nämnda organen där man behandlar frågor som gäller kollektivavtalsförhandlingarna.

Parterna är eniga om att en tjänsteman på sin egen bröllopsdag eller registreringsdag för partnerskap samt på sin 50- och 60-årsdag ska få ledigt från arbetet med en lön som motsvarar den ordinarie arbetstiden, om dessa infaller på hans eller hennes ordinarie arbetsdag.

Förtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen har rätt att en arbetsdag per kalenderår få befrielse från arbetet utan inkomstbortfall för att delta i de förhandlingsdagar som Fackförbundet Pro rf ordnar för förtroendepersoner, såvida detta går an utan kännbara olägenheter för företagets verksamhet eller arbetsarrangemangen. Förtroendemannen/arbetarskyddsfullmäktigen ska meddela arbetsgivaren om behovet av befrielse så snart som möjligt och samtidigt visa upp inbjudan till förtroendemannadagarna av vilken framgår tidpunkten för förtroendemannadagarna.

25 § Ansvarsförsäkring och grupplivförsäkring

Arbetsgivaren tecknar en s.k. arbetsgivaransvarsförsäkring som är avsedd för tjänstemän i chefsposition och som täcker arbetsgivarens, hans eller hennes 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.

Ersättningsmaximala belopp är vid personskador 126 140,94 euro, dock så att ersättningen högst uppgår till 50 456,38 euro för en enskild person och för egendomsskador till 25 228,19 euro. Även de övriga försäkringsvillkoren fastställs i enlighet med de gällande allmänna och särskilda försäkringsvillkoren som gäller för arbetsgivarens ansvarsförsäkring.

Arbetsgivaren tecknar på sin bekostnad en grupplivförsäkring för tjänstemän så som centralorganisationerna har avtalat om det.

26 § Organisationsfrihet och inkassering av medlemsavgifter till fackföreningar

Parterna konstaterar att organisationsfriheten och föreningsfriheten är ömsesidigt okränkbara.

Arbetsgivaren inkasserar, såvida tjänstemannen har gett sin fullmakt till det, medlemsavgifterna för den tjänstemannaorganisation som är delaktig i detta kollektivavtal och redovisar dessa per lönebetalningsperiod på det bankkonto som organisationen har uppgett. Inkasseringen genomförs så som särskilt avtalas i det av centralorganisationerna undertecknade avtalsprotokollet.

Arbetsvister som tjänstemän inte deltar i

1. Om en arbetstvist (strejk, lockout, blockad osv.) bryter ut mellan arbetsgivaren och en persongrupp som inte binds av detta avtal, men som inte strider mot avtalens eller myndigheternas bestämmelser, ska tjänstemannen:
 - a. på vanligt sätt utföra de uppgifter som på grund av befattningen tillkommer honom eller henne
 - b. utföra uppgifter som i allmänhet tillkommer sådana tjänstemän som avses i detta avtal och som arbetar på samma företag
 - c. i den mån som rimligen kan krävas av honom eller henne utföra uppgifter som underlättar och påskyndar återgångsättningen av arbetet och igånghållandet eller effektiviseringen av arbetet efter att tvisten upphört samt
 - d. delta i skyddsåtgärder med vilka avses arbete för att avbryta driften på ett tekniskt ändamålsenligt sätt och åtgärder för att avvärja en eventuell fara för människor, byggnader och andra anläggningar, fartyg, maskiner eller varulager samt för att förebygga förstöringen av varulager; jämförbart med detta är arbete som ska utföras av särskilt tvingande skäl eller arbete som någon på grundval av lag eller förordning är skyldig att utföra samt arbete vars försummelse kan leda till åtal.

2. Under en arbetstvist som strider mot avtalets eller myndigheternas bestämmelser ska tjänstemannen utföra de i 1 punkten ovan avsedda uppgifter samt övriga uppgifter som är nödvändiga för att trygga företagets verksamhet om lokalt så avtalas.
3. Om en arbetstvist har fortgått i minst 3 månader och man inte kan ordna tillräckligt med sådant arbete för tjänstemannen som han eller hon i enlighet med de ovan nämnda bestämmelserna är skyldig att utföra under en arbetstvist, kan den fasta lönen genom motsvarande arbetstidsförkortning sänkas med 10 procent, om en månad med ytterligare 10 procent osv. tills lönen har sänkts till 60 procent av den ursprungliga lönen.
4. Då arbete minskas eller upphör på grund av en arbetstvist mellan arbetsgivaren och en persongrupp utanför avtalet ska man i stället för permittering av tjänstemän iakttä förfarandet som beskrivs i 3 punkten.

27 § Mötesfrihet

En registrerad förening i tjänstemannaförbundet som är bunden till detta avtal eller motsvarande med medlemmar på den aktuella arbetsplatsen har rätt att på varje arbetsplats utanför arbetstiden (innan arbetet inleds, under matrasten eller omedelbart efter att arbetstiden upphört liksom enligt särskild överenskommelse under den tid som omfattas av veckovilan) för tjänstemän som är anställda hos arbetsgivaren arrangera möten om frågor som gäller anställningsförhållandena på arbetsplatsen på följande villkor:

- a) En överenskommelse med arbetsgivaren ska, såvitt möjligt, ingås tre dagar innan ett planerat möte ordnas på arbetsplatsen eller på ett annat ställe som avses i detta avtal.
- b) Arbetsgivaren anvisar en för ändamålet lämplig mötesplats som är i arbetsgivarens besittning och belägen antingen på arbetsplatsen eller i närheten av arbetsplatsen. Om en sådan inte finns ska man vid behov förhandla om frågan för att nå en ändamålsenlig lösning.
- c) För ordnandet av mötet och ordning och reda 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 till mötet representanter för förbundet som är avtalspart i kollektivavtalet och dess underförening samt för den aktuella centralorganisationen.

28 § Lokala avtal

Parter i lokala avtal är, såvida inte annat bestäms i respektive punkt i kollektivavtalet eller lagen, arbetsgivaren och den förtroendeman som avses i detta avtal eller om en sådan inte har valts de tjänstemän på arbetsplatsen som omfattas av detta avtals tillämpningsområde på avtalat sätt tillsammans.

Ett avtal som ingåtts med förtroendemannen är bindande för alla de tjänstemän som förtroendemannen ska anses representera.

När en enskild tjänsteman för sin del ingår ett avtal iakttas de principer som man avtalat om i detta avtal.

Avtalet kan ingås för en viss tid eller att gälla tills vidare. Ett avtal som gäller tills vidare kan sägas upp med iakttagande av en uppsägningstid på tre månader, ifall inte annat avtalats om uppsägningstiden.

Ett lokalt avtal ska ingås skriftligen om inte avtalsparterna anser att det räcker med ett muntligt avtal. Ett avtal som gäller flera tjänstemän eller som är avsett att gälla längre än i två veckor ska alltid ingås skriftligen.

Om ett lokalt avtal inte uppfyller bestämmelserna i denna paragraf ska avtalet i stället överensstämma med bestämmelserna i detta kollektivavtal eller lagen.

Ett här avsett lokalt avtal utgör en del av kollektivavtalet. Det tillämpas även efter att kollektivavtalet i övrigt har upphört att gälla. Under denna tid och inom en månad från det att ett nytt kollektivavtal trätt i kraft kan även ett tidsbundet avtal sägas upp med iakttagande av en uppsägningstid på tre månader.

Meningsskiljaktigheter om tolkningen av ett lokalt avtal ska lösas genom iakttagande av förhandlingsordningen i detta kollektivavtal.

Utnyttjande av lokala avtal när företaget befinner sig i ekonomiska svårigheter

För att trygga arbetsgivarens verksamhet och arbetsplatserna när företaget befinner sig i ekonomiska svårigheter är det motiverat att de lokala parterna strävar efter att som en del av saneringsåtgärderna utnyttja det lokala avtalsförfarande som avses i kollektivavtalet och härvid de anpassningar av anställningsvillkoren som kollektivavtalet möjliggör.

29 § Förhandlingsordning

1. Avtalsparterna ska sakligt förhandla om alla de frågor som framkommer inom branschen i syfte att lösa dem i samförstånd. Avtalsparterna bidrar för sin del till att goda och sakliga förhandlingsrelationer utvecklas på arbetsplatserna.
2. Om det uppstår meningsskiljaktigheter om tolkningen eller tillämpningen av detta avtal som tjänstemannen och arbetsgivaren sinsemellan inte har kunnat avtala om och som lokala förhandlingar inte ger enighet i, ska ärendet föras till förbunden för behandling.
3. Om det uppstår meningsskiljaktigheter mellan arbetsgivaren och tjänstemännen om ett annat skäl än det som avses ovan ska man i första hand sträva efter att genom lokala förhandlingar nå en lösning i ärendet och om dessa inte leder till enighet ska ärendet föras till ifrågavarande förbund för behandling.
4. När någondera parten föreslår förhandlingar i ovan avsedda fall ska dessa inledas utan dröjsmål och senast inom två veckor efter att framställan gjordes.
5. Över förhandlingarna ska, om någondera parten så kräver, upprättas ett protokoll eller en promemoria om meningsskiljaktighet som båda parterna ska underteckna. I dokumentet ska föremålet för meningsskiljaktigheten samt båda parternas ståndpunkter kort nämnas. Protokollet eller promemorian om meningsskiljaktighet ska göras upp inom en vecka efter det att förhandlingarna upphörde.
6. Så länge som de i 2 punkten ovan avsedda förhandlingarna inte leder till resultat, kan någondera parten föra ärendet till arbetsdomstolen för avgörande.
7. Så länge som det förs förhandlingar om en i 3 punkten ovan avsedd meningsskiljaktighet är det inte tillåtet att utlysa arbetsnedläggelse eller vidta andra åtgärder för att utöva tryck på motparten eller för att förhindra arbetets regelbundna förlopp.
8. Representanter för förbunden som binds av detta avtal har rätt att delta i lokala förhandlingar. Om man inte lyckas nå enighet i en dylik förhandling går man tillväga så som beskrivs i 2, 3 och 6 punkten.

30 § Allmänna avtal

Som en del av kollektivavtalet iakttas följande avtal:

1. Underteckningsprotokoll till kollektivavtalet för tjänstemän inom kartong- och pappersförädlingsbranschen
2. Protokoll över arbetstider inom kartong- och pappersförädlingsbranschen
3. Lönesystem till kollektivavtalet för tjänstemän inom kartong- och pappersförädlingsbranschen
4. Avtal om uppsägningskydd gällande kartong- och pappersförädlingsbranschen
5. Samarbetsavtal för kartong- och pappersförädlingsbranschen
6. Protokoll över praktisk arbetslivsorientering för unga tjänstemän

31 § Avtalets bindande verkan

Detta avtal är bindande för

- a) de undertecknade förbunden
- b) de arbetsgivare, tjänstemän och deras föreningar som avses i 1 § 1 punkten och som hör till eller under avtalets giltighetstid har hört till ovan avsedda förbund.

Efter att avtalet har blivit bindande för förbunden, är samtliga stridsåtgärder som riktar sig mot detta avtal i sin helhet eller mot en enskild bestämmelse ömsesidigt förbjudna. Förbunden och deras underföreningar är dessutom skyldiga att se till att de arbetsgivare och tjänstemän som är deras medlemmar och som berörs av avtalet inte vidtar sådana stridsåtgärder som bryter mot bestämmelserna i avtalet eller i övrigt bryter mot dessa bestämmelser.

32 § Avtalets giltighet

Detta avtal gäller 1.1.2024–31.1.2026 och förlängs därefter med ett år i sänder, om inte någondera parten senast två månader innan avtalet löper ut skriftligen har sagt upp det.

Om man inte lyckas avtala om löneförhöjningarna för 2025 före 30.11.2024, kan kollektivavtalet sägas upp med en uppsägningstid på två månader så att det upphör att gälla 31.1.2025.

Under förhandlingarna i syfte att ta fram ett nytt kollektivavtal gäller bestämmelserna i detta kollektivavtal fram till dess att ett nytt kollektivavtal har ingåtts eller avtalsförhandlingarna har upphört.

Fortgående förhandlingsförfarande

Behandlingen av ärenden under avtalsperioden förbättrar utvecklingen av kollektivavtalet och förmågan att anpassa sig till förändringar. Avtalsparterna strävar efter att på detta sätt skapa förutsättningar för en långsiktig kollektivavtalspolitik.

Med iakttagande av fortgående förhandlingsförfarande kan parterna på någondera partens initiativ inleda nödvändiga utvecklings- och ändringsprojekt och vid behov genom gemensamma avtal göra ändringar i kollektivavtalet.

Helsingfors den 16 februari 2024

PAHVIN- JA PAPERINJALOSTAJAT JALO RY
FACKFÖRBUNDET PRO RF

PROTOKOLL ÖVER ARBETSTIDER GÄLLANDE TJÄNSTEMÄN INOM KARTONG- OCH PAPPERSFÖRÄDLINGSBRANSCHEN

1 § ORDINARIE ARBETSTID

Allmänna bestämmelser

1. Arbetstidsformerna är följande:
dagarbete (15),
kontinuerligt 1- och 2-skiftsarbete (17, 27),
intermittent 1-, 2- och 3-skiftsarbete (16, 25, 26, 35 och 36),
kontinuerligt skiftarbete (37).
2. Om inte annat avtalas lokalt börjar arbetsveckan och arbetsdygnet när det första arbetsskiftet på måndagsarbetsdygnet enligt arbetstidsformen börjar.

Arbetsskiftsförteckning och utjämningschema för arbetstid

3. På arbetsplatsen ska göras upp en arbetsskiftsförteckning då det med tanke på arbetets karaktär är möjligt. Av arbetstidsschemat ska framgå när den dagliga ordinarie arbetstiden börjar och upphör, måltidspausens längd och tidpunkt samt lediga dagar per vecka.
4. Om inte annat avtalas lokalt ska de berörda tjänstemännen och förtroendemannen meddelas om bestående ändringar i arbetsskiftsförteckningen eller i utjämningschemat för arbetstiden i så god tid som möjligt och senast sju dagar innan ändringen träder i kraft. Om ändringen berör flera tjänstemän eller i övrigt en betydande del av personalen ska förhandlingar om ändringarna föras med förtroendemannen på förhand.

Tillfälliga avvikelser som ska föras in i arbetsskiftsförteckningen eller i utjämningschemat för arbetstiden meddelas de berörda tjänstemännen i så god tid som möjligt och senast på den tredje dagen innan ändringen träder i kraft, såvida det inte är fråga om nödarbete. Om ändringen gäller hela avdelningen eller en motsvarande operativ helhet ska även förtroendemannen meddelas om ärendet. Det är möjligt att genom lokala avtal avvika från ovan nämnda anmälningstider.

Protokollsanteckning

Vid planering av införandet av olika arbetstidssystem är det ändamålsenligt att även utreda möjligheterna att införa flextid. När man använder ett flextidssystem enligt arbetstidslagen får överskridningarna avtalas till sammanlagt högst 60 timmar och underskridningarna till 40 timmar.

Kontinuerliga och intermittenta arbetstidsformer (atf 15, 16, 17, 25, 26, 27, 35, 36)

5. Den ordinarie arbetstiden är högst 8 timmar per dag och 40 timmar per vecka, ifall tjänstemannen arbetar på en produktionsavdelning eller på en arbetsplats där man kontinuerligt har tillämpat arbetstid som omfattar 8 timmar per dygn och 40 timmar per vecka.
6. I övriga fall är den ordinarie arbetstiden högst 7,5 timmar per dag och 37,5 timmar per vecka.
7. Det är möjligt att lokalt enligt kollektivavtalets förhandlingsordning avtala om övergången från en 37,5-timmars arbetsvecka till en 40-timmars arbetsvecka. Avtalet ska ingås före utgången av föregående år. Avtalet kan sägas upp årligen med iakttagande av en uppsägningstid på två månader så att avtalet upphör att gälla vid utgången av kalenderåret. Avtalet kan ingås i enlighet med följande A- eller B-modeller:

ALTERNATIV A

- a) Vid övergång till 40-timmars arbetsvecka höjs tjänstemannens månadslön med 2,7 procent. När tjänstemannen går tillbaka till en 37,5-timmars arbetsvecka, 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 över förkortning av arbetstid som avfattats 17.12.1993.

ALTERNATIV B

- a) När en tjänsteman har utfört 170 ordinarie 8-timmars arbetsdagar får han eller hon 100 timmar ledigt.
- b) När det gäller ledigheten iakttas principerna i arbetstidsförkortningsavtalet för avtalsbranschen som gäller 40-timmars arbetsvecka. Vid beräkning av dagar som avses i underpunkt a) tillämpas det som i det aktuella förkortningsavtalet anges om dagar likställda arbetade dagar.
- c) Från den ledighet som nämns ovan i underpunkt a) avdras den semester som överskrider 30 vardagar och samtliga andra lediga dagar som i övrigt förkortar den årliga arbetstiden med undantag av kyrkliga högtider, midsommarafton, självständighetsdagen, julafton, nyårsdagen, första maj samt lördagen efter jul och påsk.
- d) En period som omfattas av 37,5-timmars arbetsvecka får inte delas i flera än två delar, om inte annat avtalas.
- e) Arbetstidsschemat utarbetas för ett år framåt, om inte annat avtalas.
- f) Ifall en tjänsteman inte har hunnit utföra 170 ordinarie 8-timmars arbetsdagar innan anställningsförhållandet upphör eller en 40-timmars arbetsveckoperiod av andra skäl har avbrutits innan tjänstemannen har hunnit intjäna den sagda mängden, får tjänstemannen ledighet som motsvarar den arbetstid per dygn enligt arbetstidsschemat som överskrider 7,5 timmar eller lön förhöjd med 50 procent. Även i detta fall ska det eventuella proportionella avdraget i enlighet med punkt a) ovan beaktas.
8. Arbetsgivaren och tjänstemannen kan avtala om att den ordinarie arbetstiden per dygn förlängs med högst två timmar förutsatt att den genomsnittliga ordinarie arbetstiden per vecka utjämnas till i genomsnitt 40 timmar under en period på högst fyra veckor. Den ordinarie arbetstiden per vecka får uppgå till högst 48 timmar.

GENOMSnittLIG ORDINARIE ARBETSTID

9. Man kan även ordna den ordinarie arbetstiden per vecka, utan att den ordinarie arbetstiden per dag på åtta timmar överskrider, så att arbetstiden i genomsnitt uppgår till 40 timmar vid dagarbete och vid tvåskiftarbete under en tidsperiod på högst 26 veckor samt vid treskiftarbete och vid kontinuerligt skiftarbete under en tidsperiod på 52 veckor förutsatt att man på förhand har utarbetat ett schema för utjämning av arbetstiden för arbetet för den tid inom vilken den ordinarie arbetstiden per vecka utjämnas till genomsnittet.

Såväl i skiftarbetet som i dagarbetet ska i genomsnitt två lediga dagar per vecka ingå i utjämningsperioden.

10. Utifrån lokala avtal kan arbetstiden också ordnas så att den är i genomsnitt lika lång som den arbetstid per dygn och per vecka som bestäms i kollektivavtalet. Utjämningsperioden omfattar högst ett år. Utjämnningen av arbetstiden till dessa omfattningar kan också genomföras så att man förutom veckovila också ger hela lediga dagar. Den ordinarie arbetstiden per dygn kan dock uppgå till högst 12 timmar. Det högsta antalet timmar för den ordinarie arbetstiden per vecka är 48 timmar. Ifall arbetet utförs under flera än fem dagar i veckan är den ordinarie arbetstiden per vecka högst 48 timmar.

Om anställningsförhållandet i denna arbetstidsform upphör mitt under en utjämningsperiod, beräknas vid anställningsförhållandets upphörande hur många timmar längre den genomsnittliga arbetstiden per vecka är i förhållande till den ordinarie arbetstiden som baserar sig på avtalet, och för de timmar som överskrider detta timantal betalas en ersättning som motsvarar lönen för den ordinarie arbetstiden. På motsvarande sätt, om den genomsnittliga arbetstiden per vecka är kortare än den ordinarie

arbetstiden som baserar sig på avtalet, har arbetsgivaren rätt att avdra motsvarande belopp från tjänstemannens lön. Samma principer iakttas även då lönebetalningen har avbrutits under utjämningsperioden och arbetstiden inte utjämnas vid utgången av utjämningsperioden.

Tillämpningsanvisning

Vid otillräcklig sysselsättning tillämpas i första hand utjämningsledighet och vid behov först därefter permittering.

När genomsnittlig arbetstid tillämpas ska arbetstidsschemat göras upp för minst tre veckor i sänder. I det ska anges vid vilken tidpunkt arbetet inleds och upphör.

ARBETSTIDEN UNDER SÖCKENHELGSVECKOR

1. Om inte annat avtalas lokalt inleds arbetstiden i dagarbete på avdelningar i anknäytning till produktion på lördagar och söckenhelgsaftnar undantagsvis kl. 6.00 och upphör kl. 14.00. Då har man ingen matrast, men det reserveras möjlighet att inta måltid under arbetstiden.

Lokalt kan man avtala om att det ovan nämnda arbetstidsarrangemanget även tillämpas på andra avdelningar.

Tillämpningsanvisning

Avvikande från de normala reglerna för dygnsskifte (kl. 7.00), hör arbete som utförs mellan kl. 6.00 och 7.00 till dygnet före helgdag.

I kontinuerligt 2-skiftsarbete kan lokalt avtalas om att beträffande arbetsdagens längd tillämpas ett system som avviker från huvudregeln.

Avvikande från de normala reglerna för dygnsskifte (kl. 7.00), hör arbete som utförs mellan kl. 6.00 och 7.00 till dygnet före helgdag.

2. Under en söckenhelgsvecka är den ordinarie arbetstiden 8 timmar på högtidsdagsafton som infaller på en vardag samt på lördag. Lediga dagar i dagarbete och i intermittenta arbetstidsformer (25, 35) är påskafton, lördagen under de veckor då nyårsdagen, första maj och självständighetsdagen infaller samt lördagen efter påsk och jul samt på grund av trettondagen, ifall trettondagen infaller på en annan vardag än lördag, om inte produktionstekniska skäl annat förutsätter.

Protokollsanteckning

Ifall produktionstekniska skäl så förutsätter ska dagarbete även utföras på påskafton. Därvid är den ordinarie arbetstiden 8 timmar. Arbetena inleds i dagarbete på påskafton undantagsvis kl. 6.00.

I dagarbete (15, 16) och intermittent skiftarbete (25, 26, 35, 36) är första maj fr.o.m. kl. 14.00 på valborgsmässoafton en ledig dag.

3. I kontinuerliga och intermittenta arbetstidsformer (17, 27, 16, 26 och 36) ges en skiftledighet med lön inom tre månader efter arbete som utfördes på självständighets-, nyårs- eller första maj-veckans lördag, ifall de ovan nämnda dagarna inte infaller på lördag eller söndag. Därtill ges i de ovan nämnda arbetstidsformerna (17, 27, 16, 26, 36) en skiftledighet med lön för arbete som utförs under lördagen efter påsk och jul, ifall de ovan nämnda dagarna inte är helgdagar.

För tjänstemän som arbetar i arbetstidsformerna 17, 27, 16, 26 och 36 förkortas arbetstiden till följd av trettondagen under de år då trettondagen infaller på en annan vardag än lördag genom att man ger en skiftledighet med lön inom tre månader för arbete på lördag under den vecka då trettondagen infaller.

Protokollsanteckning

Skiftledighet ges ifall tjänstemannen under nämnda veckors lördagar är:

- i ordinarie arbete
- på skiftledighet enligt arbetsskiftsschemat
- på skiftledighet i enlighet med 2 § 1 punkten i kollektivavtalet
- på sjukledighet med lön
- på semester enligt 24 § i kollektivavtalet
- befriad från arbete med arbetsgivarens tillstånd.

4. I kontinuerligt 1- och 2-skiftsarbete ges motsvarande ledighet för arbetsskift enligt arbetsskiftsförteckningen som utförs på påskafton, påskdagen, annandag påsk och pingst. Ledigheten ges för arbetsskift enligt arbetsskiftsschemat inom tre månader.
5. I kontinuerligt 2-skiftsarbete (atf 27) intjänas för arbete som enligt arbetsskiftssystemet utförs i kvällsskift på valborgsmässafton en motsvarande skiftledighet som ges före utgången av kalenderåret.

2 § INTERMITTENT 3-SKIFTSARBETE (ATF 35, 36)

1. I intermittert 3-skiftsarbete är den ordinarie arbetstiden 8 timmar per dygn och under en tidsperiod på högst åtta veckor i genomsnitt 40 timmar per vecka.

Den årliga arbetstiden förkortas genom att ge skiftledigheter.

Skiftledigheterna intjänas för utförda ordinarie arbetsskift under kvalifikationsperioden för skiftledigheter på följande sätt:

Minst	11	arbetsskift	1	skiftledighet
"	22	"	2	skiftledigheter
"	34	"	3	"
"	46	"	4	"
"	56	"	5	"
"	68	"	6	"
"	80	"	7	"
"	91	"	8	"
"	102	"	9	"
"	114	"	10	"
"	125	"	11	"
"	137	"	12	"
"	148	"	13	"
"	159	"	14	"
"	171	"	15	"
"	183	"	16	"
"	199	"	17,5	"

Protokollsanteckning

Lokalt kan avtalas om att intermittert 3-skiftsarbete förkortas så att nattskiftet mellan fredag och lördag är ledigt under vissa veckor per år.

Skiftledigheterna ges med iakttagande av bestämmelserna om skiftledigheter i 5 § 4 punkten.

Nattskift på pingstafton utgör ordinarie arbetstid. Ifall arbetsgivaren inte låter tjänstemannen utföra nattskift på pingstafton, ska arbetsgivaren meddela detta minst 30 dygn på förhand. En tjänsteman har rätt till sin månadslön utan avdrag, även om inget arbete utförs på pingstafton.

Annandag påsk är inte en arbetsdag i intermittert 3-skiftsarbete, om inte annat avtalas lokalt.

3 § ARBETSTIDSFÖRKORTNING I ARBETSTIDSFORMERNA 15–27

1. Den årliga arbetstiden förkortas i följande arbetstidsformer:
 - dagarbete (15),
 - intermittent 2-skiftsarbete (25, 26)
 - intermittent 1-skiftsarbete (16)
 - kontinuerligt 2-skiftsarbete (27)
 - kontinuerligt 1-skiftsarbete (17)
2. En tjänsteman är, beroende på den tid han eller hon arbetat i ovan nämnda arbetstidsformer, berättigad till skiftledigheter för förkortning av den årliga arbetstiden med högst 100 timmar.

Om tjänstemannens ordinarie arbetstid per vecka enligt avtalet eller praxis underskrider 40 timmar, är han eller hon inte berättigad till skiftledigheter enligt denna punkt.

Ifall en tjänsteman på basis av lokala avtal eller lokal praxis får en semester som är längre än 30 dagar eller regelbundet återkommande årliga extra lediga dagar, avdras dessa extra lediga dagar och semesterdagar från de skiftledigheter som intjänats på basis av denna punkt.

3. Antalet skiftledigheter beräknas enligt hur mycket tjänstemannen har arbetat i ovan nämnda arbetstidsformer under kvalifikationsperioden för skiftledigheterna.

Skiftledigheter ges för utförda ordinarie arbetsskift enligt följande:

atf 15, 16

Arbetsskift		minst	
16	=	1	skiftledighet
33	=	2	skiftledigheter
49	=	3	"
65	=	4	"
82	=	5	"
98	=	6	"
114	=	7	"
131	=	8	"
147	=	9	"
163	=	10	"
180	=	11	"
204	=	13	"

Intermittent 2-skiftsarbete (atf 25, 26)

Arbetsskift		minst	
16	=	1	skiftledighet
33	=	2	skiftledigheter
49	=	3	"
65	=	4	"
82	=	5	"
98	=	6	"
115	=	7	"
131	=	8	"
147	=	9	"
164	=	10	"
180	=	11	"
204	=	13,5	"

Kontinuerligt 1- och 2-skiftsarbete (atf 17, 27)

Arbetsshift		minst	
14	=	1	skiftledighet
29	=	2	skiftledigheter
43	=	3	"
58	=	4	"
72	=	5	"
87	=	6	"
101	=	7	"
115	=	8	"
130	=	9	"
144	=	10	"
159	=	11	"
173	=	12	"
188	=	13	"
202	=	14	"

Likställd med de ordinarie arbetsskiften är:

- den tid för vilken arbetsgivaren betalar lön för sjuktid eller ledighet vid barns födelse
- den utbildningstid som ens delvis bekostas av arbetsgivaren, om arbetsgivaren betalar lön för denna tid
- för den utbildning som avses i 16 § i samarbetsavtalet, emellertid högst två veckor per kvartal och tre veckor per år
- ledighet med lön som avses i 23 § i avtalet.

Ifall tjänstemannen på basis av detta protokoll intjänar skiftledigheter för kontinuerligt skiftarbete, intjänar han eller hon inte skiftledigheter för dessa arbetsskift med stöd av denna punkt.

4. Perioden då skiftledigheter ges är tidsperioden mellan 1.3 och 28.(29.)2, under vilken de skiftledigheter som man intjänat under kvalifikationsperioden för skiftledigheter ges vid de tidpunkter som arbetsgivaren bestämmer om.

Skiftledigheter som man måste meddela minst två veckor på förhand ges för arbetsdagar enligt arbetstidsschemat.

En sjuk tjänsteman får inte beordras på skiftledighet. Om skiftledigheterna samtidigt ges till hela avdelningen, produktionslinjen eller arbetsskiftet, förbrukas även skiftledigheterna för en sjuk tjänsteman. Skiftledigheterna förbrukas också om tjänstemannen meddelats om skiftledigheterna innan han eller hon insjuknat.

Ifall tjänstemannen vid utgången av perioden under vilken skiftledigheter ges har uttagna skiftledigheter, ersätts dessa med pengar på den följande avlöningsdagen efter att perioden upphört. Om med tjänstemannen så avtalas kan skiftledigheterna emellertid ges före utgången av följande kalenderår efter den period under vilken ledigheterna ges. Ifall det fortfarande finns uttagna skiftledigheter, ska de ersättas i enlighet med bestämmelserna om övertidsarbete per vecka.

Skiftledigheter kan enligt överenskommelse även ges på förhand före perioden som inleds 1.3. Ifall en tjänsteman har tagit ut för mycket skiftledighet kan skiftledigheten arbetas in redan inom samma period under vilken de ges, dock senast före utgången av maj månad efter periodens utgång.

5. Ersättningen som betalas för skiftledigheterna ingår i månadslönen. Dessutom betalas den genomsnittliga delen för tillägg och arvoden. För en skiftledighet som infaller på söndag eller söckenhelg betalas förhöjningsdel för söndagsarbete.
6. När semesterns längd fastställs ska skiftledigheterna räknas som likställda med arbetade dagar.
7. Arbetstidsförkortningen i intermittert 3-skiftsarbete gäller även de fall där tjänstemannen arbetar i intermittert treskiftsarbete sex dagar i veckan. I dessa fall ska arbetsskiftssystemet utarbetas lokalt så att de ovan nämnda principerna blir genomförda.

Protokollsanteckning

Rätten till förkortningsledighet för en deltidspensionerad tjänsteman eller för en tjänsteman med deltidstillägg fastställs enligt inkomstprincipen så som anges i 2 § 3 punkten, 4 § eller 5 § 3 punkten. Deltidspensionen eller deltidstillägget i sig minskar inte tjänstemannens rätt till intjäning av skiftledigheter om de förutsättningar som berättigar till skifttillägget förverkligas.

4 § ERSÄTTNINGAR FÖR ÖVERTIDSARBETE M.M.

1. För övertidsarbete som i skiftarbete utförs mellan kl. 22.00 och 6.00 och i dagarbete mellan kl. 22.00 och 7.00 betalas lön förhöjd med 100 procent.

Om en tjänsteman mitt under en arbetsvecka övergår från en arbetstidsform till en annan eller från ett arbetsskift till ett annat, betraktas som övertidsarbete per vecka det arbete som utan att överskrida den ordinarie arbetstiden per dygn överskrider 40 timmar per vecka.

För övertidsarbete per vecka som utförs på påskafton, midsommarafton och julafton betalas för samtliga timmar lön förhöjd med 100 procent, om inte något annat följer av 20 punkten.

I arbetstidsformerna 15, 16, 25, 26, 35 och 36 ersätts arbete som utförs under påskafton t.o.m. kl. 14.00 så som man avtalat om övertidsarbete per vecka. Ifall arbetsledaren i ett skift som i skiftarbete till följd av ett driftstopp förblivit ogjort på grund av söckenhelg kallas till ett annat arbetsskift under samma dygn, betalas för detta upp till tidpunkten vid vilken driftstoppet inleds så som man avtalat om övertidsarbete per vecka.

2. I kontinuerligt skiftarbete och i kontinuerligt 1- eller 2-skiftsarbete är övertidsarbete per vecka det arbete som utförs under ett ordinarie ledigt dygn förutsatt att tjänstemannen omedelbart därefter fortsätter arbetet i det tidigare arbetsskiftet.

Övertidsarbete per vecka är arbete som utförs på den femte dagen i följd, ifall arbetsskiftet eller arbetstidsformen på arbetsdagen efter det lediga dygnet före nästa lediga dygn ändras och tjänstemannen under denna tid arbetar minst ett skift i kontinuerligt 1- och 2-skiftsarbete eller i kontinuerligt skiftarbete.

När tjänstemannens arbetsskiftssystem fastställs som sådan kort rotation som avses i protokollet över arbetstider är övertidsarbete per vecka avvikande från det ovan fastställda arbete som utförs på den sjunde dagen i följd, ifall arbetsskiftet eller arbetstidsformen på någon dag efter det lediga dygnet före nästa lediga dygn ändras,

För övertidsarbete per vecka betalas lön förhöjd med 100 procent då tjänstemannen när han eller hon utfört övertidsarbete har arbetat i kontinuerligt skiftarbete eller i kontinuerligt 1- eller 2-skiftsarbete. På samma sätt betalas lön förhöjd med 100 procent för arbete som utförs på ett ledigt dygn enligt 1 punkten ovan.

Tillämpningsanvisning

För arbete som utförs på en s.k. streckdag mellan skiftledigheterna betalas utöver månadslönen enkel lön när skiftledigheten fortsätter därefter.

För övertidsarbete som i skiftarbete utförs mellan kl. 22.00 och 6.00 och i dagarbete mellan kl. 22.00 och 7.00 betalas lön förhöjd med 100 procent. Om den ordinarie arbetstiden har avtalats att börja kl. 6.00, betalas lön förhöjd med 100 procent fram till det nämnda klockslaget.

3. Vid beräkning av lön för övertidsarbete i kontinuerligt skiftarbete används som divisor för månadslönen talet 146 och i intermittert 3-skiftsarbete talet 154.
4. För arbete som utförs under ett driftstopp på grund av helgdag betalas lön förhöjd med 200 procent, i vilken ingår ersättning för söndagsarbete och övertidsarbete.

På samma sätt ersätts arbete som utförs

- på självständighetsdagen som infaller på söndag
- under tiden mellan kl. 14.00 på nyårsafton och kl. 6.00 i skiftarbete och kl. 7.00 i dagarbete på morgonen den följande vardagen såväl under tiden mellan kl. 14.00 på påskafton och kl. 6.00 i skiftarbete och kl. 7 i dagarbete på tisdagen efter påsk som under tiden mellan kl. 22.00 på pingstafton och kl. 6.00 i skiftarbete och kl. 7.00 i dagarbete på morgonen efter pingsten.

Till en dagarbetare betalas ersättning för driftstopp även för arbete som utförs på söndagen omedelbart efter driftstoppet på grund av jul.

5. För ordinarie arbetstimmar utförda efter kl. 14.00 under lördagsdygnet och under helgaftonens arbetsdygn på avdelningar med anknytning till produktion betalas tjänstemannen som ett separat tillägg ett bastutillägg, som fr.o.m. 1.3.2024 uppgår till 4,67 euro per timme. Det s.k. bastutillägget betalas endast för det första dygnet när helgaftnar och lördagar följer på varandra.

5 § ERSÄTTNING FÖR SKIFTLEDIGHET

I olika arbetstidsformer ersätts de uttagna skiftledigheterna i form av pengar och de överskridande skiftledigheterna arbetas in. Ifall en tjänsteman vid utgången av kvalifikationsperioden har för många uttagna skiftledigheter, ska de arbetas in och de uttagna skiftledigheterna tas ut under den period under vilken de ska tas ut eller, om man inte har kunnat ge dessa, ersätts de i form av pengar efter den period under vilken de ska ges.

De överskridande skiftledigheterna kan på tjänstemannens begäran avdras från lönen.

När en tjänstemans anställningsförhållande upphör betalas för de uttagna skiftledigheterna ersättning i form av pengar. Ifall tjänstemannen har tagit ut för många skiftledigheter, ska den lön som betalas för de överskridande skiftledigheterna avdras från slutlönen.

6 § SEMESTER I KONTINUERLIGT SKIFTARBETE

I kontinuerligt skiftarbete ingår semestern i de lediga perioderna enligt arbetsskiftförteckningen och ges i två separata perioder.

Ett driftstopp som verkställs av produktionsskäl kan genom lokala avtal arrangeras så att den semester som ges under sommartiden delas itu. I detta fall omfattar den andra oavbrutna semesterdelen för tjänstemannen minst 12 semesterdagar.

Tillämpningsanvisning

Driftstoppet påverkar inte semesterns längd i arbetstidsformerna (atf 37, 17, 27).

Ifall arbetsskiftsystemet under sommartiden omfattar en oavbruten ledighet på 26 dygn ges semester under perioden mellan 18.5 och 16.9. Den kvarstående delen av semestern ges i första hand under följande två perioder på 20 dygn.

Ifall antalet semesterdagar är större än antalet vardagar under de ovan nämnda ledighetsperioderna i enlighet med semesterlagen, ges de kvarstående semesterdagarna i samband med ledighetsperioder som ingår i de följande 20-dygnsperioderna. De kvarstående semesterdagarna ges under följande ledighetsperiod så att skiftledighet och semesterdagar inte tas ut samtidigt. Ifall tjänstemannens semesterdagar till antalet är färre än det antal vardagar som ingår i ledighetsperioderna är tjänstemannen skyldig att under ledighetsperioden arbeta den ovan nämnda differensen i enlighet med arbetsgivarens order.

När arbetsskiftsystemet fastställs som s.k. kort rotation får varje grupp i skiftet en oavbruten ledighet på 24 dygn under tiden mellan 18.5 och 16.9. I ledighetsperioden ingår semesterdagar enligt semesterlagen. Inom skiften genomförs semesterrotationen inom högst 104 dygn. Resten av semestern ges under fyra följande lediga perioder.

En tjänsteman som är berättigad till 30 semesterdagar kan ha flera semesterdagar än det enligt semesterlagen ingår vardagar i sommarens ledighet på 24 dygn och höstens fyra skiftledighetsperioder. De kvarstående semesterdagarna ges under följande ledighetsperioder så att skiftledighet och semesterdagar inte tas ut samtidigt (=markeringsledighet).

En tjänsteman som är berättigad till 30 semesterdagar kan ha flera semesterdagar än det enligt semesterlagen ingår vardagar i sommarens ledighet på 24 dygn och höstens fyra skiftledighetsperioder. De kvarstående semesterdagarna ges under följande ledighetsperioder så att skiftledighet och semesterdagar inte tas ut samtidigt (=markeringsledighet).

Då en tjänsteman insjuknar före semesterperioden på sommaren eller på hösten före de skiftledighetsperioder i vilka ingår semesterdagar, uppskjuts semestern på tjänstemannens begäran i enlighet med semesterlagen.

LÖNESYSTEM

Bilaga till kollektivavtalet

FASTSTÄLLANDE AV LÖN

En tjänstemans lön baserar sig på svårighetsgraden i de uppgifter som han eller hon utför och på den individuella kompetensen samt på tjänsteårstillägget som betalas utgående från anställningsförhållandets oavbrutna längd.

1 Uppgiftens svårighetsgrad

Bedömning av uppgiftens svårighetsgrad

För fastställande av tjänstemäns uppgiftsrelaterade lön används systemet för bedömning av uppgifternas svårighetsgrad i detta avtal (bilaga 1). Befattningen placeras utgående från befattningsbeskrivningen eller övriga tillräckliga uppgifter i den svårighetsgrupp och befattningsgrupp som dess svårighet närmast motsvarar. Det är uppgiftens innehåll som är föremål för bedömningen och inte tjänstemän som utför uppgifterna.

Lönerna enligt uppgifternas svårighetsklass är från och med 1.3.2024:

1A	2139 €
1B	2325 €
2A	2529 €
2B	2745 €
3A	2991 €
3B	3262 €
4A	3567 €
4B	3944 €
5A	4274 €
5B	4677 €

2 Personens kompetens

Tjänstemannens individuella lönedel bestäms utgående från tjänstemannens kompetens och arbetsprestation. Cheferna ska bedöma kompetens- och prestationsfaktorerna systematiskt på arbetsplatserna. Vid bedömningen tillämpas det system för kompetensbedömning som företaget har valt. Har man inte valt ett annat system tillämpas systemet för kompetensbedömning i detta avtal (bilaga 2) som sådant eller anpassat efter förhållandena på arbetsplatsen.

Förbunden konstaterar att kriterierna som mäter personliga egenskaper ska stödja företagets verksamhetssätt och mål och att tjänstemännens engagemang bäst uppnås när kompetensbedömningen sker i samarbete och grunderna för kompetens och prestationer klarläggs på förhand med tjänstemännen och deras företrädare.

Den individuella lönedelen ska inom ett halvt år efter den första bedömningen av kompetensen sedan anställningen inleddes utgöra minst 2 procent av lönen i enlighet med svårighetsgraden i den uppgift som tjänstemannen utför.

Summan av de lönedelar som fastställs företagsspecifikt enligt den individuella kompetensen ska för tjänstemän utgöra minst 7 procent av summan av de löner som baserar sig på svårighetsgraden i den uppgift tjänstemän utför, ifall antalet tjänstemän vid utgången av det föregående året är minst tre.

3 Tjänsteårstillägg

Till tjänstemannen betalas tjänsteårstillägg som differentieras enligt anställningsförhållandets längd enligt följande:

Tjänstetid

Med tjänstetid avses det nuvarande anställningsförhållandets oavbrutna längd. Även den arbetstid som direkt anknyter till det aktuella anställningsförhållandet på olika företag som står under samma företags bestämmanderätt räknas som tid som utökar antalet tjänsteår. I samband med att företaget byter ägare räknas även anställningsförhållandets längd hos den föregående innehavaren in i tjänstetiden för s.k. gamla arbetstagare som övergår till den nya ägarens tjänst.

Tjänsteårstillägg

Tjänsteårstilläggets storlek fastställs utgående från hur mycket tjänstetid som har samlats före utgången av föregående månad. Tjänsteårstilläggets belopp är beroende på längden på det oavbrutna anställningsförhållandet följande:

fr.o.m. 1.3.2024

Tjänstetid/år	Tillägg/€/mån.
4–9 år	56 euro/månad
10–14 år	69 euro/månad
15–19 år	101 euro/månad
20–24 år	131 euro/månad
25– år	156 euro/månad

Byte av tjänsteårstillägg mot ledighet

För att förbättra arbetshälsan och främja orken i arbetet kan man genom ett lokalt avtal för tjänstemän som arbetat i mer än 15 år utan avbrott ta i bruk ett system där tjänsteårstillägget byts till ledighet.

Tjänstemannen ska meddela arbetsgivaren om sin önskan att byta tjänsteårstillägget till ledighet före kalenderårets början. Meddelandet är bindande för tjänstemannen. Man ska sträva efter att nå en överenskommelse om tidpunkten för ledigheten. Om man inte kan komma överens om tidpunkten för ledigheten, ges en ledighet utan avbrott under en med tanke på ordnandet av produktionen ändamålsenlig tid under samma kalenderår.

Ledighetens längd

15 år eller längre	7 arbetsdagar
20 år eller längre	8 arbetsdagar
25 år eller längre	10 arbetsdagar

VIKARIAT

Ifall det i befattningarna ingår att i samband med arbetsarrangemang eller vid sjukdom, semester eller i liknande situationer utföra en annan persons arbete och ifall detta väsentligt påverkar uppgiftens svårighetsgrad, beaktas dessa i klassificeringen som en faktor som ytterligare höjer svårighetsgraden.

För övrigt iakttas bestämmelsen om vikariatersättning i kollektivavtalet.

UPPRÄTTHÅLLANDE AV LÖNESYSTEMET

Upprätthållandet av systemet förutsätter att det tas fram spelregler för upprätthållande av befattningsbeskrivningar, justering av svårighetsbedömningar och för kontinuiteten vid bedömning av individuell kompetens.

Uppgiftens svårighetsklassificering justeras alltid när befattningen eller dess innehåll ändras i så hög grad att den påverkar svårighetsklassificeringen.

Bedömningen av de individuella faktorerna genomförs minst en gång per år, om inte annat avtalas lokalt.

Förbunden rekommenderar att de befattningsbeskrivningar som ligger till grund för bedömningen av uppgifternas svårighetsgrad justeras samtidigt som den individuella kompetensen bedöms. Bedömningen av en ny tjänstemans

kompetens genomförs inom ett halvt år efter att anställningsförhållandet inleddes. Fram till dess motsvarar lönen åtminstone den uppgiftsrelaterade lönen.

Om en tjänsteman övergår till en annan uppgift eller om innehållet i hans eller hennes uppgift så väsentligt ändras att uppgiftens svårighetsklass ändras, kan förhållandet mellan tjänstemannens individuella lönedel och den individuella delen som baseras på kompetensbedömningen liksom deras förhållande till löneklassen ändras, eftersom kompetens- och prestationsfaktorerna bedöms i förhållande till respektive uppgift.

Förbunden handleder och ger råd i frågor som gäller tillämpningen av lönesystemet och ger på begäran motiverade utlåtanden. Vid meningsskiljaktigheter iaktas förhandlingsordningen i kollektivavtalet.

FÖRETAGSSPECIFIKA SYSTEM

Det är också möjligt att lokalt avtala om tillämpningen av ett annat lönesystem. Så kan avtalas speciellt i sådana situationer där något annat system tillämpas på annan personal eller andra personalgrupper på företaget. Ett här avsett lokalt avtal ska ges förbunden för kännedom.

Bilaga 1
SYSTEM FÖR SVÅRIGHETSBEDÖMNING

	A Uppgifternas svårighet motsvarar svårighetsdefinitionerna och de övriga uppgifterna i samma svårighetsklass på arbetsplatsen.	B Uppgifternas svårighet framhävs i förhållande till svårighetsdefinitionerna och de övriga uppgifterna i samma svårighetsklass på arbetsplatsen.
1. Instruktionsuppgifter entydiga anvisningar behovet av anpassning litet upprepas likadana val mellan tydliga alternativ sedvanlig interaktion	1A	1B
2. Know-how-uppgifter tydliga, allmänna anvisningar tillämpningar upprepas likadana aktivt utnyttjande av utbildning och arbetserfarenhet	2A	2B
3. Krävande know-how-uppgifter mer utbildning eller erfarenhet mer omfattande och djupgående utnyttjande av kunskaper behärskning av interaktionsförmåga karakteristiskt särskild noggrannhet, omsorgsfullhet och förtrolighet	3A	3B
4. Omdömesuppgifter Utnyttjande av kunskaper och färdigheter vid utveckling och kreativ tillämpning av anvisningar och normer, styrning och tillsyn över medarbetarna, fastställande av resurser och styrning av produktion som chef och/eller inverkan på tillägnande av kunskaper, anvisningar, verksamhetssätt m.m. Befattningen förutsätter goda sociala kunskaper i fråga om kunder och intressentgrupper.	4A	4B
5. Krävande omdömesuppgifter Mer krävande, självständig inverkan på beslutsfattandet. Ledning av medarbetare i chefsställning och deltagande i fastställandet av mål och/eller förmåga att vid utvecklingsarbete komma med nya planer och avgöranden. Ansvar för tidsmässigt och ekonomiskt förverkligande av de avtalade målen samt för mer omfattande styrning och användning av resurser.	5A	5B

Bilaga 2
SYSTEM FÖR KOMPETENSBEDÖMNING
Kompetensprofil

Tjänsteman:	Datum:
Befattning:	

KOMPETENSPROFIL

	1	2	3	4	Obs!
ARBETSFÄRDIGHET					
Arbetsresultat					
Mångkunnighet					
Utveckling i arbetet					
Språkkunskaper					
Företagsamhet					
Omdömesförmåga					
SAMARBETSFÄRDIGHET					
Flexibilitet					
Social kompetens					
ANSVARSFULLHET					
Lönsamhet					
Omsorg					

Vid bedömning av tjänstemannens kompetens ska varje använd kompetensfaktor bedömas utgående från bedömningsgrunderna nedan och markeras med kryss i skalan.

Kompetens bedöms i förhållande till uppgifternas svårighetsgrad.

Skala:

1. Konstaterat behov av styrning och utveckling
2. Motsvarar uppgiftens krav
3. Överskrider uppgiftens krav
4. Överskrider uppgiftens krav i betydande utsträckning

ANVISNINGAR FÖR UPPRÄTTHÅLLANDE AV LÖNESYSTEMET FÖR TJÄNSTEMÄN INOM KARTONG- OCH PAPPERSFÖRÄDLINGSBRANSCHEN

INLEDNING

Ändringarna som redan genomförts beträffande arbetets innehåll, de krav som ställs på arbetet och ledningsmetoderna liksom de förändringar som fortfarande fortgår förutsätter lönesystem som i ännu högre grad är rättvisare, mera uppmuntrande, konsekventa, lönsamma och flexibla. Lönesystemet som man avtalat om mellan förbunden omfattar de ramar som verkställer de ovan nämnda allmänt godkända principerna för lönesättning. Med hjälp av detta system har man lyckats få bedömningen av uppgifternas svårighetsgrad att motsvara det faktiska innehållet i dagens och framtidens uppgifter inom olika företagsorganisationer. När befattningarnas innehåll eller befattningsbeskrivningarna förändras tillåter det flexibla systemet att de förändrade kraven även syns i lönegrunderna. Med hjälp av en synlig utvärdering av individuell kompetens och arbetsprestation uppmuntras tjänstemännen att skaffa sig behörighet och utveckla sig i sina uppgifter. Samtidigt erbjuds även cheferna ett verktyg för styrning av verksamhet och personalresurser.

Inom detta lönesystem för kartong- och pappersförädling får företagen utrymme att genomföra sin egen lönepolitik som stödjer styrning och ledning av företagsverksamhet samt uppnående av mål.

I detta häfte ingår en kort beskrivning om lönesystemets innehåll och tillämpning av systemet på arbetsplatsen. Det är avsett som handbok för företagen vid tillämpning och upprätthållande av lönesystemet.

1. FÖRETAGETS LÖNEPOLITIK

Målet med den företagsspecifika lönepolitiken är en rättvis, motiverande och uppmuntrande lönesättning för varje person och personalgrupp som samtidigt stödjer styrning och ledning av företagets verksamhet och uppnående av de mål som man ställt upp för verksamheten.

Utöver bestämmelserna i kollektivavtalet inverkar på lönenivån även företagets behov och lönerna inom uppgiftsområdet, branschen och regionen.

Verksamhetsförändringar, yttre utveckling och ändringar av förpliktelser inverkar på företagets möjligheter att genomföra jämn löneutveckling. Kollektivavtalen och uppföljningen av den allmänna löneutvecklingen förutsätter eventuellt användning av allmänna förhöjningar och nivåförhöjningar och justeringspotter.

Det ligger i företagets och personalens intresse att personernas uppgifter är tillräckligt krävande och motsvarar personernas kompetens. Utveckling av personal och uppgifter stöds med hjälp av uppgiftsrotation och förflyttningar till mera krävande uppgifter. Löneförhöjningar som detta förutsätter utgör en del av löneutvecklingen.

Härvid underlättar det företaget om cheferna och tjänstemännen årligen för utvecklingssamtal, vid vilket å ena sidan konstateras befattningens utveckling och utvecklingsbehov och å andra sidan tjänstemannens arbetsprestation och de utvecklingsbehov som eventuellt förekommer i den.

På basis av samtalet utarbetas i samarbete en individuell utbildnings- och utvecklingsplan för personen för att upprätthålla och utveckla den yrkesmässiga kompetensen som årligen ska granskas i samband med utvecklingssamtalet.

Även om inkomstnivån för en person eller personalgrupp eller inkomstutvecklingen i sig inte utgör grund för löneförhöjningar för en annan person eller personalgrupp förutsätter företagets systematiska lönepolitik att inkomstnivåerna och å andra sidan inkomstutvecklingen för olika personalgrupper på arbetsplatsen står i rättvist förhållande till varandra.

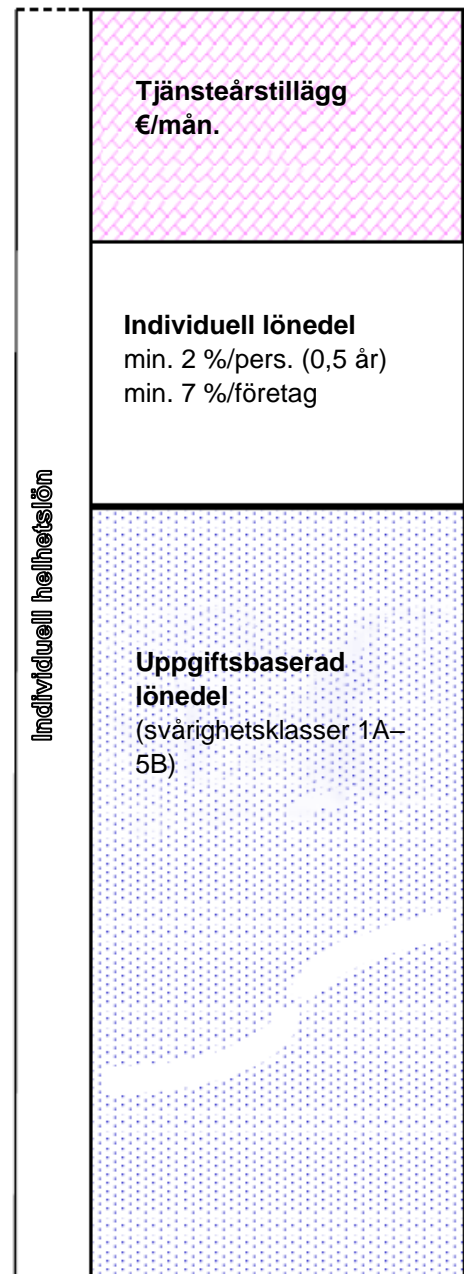
Ledning och övervakning som ingår i befattningen höjer befattningens svårighetsgrad. I grunderna för företagets lönepolitik och dess genomförande ska man se till att inkomstnivåerna för chefer och medarbetare ligger i rätt förhållande till varandra.

2. LÖNESTRUKTUR FÖR TJÄNSTEMÄN

Tjänstemannens individuella helhetslön består av tre element: en uppgiftsrelaterad lönedel som baserar sig på befattningens svårighetsgrad, en individuell lönedel som baserar sig på den individuella kompetensen och arbetsprestationen samt ett tjänsteårstillägg som baserar sig på anställningsförhållandets oavbrutna längd.

Det mest centrala elementet är lönedelen som baserar sig på befattningens svårighetsgrad. Svårigheten bedöms med hjälp av ett system för bedömning av svårighet som omfattas av lönesystemet. Utgående från resultaten av bedömningen placerar sig befattningen i någon av de tio svårighetsklasserna, för vilka lön enligt svårighetsklass fastställs i det gällande kollektivavtalet. Lönestrukturens andra element, den individuella lönedelen, fastställs utgående från kompetensen hos den tjänsteman som sköter befattningen och hans eller hennes arbetsprestation. Cheferna ska bedöma kompetens- och prestationsfaktorerna systematiskt och rättvist på arbetsplatserna. Lönesystemet innehåller ett mallsystem, som kan tillämpas som sådant eller anpassat efter förhållandena på företaget. Man kan också tillämpa andra bedömningsmetoder. Storleken på den individuella lönedelen ska efter ett halvt års anställningsförhållande utgöra minst 2 procent av riktlönen för ifrågavarande befattning enligt svårighetsklasser.

Tjänsteårstilläggets belopp fastställs utgående från den oavbrutna längden på tjänstemannens anställningsförhållande. Tilläggets belopp fastställs i kollektivavtalet.



3. LÖNEDEL SOM BASERAR SIG PÅ BEFATTNINGENS SVÅRIGHETSGRAD

Befattningens svårighetsgrad fastställs utgående från befattningsbeskrivningen. Vid svårighetsbedömningen tillämpas systemet i löneavtalet (bilaga 1). Det är möjligt att lokalt också avtala om tillämpningen av ett annat lönesystem, speciellt ifall man på olika personalgrupper på företaget tillämpar ett annat gemensamt lönesystem.

Vid klassificering av befattning enligt svårighetsgrad bedöms endast befattningen och dess karaktär. Den tjänstemans egenskaper som sköter befattningen inverkar inte på svårighetsklassificeringen.

Bedömningssystemet mäter de svårighetsfaktorer som är karakteristiska för tjänstemannens uppgifter med avsikt att producera en svårighets skala för uppgifterna som upplevs som rättvis (dvs. skilja uppgifterna från varandra utifrån svårighetsgraden) och på det sättet koppla samman uppgiftens svårighetsgrad och lönen.

3.1. GRUNDER FÖR SVÅRIGHETSBEDÖMNING

Omdöme

Svårigheten är beroende på hur självständig befattningen är, dvs. omdömets frihetsgrad, mängden behövliga uppgifter och kvaliteten samt hur svårt det är att hitta lösningar. Väsentligt är också i vilken utsträckning omdömessituationer förekommer i befattningen.

Avsikten med omdömet är att producera lösningar. Ju självständigare beslut man fattar och ju friare anvisningarna är, desto svårare omdöme är det fråga om.

Ju noggrannare anvisningar man har gett om arbetet, desto mindre blir möjligheten och därmed också svårigheten hos omdömet. Vid fastställande av mängden behövt omdöme ska man emellertid ta i beaktande att anvisningarna kan vara få och de kan vara enkla och å andra sidan kan de vara många och komplicerade. Mängden behövt omdöme kan ökas i takt med att förväntningarna på kunskap om lagar, myndighetsbestämmelser och -anvisningar samt system i befattningen ökas.

Svårigheten vid omdöme och planering ökar ifall det förekommer osäkerhetsfaktorer vid avgöranden eller om responsen inte kommer i form av tydliga instruktioner utan i sig förutsätter extra omdöme och specificeringar. Omdömet eller beslutsfattandet kan också vara förknippat med kontinuerligt behov av ny information, eftersom bestämmelserna ändras och tidigare information blir onödig eller man är tvungen att utöver den tidigare informationen ständigt skaffa sig ny, föränderlig information.

Omdöme som kräver specialkunskap förutsätter användning av omfattande kunskaper och filer, kombinerande av kunskaper och uppgörande av nya tillämpningar, lösning av komplicerade problem på basis av djupgående omdöme.

Handledning

Befattningens självständighet mäts med det som styr uppgifterna eller befattningen.

Tydliga anvisningar:

Det finns skriftliga eller muntliga anvisningar för uppgifterna. Genom att iaktta dessa klarar man av uppgifterna.

laktagande av anvisningar förutsätter inget nämnvärt omdöme.

Tillvägagångssätt och givna anvisningar:

Ett tillvägagångssätt är en friare anvisning än de ovan nämnda och vid detaljer behövs tillämpande omdöme. Tillvägagångssätten är ofta "husets skick och bruk" och det finns inga omfattande anvisningar om dessa.

Bekanta källor:

Likadana situationer förekommer ofta men de avviker emellertid från varandra i den utsträckning att tillvägagångssätten inte kan tillämpas som sådana utan arbetena ska planeras genom att tillämpa och komponera flera tillvägagångssätt och genom att utnyttja den interna yrkeskunskapen i funktionen.

Sakkunskap på arbetsplatsen och prejudikat

Som grunden för avgörandena utnyttjas sakkunskapen på hela företaget och/eller verksamhetsstället, och prejudikat hjälper till att betona omdömet vid rätt objekt.

Omfattande kunskaper, respons från flera håll:

Responsen i sig förutsätter självständigt omdöme för att betydelsen av responsen ska kunna bedömas. Med hjälp av responsen och flera vissa slags specialsakkunskaper skapar man förutsättningar för fortsatt verksamhet.

Verksamhetsprinciper:

Endast målen med uppgiften är kända. Avgöranden görs genom att analysera befintlig information och kombinera den med ny information som ska skaffas.

Effekter

Med effekterna bedöms följderna och omfattningen av påverkan av de avgöranden och beslut som hör till befattningen (görande, efterverkan, redovisningsskyldighet osv.)

Interaktion

Differentieringen av svårighetsgraden hos den interaktion som skötseln av befattningen förutsätter kan man närma sig t.ex. på följande sätt:

Arbetskontakterna är sedvanliga när i den information som anknyter sig till skötseln av befattningen inte ingår särskild sakkunniginsats och när den huvudsakligen sker i den närmaste kretsen av den egna befattningen, eller när det i befattningen ingår kontakter på sakkunnignivån inom den egna funktionen i anknytning till det egna arbetet.

Målinriktade kontakter på sakkunnignivå förekommer när skötseln av befattningen förutsätter sådana kontakter på sakkunnignivå vid vilka förutsätts påverknings- och förhandlingsförmåga inom den egna funktionen i syfte att företrädesvis försäkra den egna funktionen.

Kan även förekomma sedvanlig kommunikation med utomstående intressentgrupper.

Särskilt initiativrika kontakter förekommer när det i befattningen ingår särskilt initiativrik inverkan på företaget och/eller på verksamhetsstället samt företagsrepresentation gentemot kunder eller experter.

Aktiv initiativrik inverkan på beslutsfattare på företagsnivån när det i befattningen ständigt ingår sådan aktiv påverkan inom och utanför företaget som förutsätter god kännedom om beroendeförhållanden mellan målen för olika områden på företaget och/eller på verksamhetsstället.

Ställning

Vid granskning av faktorn ledning/ställning ska man vid sidan av den formella ställningen även beakta övriga faktorer i anknytning till ledningen. Antalet medarbetare ger till exempel inte nödvändigtvis en hel bild av befattningens svårighetsgrad. Med tanke på ledningen kan ledning av en liten projekt- eller undersökningsgrupp vara mera krävande än ledning av en stor arbetsgrupp som utför rutinmässigt arbete. Chefsställningen kan också vara desto formellare och mindre krävande ju självständigare arbete medarbetarna utför. Med tanke på ledningen kan befattningen vara krävande utan att i den alls ingår någon formell chefsställning, till exempel när verksamheten inom olika arbets-, projekt- och motsvarande grupper styrs med hjälp av den sakkunnighet som befattningen förutsätter.

3.2. VIKARIAT OCH UPPGIFTENS SVÅRIGHETSGRAD

Ifall det i uppgiften ingår att i samband med arbetsarrangemang eller vid sjukdom, semester eller i liknande situationer utföra en annan persons arbete och ifall detta väsentligt påverkar uppgiftens svårighetsgrad, beaktas dessa i klassificeringen som en faktor som ytterligare höjer svårighetsgraden. Det är skäl att så noggrant som möjligt beakta dylika vikariat i befattningsbeskrivningen.

För övrigt iaktas beträffande vikariat bestämmelsen om vikariatersättning i kollektivavtalet.

3.3. BEDÖMNING AV SVÅRIGHETSGRAD I PRAKTIKEN

I det följande en beskrivning om hur systemet för bedömning av uppgifternas svårighetsgrad i praktiken kan upprätthållas.

1. Utvärdering av uppgiftshelheter baserar sig på befattningsbeskrivningen. Det lönar sig att fästa uppmärksamhet vid hur beskrivningen utformas. För att uppgifternas svårighetsgrad så pålitligt som möjligt ska kunna mätas ska befattningsbeskrivningarna vara sakliga och hålla sig vid fakta. De ska utgå ifrån befattningens verkliga innehåll så att befattningens innehåll och ansvar och kontakterna i anknytning till det så bra som möjligt kommer fram. I slutet av guiden finns en exempelblankett för befattningsbeskrivningar.
2. Bedömning av svårighet hos en ny eller förändrad befattning sker på följande sätt:
 - Svårighetsgraden på en ny befattning som ska utformas för en ny tjänsteman definieras så snabbt som möjligt, dock senast inom tre månader efter att tjänstemannens anställningsförhållande inlets. Om man inte t.ex. på grund av svårigheten att utforma uppgiftens

innehåll har kommit överens om annat, fastställs lönen från början av anställningsförhållandet enligt resultatet av den ovan nämnda klassificeringen.

- När innehållet i en existerande uppgift bestående förändras, ska befattningens svårighetsgrad utan dröjsmål bedömas på nytt. När svårighetsklassen höjs ska eventuella löneförhöjningar till följd av detta genomföras från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast efter ändringen.
 - När en tjänsteman övergår från en uppgift till en annan iaktas klassificeringen för den nya uppgiften från början av den första lönebetalningsperioden efter övergången. Ifall personbytet inverkar på den nya uppgiftens innehåll ska den eventuella inverkan som ändringen för med sig omedelbart granskas. En löneförhöjning som den ändrade klassificeringen eventuellt ger upphov till genomförs från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast efter övergången.
3. Svårighetsklassificeringen ska granskas regelbundet, minst en gång per år. I samband med denna granskning reserveras tjänstemännens representant/representanter eller en eventuell klassificeringsarbetsgrupp som tillsatts på företaget/på verksamhetsstället möjlighet att föra fram sina grundade åsikter om klassificeringen, hur väl systemet fungerar och eventuella problem som framkommit. Den nämnda klassificeringsgruppen kan som minst bestå av en arbetsgivarrepresentant och en tjänstemannarepresentant men kan genom avtal även vara större i den utsträckning som avses i samarbetsavtalet mellan parterna.

4. INDIVIDUELL KOMPETENS

4.1. PERSONENS KOMPETENS

Tjänstemannens kompetens och arbetsprestation inverkar på storleken på tjänstemannens individuella lönedel. Cheferna ska bedöma kompetens- och prestationsfaktorerna systematiskt på arbetsplatserna. Vid bedömningen tillämpas det system för kompetensbedömning som företaget har valt. Har man inte valt ett annat system tillämpas systemet för kompetensbedömning i detta avtal (bilaga 2) som sådant eller anpassat efter förhållandena på arbetsplatsen. De kriterier med vilka man mäter personliga egenskaper ska stödja företagets verksamhetssätt och mål. De viktigaste faktorerna vid bedömning av kompetens och arbetsprestation är rättvisa och oppmuntran. Dessa nås bäst om systemets innehåll behandlas med tjänstemännen och deras representanter innan det tas i bruk och om man samtidigt reserverar dem möjlighet att framföra sina åsikter och utvecklingsförslag.

Den individuella lönedelen ska inom ett halvt år efter den första kompetensbedömningen efter att anställningen inleddes utgöra minst 2 procent av lönen i enlighet med svårighetsgraden i den uppgift som tjänstemannen utför.

Summan av de lönedelar som fastställs företagsspecifikt enligt den individuella kompetensen ska för tjänstemän utgöra minst 6 procent (1.10.2008 minst 7 procent) av summan av de löner som baserar sig på uppgiftens svårighetsgrad för samtliga tjänstemän som omfattas av lönesystemet, ifall antalet tjänstemän vid utgången av det föregående året konstateras vara minst tre.

4.2. KOMPETENSBEDÖMNING

Syftet med kompetensbedömningen är att differentiera tjänstemännens individuella lönedelar. Med kompetens uppfattas alla de tjänstemannens personliga egenskaper som direkt eller indirekt påverkar utförandet av befattningen.

Kompetensen jämförs i förhållande till befattningens svårighetsgrad. Bra kompetens och fina arbetsprestationer förekommer på alla svårighetsnivåer. Kompetensfaktorerna ska uppfylla kriterierna för rättvisa och oppmuntran. Av detta följer att åtminstone följande kriterier ska sättas på faktorerna:

- hänför sig till arbetet, förekommer i samtliga arbetsprestationer som granskas
- är synliga, mätbara och utgör en självständig variabel (inte konstant)
- personen ska kunna påverka faktorn.

Jämlikheten och konsekvensen tryggas när man på företaget tillämpar systematisk kompetensklassificering. Valet och betoningen av kompetensfaktorer fastställs på arbetsplatser utgående från företagets mål. För att användningen av systemet är så enhetlig som möjligt i olika bedömningar, lönar det sig för företaget att precisera vad som avses med de valda kompetensfaktorerna. Tjänstemännens engagemang i systemet

uppnås när man redan när systemet planeras förhandlar om systemets innehåll och ibruktage med tjänstemännens representanter. För tjänstemännen och deras representanter utreds de grunder som tillämpas på bedömningen av kompetens och prestation. Utvecklingssamtal rekommenderas som forum för personlig respons och kartläggning av kompetensbehov.

Det är skäl att ha ett tydligt och enkelt system för bedömningen, så att systemet är tillräckligt lätt att tillämpa och kompetensfaktorerna eller betoningarna kan ändras enligt situation.

Kompetensen bedöms av chefen som i bedömningen strävar efter fullständig objektivitet. Bedömningen av de individuella faktorerna genomförs minst en gång per år, om inte annat avtalas lokalt. Förbunden rekommenderar att de befattningsbeskrivningar som ligger till grund för bedömningen av uppgifternas svårighetsgrad justeras samtidigt som den individuella kompetensen bedöms. Bedömningen av en ny tjänstemans personliga faktorer genomförs inom ett halvt år efter att anställningen inleddes. Fram till dess motsvarar lönen åtminstone den uppgiftsrelaterade lönen. En tjänstemans kompetens och arbetsprestation bedöms alltid i förhållande till hans eller hennes aktuella befattning. Ifall befattningen ändras ska personens kompetens i förhållande till den nya befattningen bedömas på nytt. Den del av den individuella helhetslönen som motsvarar kompetensen kan alltså ändras i en dylik situation.

Tjänstemannen har rätt att få veta grunderna för, resultaten och verkningarna av bedömningen. Deras kontaktperson meddelas årligen som gruppuppgifter bedömningsresultat och inverkan på löner enligt systemet.

4.3. KOMPETENSFAKTORER

I tabellen nedan anges faktorer som lämpar sig för bedömning av kompetens och arbetsprestationer. Med hjälp av dessa kan man på företaget utarbeta ett system för kompetensbedömning. Faktorerna är indelade i tre grupper. Man behöver inte använda samtliga underfaktorer för att bedöma en huvudfaktor. Som enklast är till exempel underfaktorn arbetsresultat en tillräcklig mätare för arbetseffektivitet.

Arbetseffektivitet	Ansvarsfullhet	Samarbetsförmåga
* arbetsresultat	* ekonomiskt ansvar	* sociala kunskaper
* kvalitet	* ansvar för andra människor	* flexibilitet
* mångkunnighet	* kommunikationsansvar	* kommunikation
* utvecklingsförmåga	* regelbundenhet	
* särskild kompetens	* omsorgsfullhet	
* omdömesförmåga	* självständighet	

Av ovan nämnda kompetensfaktorer och deras omfattningar kan man ta med de som anses viktiga på företagen. Likaså är det möjligt att ta med övriga faktorer som inte ingår i de ovan nämnda.

4.4. SKALA

När de lämpliga kompetensfaktorerna har valts ut ska man till näst välja skala, d.v.s. hur många steg som ska användas vid mätningen.

För kompetensbedömningen finns inga absoluta jämförelsevärden, utan bedömningen genomförs i jämförelse med de krav som uppgiften ställer. Personens kompetens (t.ex. när den mäts med arbetsprestation eller mångkunnighet) kan motsvara uppgiftens svårighetsgrad eller överstiga eller underskrida denna nivå.

När kompetensen är större eller mindre än uppgiften förutsätter kan nivåerna delas i en eller speciellt när kompetensen överskrider den normala nivån i flera delar som beskriver storleken på över- eller underskridningen. På så sätt uppstår skalor med tre, fyra eller flera steg.

Exempel på skala

Trestegsskala	Fyrstegsskala
1 fastställt utvecklings- och handledningsbehov	1 fastställt utvecklings- och handledningsbehov
2 motsvarar uppgiftens krav	2 motsvarar uppgiftens krav
3 uppgiftens krav	3 överskrider uppgiftens krav

4.5. UTSKRIVNING AV BEDÖMNING

Utskrivningen av kompetensbedömningen kan genomföras genom att använda kompetensprofil eller poängbedömning.

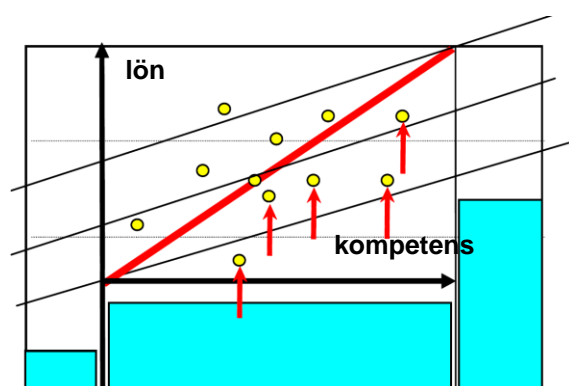
4.5.1. KOMPETENSPROFIL

Systemet som ingår i löneavtalet är ett profilsystem (bilaga 2). Kompetensklassen bedöms skilt för varje vald kompetensfaktor. Bedömningarna antecknas i tabellen och helhetskompetensklassen fastställs utgående från vilka bedömningar som är rådande. Poängvärden ska inte användas.

INDIVIDUELL LÖNEDEL OCH KOMPETENS

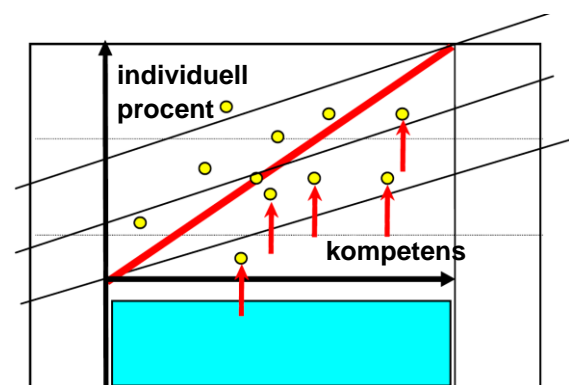
Kompetensbedömningen styr de personliga lönerna och löneutvecklingen rättvist enligt bilden nedan.

De gällande individuella lönerna som anges i bilden är placerade på så sätt att kompetensskalan växer från vänster till höger.



svårighetsklass X

Inbördes relationer mellan de individuella lönedelarna och deras förhållande till kompetensbedömningen kan uppföljas och styras med hjälp av de individuella procenterna genom granskning som omfattar samtliga befattningar.



lönesystemets område

Lönesättningen baserar sig på gällande lönepraxis och de mål som företaget satt på lönenivåer. Storleken på den individuella delen som fastställs utgående från svårighetsgraden hos varje tjänstemans uppgift och som betalas utöver lönen är beroende på dessa faktorer. Med hjälp av kompetensklassificeringen är det möjligt att definiera den individuella lönedelen systematiskt, rättvist och uppmuntrande.

För att kunna fastställa den lönedel som grundar sig på kompetensen fastställer företaget normativt det område inom vilket lönerna utgående från kompetens och prestation ska variera. I allmänhet fastställs variationsbredden skilt för varje lönegrupp och som procentuellt variationsområde.

Exempel

Man har bedömt variationsbredden för lönerna normativt enligt företagets lönepolitik som det område som på bilden finns mellan två raka linjer. På bilden är det diagonalen av kompetensområdet som beskriver den situation inom vilken lönerna enligt den valda lönepolitiken borde infalla. Lönepolitiken genomförs tillräckligt bra om lönerna placerar sig inom ett visst område omkring diagonalen.

4.5.2. POÄNGSYSTEM

Vid tillämpning av poängsystem kan varje kompetensfaktor betonas på olika sätt med hjälp av poäng. Som resultat av bedömningen fås en poängsumma som avspeglar varje persons aktuella kompetens i förhållande till arbetsuppgiften.

Som faktor som beskriver arbetseffektiviteten på produktionsavdelningen har man valt arbetsresultat, som faktor som beskriver ansvarsfullheten ekonomiskt ansvar och som faktor som beskriver samarbetsförmågan social kompetens. De enskilda faktorerna kan betonas t.ex. så som visas nedan.

Faktor	Konstaterat utvecklingsbehov	Motsvarar normalnivån	Överskrider normalnivån
arbetsresultat	2	4	6
ekonomiskt ansvar	1	2	3
social kompetens	1	2	3
Sammanlagt			

4.6. GENOMFÖRANDE AV LÖNEFÖRHÖJNINGAR

Ett system enligt exemplet ovan fungerar tillsammans med kompetensklassificeringen som styrningsmedel för löneförhöjningar. Eventuella allmänna förhöjningar enligt kollektivavtalen genomförs naturligtvis för samtliga tjänstemän. De justeringspotter eller motsvarande delar som man eventuellt avtalat om i kollektivavtalet betalas med iakttagande av tillvägagångssättet enligt avtalslösningen och de eventuella företagsspecifika meritförhöjningarna betalas till de personer vars lön ligger under diagonalen och de största förhöjningarna till dem som placerar sig inom områden för högsta kompetenspoäng eller grupper och vars lön ligger nederst under diagonalen.

Ibland är det praktiskt att endast differentiera kompetensen med få kategorier och granska lönernas inbördes förhållanden i varje kategori.

Med det ovan beskrivna tillvägagångssättet blir lönepolitiken systematisk och kompetensbedömningen styr löneutvecklingen på ett rättvist sätt.

5. TJÄNSTEÅRSTILLÄGG

Till tjänstemannen betalas tjänsteårstillägg som differentieras enligt anställningsförhållandets längd.

5.1. TJÄNSTETID

Med tjänstetid avses det nuvarande anställningsförhållandets oavbrutna längd. Även den arbetstid som direkt anknyter till det aktuella anställningsförhållandet på olika företag som står under samma företags bestämmanderätt räknas som tid som utökar antalet tjänsteår. I samband med att företaget byter ägare räknas även oavbrutna anställningar hos den föregående innehavaren in i tjänstetiden för s.k. gamla arbetstagare som övergår till den nya ägarens tjänst.

5.2. TILLÄGGETS STORLEK

Tjänsteårstilläggets storlek fastställs utgående från hur mycket tjänstetid som har samlats före utgången av föregående månad. Tjänsteårstilläggets belopp fastställs i kollektivavtalet.

6. INFORMATIONSHANTERING OCH REGISTRERING INOM FÖRETAGETS LÖNEADMINISTRATION OCH LÖNEADMINISTRATIONSSYSTEM

Med tanke på olika situationer och behov som förekommer inom löneadministrationen är det anledning att registrera lönestrukturens olika element och grunderna för dem separat per tjänsteman i lönebokföringen.

Även om tjänstemannens lönedel enligt befattningens svårighetsgrad och den individuella kompetensen och tjänsteårstillägget tillsammans bildar hans eller hennes individuella månadslön, som i olika löneberäkningssituationer behandlas som en enhet, är det skäl att även registrera dessa delar på ett eller annat sätt som separata delar främst med tanke på löneförhöjningarna. Likaså är det skäl att registrera grunderna för fastställande av dessa lönedelar, dvs. poäng och klass enligt befattningens svårighetsklassificering samt resultaten av fastställandet av den individuella lönedelen som beskriver kompetensen.

Det är skäl att inom löneadministrationen registrera och behandla tjänsteårstillägget som ett särskilt tillägg. Likaså är det skäl att spara den entydiga informationen om tjänstetiden som fastställer tilläggets storlek.

Svarsanvisningarna för lönestatistiken som gäller tjänsteman har man fått att motsvara det nya lönesystemet.

7. GENOMFÖRANDE AV LÖNEFÖRHÖJNINGAR

Ifall förbunden inte vid förhandlingarna om löneförhöjningar per avtalsbransch uttryckligen har avtalat om annat ska man vid genomförandet av den allmänna förhöjningen som man avtalat om genom kollektivavtalet höja den individuella lönen jämte naturaförmåner, utan tjänsteårstillägg. Tjänsteårstillägget beaktas inte heller vid beräkning av den lönesumma som behövs vid genomförandet av avtalsförhöjningarna. Tjänsteårstillägget är ett särskilt tillägg och man fattar separata beslut om eventuell förhöjning av tillägget i samband med avtalslösningarna.

8. UPPRÄTTHÅLLANDE AV SYSTEMET

Vid utformning av system har förbunden strävat efter att ett korrekt tillämpat system understöder en rättvis och uppmuntrande lönepolitik och styr och uppmuntrar personalen att arbeta för samma mål som organisationen. Upprätthållandet av systemet förutsätter att befattningsbeskrivningarna upprätthålls, resultaten av svårighetsbedömningen uppdateras när uppgifterna och deras innehåll förändras och att bedömningen av individuell kompetens utgör en naturlig del av diskussionen mellan cheferna och medarbetarna.

Det återstår mycket att förbättra i det systematiska genomförandet av diskussioner mellan cheferna och medarbetarna. Enligt utförda utredningar förväntar medarbetarna att få respons för sin arbetsprestation, och man har konstaterat att även små förbättringar motiverar dem. I samtalen mellan cheferna och medarbetarna kan man utöver bedömningen av personens arbetsprestationer och de uppställda utvecklingsmålen skapa interaktion där målen och förväntningarna på ett effektivt sätt överförs i båda riktningarna.

Redan ibruktagandet av det nya systemet förutsatte att man grundligt satte sig in i systemets innehåll och användningen av systemet. Ju bättre denna "grundliga" arbetsfas har genomförts, desto smidigare kan även systemet upprätthållas. I det följande finns ett sammandrag i checklistform över vissa frågor som man ska fundera över och utreda på arbetsplatsen för att trygga upprätthållandet av systemet.

- Vem/vilka har hand om ärendet
 - Utnämning av ansvarspersoner och klassificeringsgrupp.
 - Upprätthållande av klassificeringsgruppens yrkeskunskap.
 - Avtal om arbetssätt.

- Systemets innehåll
 - Alla som omfattas av systemet ska känna till grunderna och principerna för lönesättningen.

- Befattningsbeskrivningar
 - Beskrivningarna ska motsvara uppgiftens verkliga innehåll.
 - Befattningsbeskrivningarna ska justeras alltid när uppgiftshelhetens innehåll förändras.

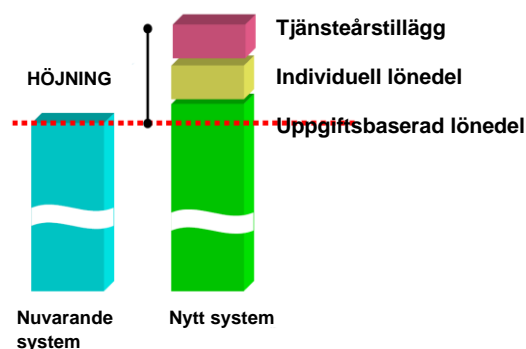
- Bedömning av befattningens svårighetsgrad
 - Svårighetsbedömningen ska justeras alltid när befattningens innehåll förändras.
 - Svårighetsbedömningarna ska justeras årligen.
 - Föremålet för bedömningen är befattningens svårighetsgrad, inte personen som sköter befattningen.
- Kompetensbedömningen
 - ska utföras av chefen
 - ska basera sig på systematik, grunderna kända för tjänstemän
 - ska ske minst en gång per år
 - ska ske i förhållande till uppgiften
 - resultaten ska delges tjänstemännen och som gruppvis information deras kontaktperson.
- Utbildning av chefer i kompetensbedömning
 - Klarläggning av kompetensbedömningssystemets innehåll, betydelse och roll för användarna.

9. ÖVERGÅNG TILL NYTT LÖNESYSTEM

Vid övergången till ett nytt lönesystem och därmed till en ny lönestruktur ska för varje tjänsteman fastställas lön som på tidigare beskrivet sätt bestäms på basis av svårighet, kompetens och tjänstetid.

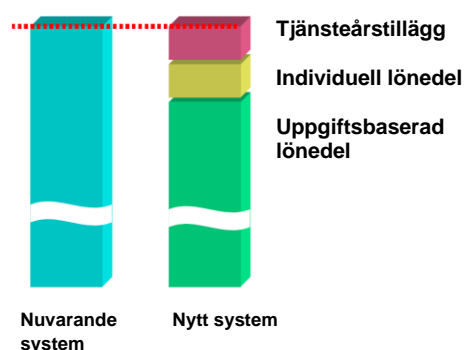
Ifall lönen enligt den nya lönestrukturen är högre än personens tidigare lön ska den höjas så att den motsvarar den nya lönen (Exempel 1).

Exempel 1



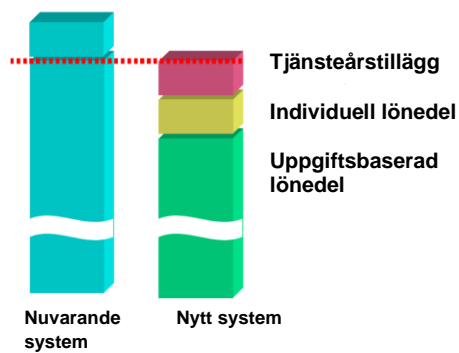
I exempel 2 är den gällande individuella lönen lika stor som den individuella lönen enligt det nya systemet, så detta innebär inte löneförhöjningar vid övergången till ett nytt system.

Exempel 2



I en situation där den individuella lönen enligt den nya lönestrukturen underskrider den tidigare lönen (exempel 3) får tjänstemannens lön dock inte sänkas vid övergången till det nya systemet. I en sådan situation kan en post som senare skärs av förbli i den individuella lönedelen. Avskärningen kan ske t.ex. vid övergången från en uppgift till en annan när kompetensfaktorerna ändras.

Exempel 3



Övergång till ny lönestruktur

När man på företagen övergår till att tillämpa ett nytt lönesystem får ingens individuella månadslön sänkas till följd av detta arrangemang. När tjänstemannens nuvarande lön jämförs med hans eller hennes lön enligt det nya systemet ska vid jämförelsen även beaktas tjänsteårstillägget enligt det nya systemet.

Bilaga 3**PPY Befattningsbeskrivning**

Företagets namn	Verksamhetsställe	Avdelning
Avtalet som tillämpas	Chef	Datum

Namnet på befattningen	Tjänstemannens namn
------------------------	---------------------

Befattningens grundläggande syfte (varför existerar befattningen)

Särskilda krav i befattningen

Huvuduppgifter	Beskrivning av uppgiften	Tidsandel %

Samband med systemet

Kunskaper, färdigheter och erfarenhet som uppgiften förutsätter

Självständigheten vid avgöranden och beslut

Interaktionens karaktär, omfattning och svårighet

Ansvar

Förklaringar om befattningsbeskrivningen

1. Namnet på uppgiften
2. Befattningens grundläggande syfte
 - Varför finns befattningen?
3. Särskilda krav i befattningen
 - Ställer befattningen särskilda krav som avviker från övriga likadana uppgifter? Vikariat m.m.
4. Huvuduppgifter
 - Beskrivning om befattningens innehåll. Huvuduppgifter med en tidsandel på under 5 procent beskrivs inte.
5. Kunskaper, färdigheter och erfarenhet som uppgiften förutsätter
 - Karaktären och djupet av den kunskap som behövs i uppgiften.
 - Karaktären och mångsidigheten av de färdigheter som behövs i uppgiften.
 - Särskilda kunskaper och färdigheter som behövs i uppgiften.
6. Självständigheten vid avgöranden och beslut
 - Anvisningarnas noggrannhet/ungefärlighet.
 - Responsens noggrannhet/vaghet.
 - Handledning nära/fjärran.
 - Var man kan få hjälp vid beslutsfattandet.
 - Självständigheten vid beslutsfattandet.
 - Har man tid att överväga avgöranden?
 - Finns det bestämda tidtabeller eller deadlines för avgöranden?
 - Måste man fatta beslut under tidspress?
 - Riskerna vid dröjsmål?
7. Interaktionens karaktär, omfattning och svårighet
 - Hur omfattande sakkunnighet förutsätter kontakten?
 - Är uppgiften en chefsuppgift?
 - Har man organisations- och resursansvar?
 - Hur mångfasetterat och omfattande är kontaktnätverket? (kunder, andra organisationer, myndigheter, underleverantörer, massmedierna och motsvarande intressentgrupper)
8. Ansvar
 - Hurdana ansvar ingår i befattningen?

AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD GÄLLANDE KARTONG- OCH PAPPERSFÖRÄDLINGSBRANSCHEN

I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

1 § ALLMÄNT TILLÄMPNINGSSOMRÅDE

Avtalet gäller uppsägningen av ett arbetsavtal som gäller tills vidare för en tjänsteman inom kartong- och pappersförädlingsbranschen på grund av orsaker som inte beror på tjänstemannen, tjänstemannens uppsägning samt de tillvägagångssätt som ska iakttas vid uppsägning eller permittering av tjänstemän av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker. Avtalet gäller inte

1. de anställningsförhållanden som avses i lagen om yrkesutbildning (630/98)
2. fall som nämns i 7 kap. 5 och 8 § i arbetsavtalslagen (överlåtelse av rörelse, konkurs och död).

Protokollsanteckning 1

Avtalet gäller inte upphävning av arbetsavtal under den provotid som avses 1 kap. 4 § i arbetsavtalslagen. En del av arbetsavtalets giltighetstid kan avtalas att utgöra en speciell, högst fyra månader lång provotid, under vilken vardera parten kan häva avtalet. Ifall arbetsgivaren ordnar för tjänstemannen särskild utbildning i anslutning till arbetet som utan avbrott varar i över fyra månader, kan man avtala om en provotid på högst sex månader. Vid upphävning av arbetsavtal under provotid iakttas procedurbestämmelserna i 9 kap. 2 § i arbetsavtalslagen.

Protokollsanteckning 2

Konstaterades att man med avtalet inte begränsar tjänstemannens rätt enligt arbetsavtalslagen att kräva lön för uppsägningstiden av överlåtaren av rörelse.

2 § UPPSÄGNINGSGRUNDER

Arbetsgivaren får inte säga upp en tjänstemans arbetsavtal utan sakligt och vägande skäl i enlighet med 7 kap. 1–2 § i arbetsavtalslagen. Som sådana uppsägningsgrunder avses orsaker på grund av vilka hävning av arbetsavtal i enlighet med arbetsavtalslagen är möjlig, samt sådana skäl som beror på tjänstemannen själv, såsom försummelse av arbetsuppgifter, underlåtenhet att iakttä de bestämmelser som arbetsgivaren inom ramen för arbetsledningsrätten har gett, brott mot ordningsbestämmelserna, ogrundad frånvaro och uppenbar vårdslöshet i arbetet.

Protokollsanteckning 3

När man överväger uppsägningsgrunden ska samtliga omständigheter som inverkar på frågan beaktas. Besluten som gäller uppsägningsgrunder enligt arbetsavtalslagen kan även utnyttjas vid tolkning av avtalet såtillvida de fattade besluten kan anses ha prejudikatvärde.

3 § UPPSÄGNINGSTIDER

Om man inte vid uppsägningen avtalat om en annan uppsägningstid, ska följande uppsägningstider iakttas när ett arbetsavtal sägs upp:

Uppsägningstiderna som arbetsgivaren ska iakttä:

Anställningsförhållandet har fortgått utan avbrott	Uppsägningstid
Högst ett år	14 dagar
Över ett år men högst fyra år	1 månad
Över fyra år men högst åtta år	2 månader
Över åtta år men högst 12 år	4 månader
Över 12 år	6 månader

Uppsägningstiderna som tjänstemannen ska iakttä:

Anställningsförhållandet har fortgått utan avbrott	Uppsägningstid
Högst fem år	14 dagar
Över fem år	1 månad

4 § UNDERLÅTELSE ATT IAKTTA TIDEN FÖR UPPSÄGNING OCH PERMITTERINGSMEDDELANDE

En arbetsgivare som inte iakttar uppsägningstiden eller den tid för meddelande om permittering som avses i 19 § 1 kap. i detta avtal, är skyldig att till tjänstemannen betala full lön för uppsägnings- eller permitteringstiden.

Från lönen som på basis av 1 kap. betalas till tjänstemannen får arbetsgivaren enligt 6 kap. 4 § i arbetsavtalslagen avdra det belopp som motsvarar den summa som sparats på grund av tjänstemannens bristfälliga arbetsinsats eller det som han eller hon under denna tid förtjänat genom att utföra annat arbete eller som han eller hon med avsikt har lämnat oförtjänat.

Om tjänstemannen avgår från arbetet utan att iakttä uppsägningstiden, är han eller hon skyldig att som en engångsersättning för försummelse av uppsägningstiden till arbetsgivaren betala det belopp som motsvarar lönen under uppsägningstiden. Arbetsgivaren får avdra detta belopp från den slutlön som betalas till arbetstagaren genom att iakttä det som i 2 kap. 17 § i arbetsavtalslagen anges om arbetsgivarens kvittningsrätt.

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

5 § MEDDELANDE OM UPPSÄGNING

Meddelande om uppsägning ska delges arbetsgivaren eller arbetsgivarens representant eller tjänstemannen personligt. 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 uppsägningsmeddelande har skickats per post, anser man att avtalets uppsägning har blivit levererad/delgivits på den sjunde dagen från och med det att meddelandet överlämnades till posten för leverans.

När tjänstemannen har lag- eller avtalsenlig semester eller en på grund av utjämning av arbetstiden beviljad ledighet på minst två veckor, anser man emellertid att uppsägningsmeddelandet har blivit levererad/delgivits tidigast under den första dagen som följer efter semestern eller ledigheten.

6 § MEDDELANDE OM GRUNDEN TILL UPPSÄGNING

Arbetsgivaren ska på begäran av tjänstemannen utan dröjsmål meddela tjänstemannen skriftligen om de huvudsakliga grunderna för uppsägning av arbetsavtalet och datumet då arbetsavtalet ska upphöra.

7 § TJÄNSTEMANS UPPSÄGNINGSSKYDD UNDER GRAVIDITET OCH GRAVIDITETSLEDIGHET

Arbetsgivaren får inte säga upp en tjänstemans arbetsavtal på grund av graviditet. Om arbetsgivaren säger upp en gravid tjänstemans arbetsavtal anses uppsägningen ha berott på tjänstemannens graviditet om inte arbetsgivaren har ett annat bevis att åberopa. Tjänstemannen ska uppvisa en utredning över sin graviditet om arbetsgivaren begär det.

Arbetsgivaren får inte säga upp en tjänstemans arbetsavtal under moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledigheten eller under vårdledigheten, inte heller, efter att ha fått veta att tjänstemannen är gravid eller utnyttjar sin ovan nämnda rätt, att upphöra under den nämnda ledigheten eller vårdledigheten eller när dessa inleds.

Protokollsanteckning 4

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

II UPPSÄGNING AV ORSAKER SOM BEROR PÅ TJÄNSTEMANNEN

8 § TILLÄMPNINGSOMRÅDE

Utöver det som anges ovan ska man vid uppsägning på grund av orsaker som beror på arbetstagaren iakttä bestämmelserna i detta kapitel.

9 § VERKSTÄLLANDE AV UPPSÄGNING

Uppsägningen ska verkställas inom en rimlig tid efter det att arbetsgivaren blivit medveten om orsaken till uppsägning.

10 § HÖRANDE AV TJÄNSTEMAN

Innan uppsägningen verkställs ska arbetsgivaren reservera tjänstemannen möjlighet att bli hörd om uppsägningsgrunden. Tjänstemannen har rätt att vid hörandet anlita biträde.

11 § DOMSTOLSBEHANDLING

Om man inte lyckas nå enighet i en tvist som gäller uppsägningen av ett arbetsavtal kan arbetsgivar- eller tjänstemannaförbundet föra ärendet till arbetsdomstolen för behandling. I enlighet med lagen om arbetsdomstolen (646/74) 15 § ska stämningsansökan tillställas arbetsdomstolen inom två år från det att ett arbetsavtal har sagts upp eller anses ha blivit uppsagt i enlighet med bestämmelserna i 5 §.

12 § ATT FÖRA ÄRENDET TILL SKILJEMANNAFÖRFARANDE

En meningsskiljaktighet som gäller uppsägning av arbetsavtal kan i enlighet med 11 § i lagen om arbetsdomstolen (646/74) överlämnas till skiljemän för avgörande.

13 § ERSÄTTNING FÖR UPPSÄGNING UTAN SAKLIG GRUND

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

14 § ERSÄTTNINGENS BELOPP

I ersättning ska betalas lön för minst tre och högst 24 månader.

Vid fastställande av ersättningens belopp ska som omständigheter som höjer 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 upphävningen, tjänstemannens och arbetsgivarens förhållande i allmänhet samt övriga omständigheter som kan jämföras med dessa.

En arbetsgivare får inte dömas till att betala en i denna paragraf eller i 16 § avsedd ersättning utöver eller i stället för den skadeersättning som avses i 12 kap. 1 och 2 § i arbetsavtalslagen.

15 § UTREDNING OM FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR ATT FORTSÄTTA ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE

Om ett arbetsavtal har sagts upp i strid med de grunder som avtalas om i 2 §, ska domstolen på begäran överlägga ifall omständigheterna som uppkommit i ärendet är sådana, att det finns förutsättningar för fortsatt anställningsförhållande eller återanställning av en redan uppsagd tjänsteman. Tjänstemannen ska göra anspråk inom sex månader från det att meddelandet om uppsägning av arbetsavtalet tillställts och arbetsgivaren innan uppsägningstiden upphör.

Vid överläggning av de förutsättningar som nämns ovan i första stycket ska utöver omständigheterna som uppkommit i ärendet i sin helhet särskilt beaktas orsakerna till uppsägningen, omfattningen av arbetsgivarens verksamhet och antalet tjänstemän och arbetstagare 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 FORTSATT ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE

Om man i förhandlingarna konstaterar eller om arbetsdomstolen anser att det finns förutsättningar för ett fortsatt anställningsförhållande kan man bestämma om att arbetsgivaren antingen ska betala ersättning i enlighet med 14 § eller, om arbetsgivaren tillåter att anställningsförhållandet fortgår, en alternativ ersättning.

En dylik bestämmelse kan ges även efter att anställningsförhållandet redan har upphört ifall arbetsgivaren inom den i förhandlingarna eller i domen fastställda tidsfristen erbjuder tjänstemannen arbete som antingen förutsätts i arbetsavtalet eller kan jämföras med detta.

Beloppet på den alternativa ersättningen kan fastställas oberoende av minimiersättningen enligt första stycket i 14 § eller, om skada inte skett, kan bestämmas att man inte alls behöver betala någon ersättning.

Om det vid verkställandet av domen som avses i denna paragraf uppstår meningsskiljaktighet om vilkendera av ersättningarna som bestäms i domen ska betalas, ska ärendet föras till arbetsdomstolen för avgörande.

III PERMITTERING

17 § PERMITTERING

Vid permittering av tjänstemän ska man iaktta de anmälningstider som avses i 19 § och permitteringen kan ske för en viss tid eller tills vidare. Med ett arbetsavtal eller under ett pågående anställningsförhållande även i övrigt kan man på tjänstemannens eller arbetsgivarens initiativ avtala om att tjänstemannen permitteras. Permitteringsrätten kan utvidgas med ett kollektivavtal eller ett avtal, som avses 8 § i lagen om samarbete inom företag (725/78).

Om permitteringen gäller tills vidare ska arbetsgivaren informera om att arbetet inleds minst en vecka på förhand, om inte annat avtalats.

Permitteringen hindrar inte tjänstemannen att ta emot annat arbete för permitteringstiden. Om bibehållande av bostadsförmån stadgas i 13 kap. 5 § i arbetsavtalslagen.

18 § FÖRHANDSANMÄLAN OM PERMITTERING

Då permitteringen grundar sig på minskning av arbete på grund av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker ska arbetsgivaren, efter att ha blivit medveten om att permitteringen är nödvändig, utan dröjsmål ge tjänstemännens förtroendeman en förhandsanmälan om permittering, eller ifall en förtroendeman inte har valts, ges förhandsanmälan till tjänstemannen.

19 § PERMITTERINGSMEDDELANDE

Arbetsgivaren ska meddela om permittering på grund av minskning av arbete som beror på ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker med iakttagande av följande tider för meddelande om permittering:

- om anställningsförhållandet fortgått i mindre än tio år är tiden för meddelande om permittering 14 dagar
- om anställningsförhållandet fortgått i över tio år är tiden för meddelande om permittering en månad.

Anmälningsskyldigheten som avses ovan i första stycket i denna paragraf gäller dock inte i de fall där arbetsgivaren på grund av annan orsak än permittering inte har skyldighet att betala lön under permitteringstiden eller där hindret för arbetet beror på fall som avses i 2 kap. 12 § 2 mom. i arbetsavtalslagen.

Meddelande om permittering ges personligen till tjänstemannen. Ifall meddelandet inte kan delges personligen kan den sändas per brev eller elektroniskt med iakttagande av samma varseltid. Tiden för meddelande om permittering börjar löpa från den dag under vilken tjänstemannen har fått meddelandet, dock senast 7 dagar efter att meddelandet har skickats. I meddelandet ska anges orsaken till permittering, dess begynnelse- och längden för en tidsbunden permittering, samt vid permittering tills vidare dess uppskattade längd. Arbetsgivaren ska på tjänstemannens begäran ge ett skriftligt intyg över permitteringen. Meddelande om permittering ska ges till ovannämnd förtroendeman för kännedom och då permitteringen berör minst tio tjänstemän även till Arbetskraftsmyndigheten.

Ifall man tillsammans med förtroendemannen eller om en förtroendeman inte har valts tillsammans med tjänstemännen konstaterar de produktionsrelaterade och ekonomiska permitteringsgrunderna, kan man lokalt avtala om att en tid för meddelande om permittering på en månad endast omfattar 14 dagar.

Avvikande permitteringssituationer

1. Återkallande av permittering

Ifall det hos arbetsgivaren uppkommer arbete under tiden för meddelande om permittering kan meddelande om återkallande av permittering ges innan permitteringen inleds. Då förlorar permitteringsmeddelandet sin betydelse och permitteringar som ska verkställas senare ska basera sig på nya permitteringsmeddelanden.

2. Framskjutande av permittering

Arbete som uppkommer under tiden för meddelande om permittering kan emellertid till sin natur vara tillfälligt. Ett dylikt fullkomligt återkallande av permittering är inte möjligt, utan begynnelse- och slutpunkten för permitteringen kan skjutas fram till en senare tidpunkt. På basis av denna grund kan permitteringen endast framskjutas en gång utan att ett nytt permitteringsmeddelande ska ges och högst till den omfattning som arbetet som uppstår under tiden för meddelandet om permittering varar.

3. Avbrytande av permittering

Arbetsgivaren kan få tillfälligt arbete efter att permitteringen redan har inletts. Avbrytande av permittering, ifall avsikten är att permitteringen fortsätter omedelbart efter arbetet utan att en ny anmälan ges, ska grunda sig på ett avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagen. Det är skäl att ingå ett dylikt avtal innan arbetet inleds. I detta sammanhang är det skäl att utreda hur länge det tillfälliga arbetet uppskattas vara.

Det ovan framförda berör endast förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagen och genom det har man inte tagit ställning till bestämmelserna i lagarna om utkomstskydd för arbetslösa.

IV SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

20 § TURORDNING VID REDUCERING AV ARBETSKRAFT

I samband med uppsägning och permittering på grund av orsaker som inte beror på tjänstemannen ska man i mån av möjlighet iaktta den regel enligt vilken man sist säger upp eller permitterar sådana tjänstemän som är viktiga för företagsverksamheten och som behövs i specialuppdrag och sådana som under anställning hos samma arbetsgivare har förlorat en del av sin arbetsförmåga samt att utöver denna regel även beakta längden på anställningsförhållandet och omfattningen av tjänstemannens försörjningsplikt.

I tvistemål som berör turordningen vid reducering av arbetskraft iakttas de tider för väckande av talan som man avtalat om i 11 §.

21 § ANMÄLNINGAR OM UPPSÄGNING OCH PERMITTERING

Om det är fråga om reducering eller permittering av arbetskraft på grund av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, ska en i det allmänna avtalet avsedd förtroendeman för tjänstemännen omedelbart meddelas om detta när arbetsgivaren blivit medveten om att en sådan åtgärd är nödvändig och, såvitt möjligt, senast samtidigt som tjänstemannen i fråga meddelas om reduceringen. Om åtgärden riktar sig mot minst tio tjänstemän, ska även Arbetskraftsmyndigheten meddelas.

Förhandlingar om de åtgärder som nämns i 20 §, 21 § 1:a stycket och 22 § i detta avtal ska föras i enlighet med förhandlingsordningen i 28 § i kollektivavtalet.

Protokollsanteckning

Konstaterades att det under de förhandlingar som avses i avtalspunkten är ändamålsenligt att ta upp frågan huruvida man för de tjänstemän som hotas av uppsägning kan ordna arbete annorstädes på samma arbetsplats.

22 § ÅTERANSTÄLLNING

När en arbetsgivare har sagt upp ett arbetsavtal på grund av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker eller i samband med ett saneringsförfarande, och arbetsgivaren inom den tid från det att anställningsförhållandet upphörde som bestäms enligt gällande arbetsavtalslag behöver arbetskraft för samma eller liknande uppgifter som den uppsagda tjänstemannen utfört, ska arbetsgivaren erbjuda sin tidigare tjänsteman arbete om denne fortfarande söker arbete genom Arbetskraftsbyrån.

23 § PÅFÖLJDSSYSTEM

Utöver det som avtalas i 14 § 3:e stycket i avtalet kan arbetsgivaren inte heller dömas till att utöver de i avtalet avsedda ersättningarna enligt 7 § i lagen om kollektivavtal betala plikt i den utsträckning som det handlar om överträdelse mot skyldigheter som baserar sig på kollektivavtalet men som i sig är samma skyldigheter som ersättningen enligt avtalet bestäms för.

Försummelse att iaktta förfarandebestämmelserna orsakar inte sådana pliktpåföljder som avses i lagen om kollektivavtal. Försummelse att iaktta bestämmelserna beaktas vid fastställande av den ersättning som åläggs för obefogad uppsägning av arbetsavtalet.

På basis av detta avtal kan man utreda ifall en uppsägning som verkställts med stöd av 7 kap. 3 § i arbetsavtalslagen verkligen har berott på skäl som beror på arbetstagaren och huruvida arbetsgivaren hade haft tillräckliga grunder för att säga upp arbetstagaren med stöd av de grunder som nämns i 2 § i avtalet i sådana fall där arbetsavtalet hävts på basis av 8 kap. 1 § i arbetsavtalslagen.

24 § IKRAFTTRÄDANDE OCH BINDANDE VERKAN

Detta avtal gäller som en del av kollektivavtalet.

SAMARBETSAVTAL FÖR KARTONG- OCH PAPPERSFÖRÄDLINGSBRANSCHEN

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

1 § Begreppet arbetsplats

- 1.1. Med arbetsplats avses i detta avtal Kartong- och Pappersförädlarnas Förenings medlemsföretag eller dess verksamhetsställe.
- 1.2. Samarbetsorgan på arbetsplatsen

Arbetsgivaren, förtroendemanna- och arbetarskyddsorganisationen ansvarar för samarbetet på arbetsplatsen. Dessa kan dessutom tillsätta övriga företagsspecifika organ som de avtalat om för lokalt avtalade uppgifter. När personer utses till samarbetsorganen ska man beakta den nödvändiga sakkunskapen och den yrkesmässiga mångsidigheten som behövs i organet.

- 1.3. Val av samarbetsorgan

Valet utträttas på arbetsplatsen så att förfarandet inte orimligt stör arbetet och att samtliga röstberättigade i mån av möjlighet reserveras möjlighet att delta i valet.

- 1.3. För skötseln av uppgifterna ges personalrepresentanterna (förtroendeman, avdelningsförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig) tillräckligt med befrielse från arbete alltid när den behövs. Vid uppskattning av mängden befrielse från arbetet ska beaktas bland annat antalet tjänstemän, företagets, arbetenas och verksamhetens natur samt placeringen av arbetsplatsen och antalet förtroendeuppgifter. Som faktorer som ökar mängden befrielse ska beaktas tidsbehovet som förberedelse för förhandlingar, information och verkställigheten av avtalen förutsätter.

Med personalrepresentanterna granskas deras tidsanvändning och utreds i samråd den tidsanvändning som uppgiften förutsätter och hur den inverkar på arbetsuppgifterna samt eventuella vikariatarrangemang. Granskningen genomförs i början av mandatperioden.

Om arbetet för en person som har valts till förtroendeman på arbetsplatsen försvårar skötseln av personalrepresentantens uppgifter ska till honom eller henne med beaktande av förhållandena på arbetsplatsen och hans eller hennes yrkeskunskap ordnas annat arbete eller en vikarie för den tid under vilken han eller hon sköter de uppgifter som hör till en personalrepresentant. Om arrangemangen ska avtalas lokalt och de får inte medföra sänkning av inkomsten och inte heller försämring av anställningsvillkoren.

2 § FÖRTROENDEMAN

- 2.1. Förtroendemannens uppgift är att för sin del verka för att upprätthålla och utveckla förhandlings- och samarbetsrelationerna mellan företaget och personalen. Förtroendemannen representerar de tjänstemän som avses i detta avtal även i ärenden som gäller tillämpningen av arbetslagstiftningen på anställningsförhållandet och när det i övrigt gäller relationerna mellan arbetsgivaren och tjänstemännen samt företagsutvecklingen. Om förtroendemannen kan även användas benämningen förtroendeperson.
- 2.2. Val av förtroendeman

De tjänstemän på arbetsplatsen som hör till organisationer som binds av detta avtal har rätt att bland sig välja en förtroendeman som är förtrogen med företaget och tjänstemannauppgifter på företaget.

Det kan väljas en ersättare för förtroendemannen. Vice förtroendemannen har samma rättigheter och plikter som förtroendemannen när han eller hon vikarierar för den ordinarie förtroendemannen. Beträffande utbildningsrätten likställs vice förtroendemannen med förtroendemannen.

En avdelningsförtroendeman kan väljas när man lokalt avtalar om det, om företaget har en separat avdelning som verksamhetsmässigt permanent bildar en separat enhet som sysselsätter minst tre tjänstemän och som till sitt läge eller sin arbetstidsform avviker från arbetsförhållandena för majoriteten av tjänstemännen.

Avdelningsförtroendemannen har, borträknat från ersättningen till förtroendeman, samma rättigheter och skyldigheter som förtroendemannen, om inte annat avtalas lokalt.

3 § LOKALA AVTAL OM FÖRTROENDEMÄNNA- OCH SAMARBETSORGANISATION

3.1. Avtal

Lokalt kan avtalas om att samma person verkar både som förtroendeman och som arbetarskyddsfullmäktig.

Lokalt kan avtalas om ett eller flera samarbetsorgan som ansvarar för det lokala organets uppgifter i enlighet med samarbetslagen, arbetarskyddstillsynslagen, företagshälsovårdslagen och jämställdhetslagen och som sköter de samarbetsuppgifter som hänför sig till utvecklingsverksamheten.

3.2. Förtroendemannens befogenheter

Förtroendemannen är sin förenings och tjänstemännens representant i frågor som gäller anställningsförhållandet.

Förtroendemannen har behörighet att ingå sådana lokala avtal som avses i kollektivavtalet.

Man strävar efter att försonligt avgöra de lokala meningsskiljaktigheterna om anställningsförhållandet i förhandlingar mellan förtroendemannen och arbetsgivaren. Om man i de lokala förhandlingarna inte lyckas nå enighet kan någondera parten i enlighet med förhandlingsordningen i kollektivavtalet överföra tvistefrågan till avtalsförbunden för avgörande.

4 § ANMÄLNINGAR

- 4.1. Den förening vars medlem har blivit vald till förtroendeman eller vice förtroendeman ska meddela arbetsgivaren om detta skriftligen så snabbt som möjligt. Efter att ha fått en anmälan om förtroendeman ska arbetsgivaren utan dröjsmål meddela förtroendemannen om namnen på den person eller de personer som ska representera arbetsgivaren i förhandlingar om tjänstemännens frågor.

5 § ERSÄTTNINGAR TILL FÖRTROENDEMÄN OCH ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGE

Om inte annat avtalas uppgår månadsersättningarna till förtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig från och med 1.3.2024 till:

4–9 tjänstemän		90 €/månad	
10–24	”	152 €	”
25–50	”	190 €	”
50–	”	261 €	”

6 § FÖRTROENDEMÄNNAERSÄTTNING

- 6.1. Förtroendemannens månadslön sänks inte, när han eller hon under arbetstiden förhandlar med arbetsgivaren eller i övrigt utför uppdrag som man avtalat om med arbetsgivaren.
- 6.2. Om förtroendemannen utanför sin ordinarie arbetstid utför förtroendemannauppgifter som man avtalat om med arbetsgivaren, betalas övertidsersättning eller en annan avtalad ersättning för den tid som han eller hon på detta sätt har gått miste om.
- 6.3. När vice förtroendemannen utför förtroendemannens uppgifter när han eller hon är förhindrad, betalas ersättningen till vice förtroendemannen. Om betalning av ersättningen till vice förtroendemannen ska förtroendemannen eller vice förtroendemannen meddela arbetsgivaren i god tid innan ersättningen betalas ut.
- 6.4. Vid beräkning av ersättningens belopp ska man beakta de tjänstemän som utför uppgifter som omfattas av detta avtals tillämpningsområde och som är anställda den 1 januari.
- 6.5. Förtroendemannens lokaliteter och arbetsredskap Arbetsgivaren ställer till förtroendemannens förfogande lokaliteter och kontorsredskap samt litteratur som hänför sig till anställningsförhållandet så som förhållandena på företaget och förtroendemannauppgifterna på företaget rimligen kräver.

Som sin gemensamma tolkning konstaterar förbunden att också IT-utrustning och -program samt internetanslutning (e-post) som företaget allmänt använder ingår i de sedvanliga kontorsredskapen. I

bedömningen kan även beaktas bl.a. företagets storlek, omfattningen av förtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter och behovet som förutsätts liksom den tidsmängd som används. Om praktiska arrangemang avtalas lokalt.

7 § FÖRTROENDEPERSONERS ANSTÄLLNINGSSKYDD

En tjänsteman som verkar som förtroendeperson får inte medan han eller hon sköter detta uppdrag eller på grund av uppdraget förflyttas till ett sämre eller lägre betalt arbete eller till sådant arbete eller en sådan arbetstidsform som väsentligt försvårar skötseln av förtroendemannauppgifterna. Förtroendemannens inkomstutveckling ska motsvara inkomstutvecklingen inom företaget. Granskningen som gäller detta och de eventuella löneförhöjningarna till följd av detta ska genomföras i samband med den allmänna förhöjningen enligt kollektivavtalet och i samband med övriga lönejusteringar som allmänt genomförs inom företaget.

Förtroendemannens inkomstutveckling granskas när de i kollektivavtalet fastställda lokalt avtalade löneförhöjningspotterna träder i kraft. Till förtroendemannen riktas minst en sådan andel av den lokala potten som motsvarar den genomsnittliga andelen till de tjänstemän som förtroendemannen representerar.

Protokollsanteckning

Bestämmelsen ska endast tillämpas om en lokal pott enligt kollektivavtalsuppgörelsen delas ut. Därvid betalas till förtroendemannen minst en andel som motsvarar pottens eurobelopp delat med det totala antalet tjänstemän som förtroendemannen representerar.

Exempel: Om den lokala potten uppgår till 0,6 procent och pottens ska fördelas mellan 10 tjänstemän med en sammanräknad lönesumma på 25 000 euro, uppgår den lokala potten till $(0,6 \% \times 25\ 000 \text{ €}) = 150 \text{ €}$. Delad lika skulle förhöjningen uppgå till 15 euro per tjänsteman. Detta innebär att minst 15 euro av potten ska riktas till förtroendemannen och den återstående potten fördelas mellan de övriga 9 tjänstemännen på överenskommet sätt eller enligt de av arbetsgivaren fastställda grunderna.

Bestämmelsen tillämpas för första gången 1.5.2021 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter.

Om företagets arbetskraft sägs upp eller permitteras på grund av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller i samband med överlåtelse av rörelse på grund av orsaker som beror på överlåtelsen, får en dylik åtgärd inte riktas mot förtroendemannen om inte produktionsanläggningens verksamhet helt nedläggs. Ifall gemensamt konstateras att förtroendemannen inte kan bli erbjuden ett arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller arbete som i övrigt passar honom eller henne, kan man emellertid avvika från denna regel.

En avdelningsförtroendemanns arbetsavtal kan i enlighet med 7 kap. 10 § 2 mom. i arbetsavtalslagen endast sägas upp när arbetet helt upphör och annat arbete, som motsvarar hans eller hennes yrkeskunskap, inte kan ordnas.

En förtroendeman eller en avdelningsförtroendeman 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.

Dessa bestämmelser ska även tillämpas på förtroendemannakandidater om kandidaturen skriftligt har meddelats arbetsgivaren. Kandidatskyddet inleds tidigast tre månader före mandatperioden och upphör i och med att valresultaten konstateras.

Bestämmelserna om anställningsskydd ska också tillämpas på en tjänsteman som har verkat som förtroendeman, avdelningsförtroendeman, vice förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig sex månader efter att hans eller hennes uppdrag har upphört.

Om en förtroendemanns, avdelningsförtroendemanns, vice förtroendemanns eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal har upphävts i strid med detta avtal, ska arbetsgivaren ersätta honom eller henne med minst 10 och högst 30 månaders lön. Ersättningen bestäms enligt samma grunder som anges i 12 kap. 2 § 1 och 2 mom. i arbetsavtalslagen.

Förtroendemannens arbetsavtal får inte hävas i strid mot bestämmelserna i 8 kap. 1 § i arbetsavtalslagen.

Hävning av förtroendemannens eller avdelningsförtroendemannens arbetsavtal på den grund att han eller hon har brutit mot ordningsbestämmelserna är inte möjlig, om han eller hon inte samtidigt upprepade gånger

och väsentligt samt trots varning försummat att iaktta den förpliktelse som avses i 8 kap. 1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.

Vid bedömning av grunderna för hävning av en förtroendemans arbetsavtal får han eller hon inte försättas i en sämre ställning än de övriga tjänstemännen. I samband med hävningen betalas till förtroendemannen lön för en månad om så begärs.

Förtroendemannens ställning fortgår som sådan trots att rörelsen överläts, 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 rätt till efterskydd från och med att verksamhetsperioden upphört till följd av rörelseöverlåtelsen.

Anställningsskyddet, kandidatskyddet och efterskyddet samt rätt till skadeersättning för en avdelningsförtroendeman är desamma som för en förtroendeman.

Twister i anslutning till upphävning av en förtroendemans och arbetarskyddsfullmäktigs anställningsförhållande ska arbetsgivaren utan onödiga dröjsmål meddela Pahvin- ja paperinjalostajain yhdistys ry som för ärendet till Fackförbundet Pro rf för kännedom.

Förbunden ska utan onödiga dröjsmål med de lokala parternas medverkan klargöra bakgrunden till upphävningen av anställningsförhållandet.

Förbunden ska inom en vecka från det att utredningsarbetet upphörde behandla meningsskiljaktigheterna om upphörandet av en förtroendemans och en arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal i en förhandling mellan förbunden samt framföra sina ståndpunkter i ärendet. Förbundens ståndpunkter ges för kännedom till arbetsgivaren.

8 § ARBETARSKYDD

a. Arbetarskyddsorganisation

Bestämmelserna om arbetarskyddssamarbete tillämpas på en arbetsplats där det regelbundet arbetar minst 20 arbetare och tjänstemän. En arbetarskyddsfullmäktig ska emellertid väljas, när antalet arbetare och tjänstemän sammanlagt uppgår till minst tio.

Personer i tjänstemannaställning på arbetsplatsen kan välja en egen arbetarskyddsfullmäktig och vice fullmäktig. De ska meddela arbetsgivaren om detta i god tid före valet.

På företaget finns en arbetarskyddschef som arbetsgivaren utsett för arbetarskyddssamarbetet och vid behov andra ansvarspersoner samt en arbetarskyddsfullmäktig och en vice fullmäktig som tjänstemännen har valt. Lokalt kan avtalas om val av ett eller flera arbetarskyddsombud samt tillsättandet av övriga samarbetsorgan.

9 § SAMARBETSUPPGIFTER

9.1. I arbetarskyddssamarbetet ska man, oberoende av samarbetsformen och med beaktande av produktionsanläggningens eller verksamhetsenhetens storlek, verksamhetens karaktär och andra omständigheter:

- årligen göra upp en verksamhetsplan för arbetarskyddet jämte utvecklingsförslag
- behandla arbetsförhållandena och deras utveckling och göra utvecklingsförslag
- behandla behovet, förverkligandet och uppföljningen av arbetarskyddsundersökningar som gäller arbetsförhållandena
- behandla organisering av kontroll av hälsosamhet och säkerhet på arbetsplatsen
- behandla behovet av en intern arbetarskyddsinspektion på arbetsplatsen och framföra förslag om det samt följa upp dess verkställande
- behandla planer på ändring och förnyelse som påverkar arbetsförhållandena på arbetsplatsen, ge uttalanden och följa upp deras förverkligande
- behandla och göra förslag om att ordna utbildning, arbetsinstruktion och introduktion som anknyter till arbetarskyddet
- behandla verkställandet av företagshälsovård och göra förslag om dess utveckling
- behandla informationen om arbetarskyddet på arbetsplatsen
- behandla andra ärenden som är nödvändiga för arbetarskyddet.

10 § SAMARBETE SOM UPPRÄTTHÅLLER ARBETSFÖRMÅGA

Verksamhet som upprätthåller arbetsförmågan sköts i samarbete med experter på ett sätt som avtalas lokalt. I samarbetet följer man med hur de som är anställda klarar sig i arbetet och hänvisar de som behöver rehabilitering till experter för vård. Frågor som hänför sig till upprätthållande och förbättring av arbetsförmåga beaktas i den del som gäller företagshälsovården i verksamhetsplanen för arbetarskyddet som årligen ska utarbetas i samarbete.

11 § ARBETARSKYDDSOMBUDS UPPGIFTER OCH TIDANVÄNDNING

Om valet av arbetarskyddsombud och ombudets uppgifter ska avtalas lokalt. Det valda arbetarskyddsombudet har rätt att få befrielse från arbetet utan inkomstbortfall för att kunna sköta de avtalade arbetarskyddsuppgifterna. Vid behov utser arbetsgivaren en vikarie som ska utföra arbetarskyddsombudets ordinarie uppgifter medan arbetarskyddsombudet sköter arbetarskyddsuppgifterna.

12 § ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGS ANSTÄLLNINGSSKYDD OCH RÄTT TILL INFORMATION

På en arbetarskyddsfullmäktig tillämpas samma bestämmelser som man för förtroendemännens del har avtalat om i fråga om befrielse från arbetet, lön för tiden för befrielse, månadsersättning, ersättning för uppgifter som utförs utanför den ordinarie arbetstiden, lokaliteter och redskap, inkomstutveckling och anställningsskydd.

Arbetarskyddsfullmäktig har rätt att få de uppgifter om tjänstemän som han eller hon representerar som med tanke på arbetarskyddet och skötseln av fullmäktigeuppgifterna är nödvändiga. Dessutom har arbetarskyddsfullmäktig rätt att få de uppgifter om företaget, dess affärsverksamhet och utveckling som med tanke på arbetarskyddet anses vara nödvändiga.

Det som ovan i 7 § i detta samarbetsavtal sägs om förtroendemännens ställning i samband med överlåtelse av rörelse gäller på motsvarande sätt även arbetarskyddsfullmäktig för tjänstemännen.

Arbetsgivaren betalar till arbetarskyddsfullmäktig för tjänstemännen en särskild månadsersättning som inte ingår i normlönejämförelsen. Vid beräkning av ersättningens belopp beaktas de tjänstemän i uppgifter som omfattas av detta avtals tillämpningsområde och som är anställda den 1 januari och som arbetarskyddsfullmäktig representerar.

När vice fullmäktig utför den ordinarie fullmäktigs uppgifter när han eller hon är förhindrad, betalas ersättningen till vice fullmäktig. Om att ersättningen betalas till vice fullmäktig ska den ordinarie fullmäktig eller vice fullmäktig meddela arbetsgivaren i god tid innan ersättningen betalas ut.

UTBILDNING

13 § YRKESUTBILDNING FÖR TJÄNSTEMÄN

- 13.1. När arbetsgivaren ger en tjänsteman yrkesutbildning eller sänder tjänstemannen till utbildning i anslutning till hans eller hennes yrke, ersätts de direkta kostnaderna som utbildningen som infaller under arbetstiden medför och tjänstemannens lön sänks inte. Med månadslön avses grundlönen jämte naturaförmåner och eventuella fasta månadsersättningar.
- 13.2. Om utbildningen helt äger rum utanför arbetstiden, ersätts de direkta kostnaderna som beror på utbildningen. Om deltagande i utbildning som äger rum utanför arbetstiden ska man förhandla i god tid före utbildningen. För utbildningstiden betalas lön som motsvarar grundlönen.

När tjänstemannen under sin fritid deltar i utbildning omedelbart före eller efter sitt arbetsskift betalas till honom eller henne emellertid utöver lönen för utbildningstiden även övertidsersättning.

- 13.3. För den tid som utanför arbetstiden används för utbildningsresor betalas ingen lön eller motsvarande ersättning. Reseersättningarna fastställs enligt kollektivavtalet.

SAMARBETSUTBILDNING

14 § ARBETSGIVARENS OCH TJÄNSTEMÄNNENS GEMENSAMMA UTBILDNING

- 14.1. Samarbetsutbildning på arbetsplatsen arrangeras av arbetsmarknadsparterna eller de lokala parterna på det sätt som de avtalat om. Även kurser om lokala avtal och medinflytandesystem samt grund- och specialkurser i arbetarskyddet utgör samarbetsutbildning. Deltagande i utbildning ersätts på samma sätt som yrkesutbildning. Om deltagande i utbildning ska avtalas lokalt.
- 14.2. Arbetsgivaren ordnar likställda möjligheter för de personalrepresentanter som tjänstemännen har valt att delta i yrkesutbildning som garanterar att yrkeskunskapen upprätthålls och möjliggör karriärutveckling som den övriga personalen har. När uppdraget upphör för en förtroendemann eller arbetarskyddsfullmäktig som helt eller delvis har befriats från arbetet, ska arbetsgivaren och personalrepresentanten i samråd utreda om upprätthållandet av hans eller hennes yrkeskunskap för det tidigare eller motsvarande arbete förutsätter yrkesmässig utbildning. Arbetsgivaren ordnar den utbildning som utredningen förutsätter.

De personalrepresentanter som nämns i föregående stycke reserveras möjlighet att utan att månadslönen sänks delta i sådan utbildning som är ägnad att öka dessa personers kompetens i skötseln av förtroendeuppgifterna.

Särskilt nya personalrepresentanters medverkan i utbildning uppmuntras och så snabbt som möjligt efter valet ska i samarbete utformas en plan som omfattar både yrkesutbildningen och utbildningen som hänför sig till förtroendeuppgifterna. Planen granskas årligen samtidigt som utbildningsmålen i enlighet med samarbetslagen behandlas.

Tillämpningsanvisning

Förbunden rekommenderar att utbildningsplanen utarbetas i samarbete så att personalrepresentanten gör upp en utbildningsplan i anslutning till förtroendeuppgifterna för sin egen del som arbetsgivaren godkänner.

Planen över yrkesutbildningen utarbetar arbetsgivaren tillsammans med tjänstemannen.

15 § FACKFÖRENINGsutbildning för tjänstemän

- 15.1. Tjänstemän ges möjlighet att delta i Tjänstemannacentralorganisationen STTK:s och dess medlemsförbunds kurser som pågår högst en månad, om det inte medför kännbara olägenheter för företagets verksamhet. Vid bedömning av olägenhet ska arbetsplatsens storlek beaktas. Anmälan om avsikt att delta i kursen ska göras så tidigt som möjligt. I negativa fall ska förtroendemannen i god tid meddelas om orsaken till vägran och strävas efter att i samråd utreda en annan lämplig tidpunkt för deltagande.

På förhand ska konstateras om det är fråga om en sådan utbildning för vilken arbetsgivaren i enlighet med detta avtal ska betala ersättning till arbetstagaren.

- 15.2. För kurser som ordnas i Tjänstemannacentralorganisationen STTK:s eller dess medlemsförbunds utbildningsanrättning eller annorstädes och som centralorganisationerna har godkänt, betalar arbetsgivaren till förtroendemannen, vice förtroendemannen, avdelningsförtroendemannen, arbetarskyddsfullmäktig, vice fullmäktig, arbetarskyddskommissionens medlemmar, arbetarskyddsombudet och en medlemsförenings ordförande månadslön för sådan utbildning som deras uppgifter förutsätter, till förtroendemannen, vice förtroendemannen och en förenings ordförande för högst en månad och till de övriga ovan nämnda för högst två veckor. Lokalt kan även avtalas om att denna ersättning betalas till tjänstemannen och för en längre tid.

Förtroendemän och medlemsföreningarnas ordförande ersätts för inkomstbortfallet för en månad när de medverkar i kurser på högst tre månader som ordnas i STTK:s institut.

Dessutom betalas för varje sådan kursdag för vilken månadslön inte sänks i ersättning för måltidskostnader en mellan organisationerna avtalad måltidsersättning.

16 § UPPGIFTER SOM SKA DELGES FÖRTROENDEMANNEN

Vad arbetsgivaren ska informera om

16.1. Allmän bestämmelse

Arbetsgivaren meddelar så tidigt som möjligt förtroendemannen om ärenden som direkt eller indirekt berör tjänstemännen. När det uppstår oklarheter om frågor som gäller en tjänstemans anställningsförhållande, ska förtroendemannen ges samtliga uppgifter som behövs vid utredningen av ärendet.

Uppgifter om en privatpersons hälsa eller andra privata uppgifter är konfidentiella. Tystnadsplikten gäller också sådana uppgifter om företagets affärsverksamhet och kundförhållanden som enligt allmän livserfarenhet är konfidentiella.

Om den information som arbetsgivaren meddelat väsentligt förändras och detta har saklig betydelse och inverkan för tjänstemännen, ska arbetsgivaren utan dröjsmål ge den förändrade informationen till förtroendemannen.

Protokollsanteckning

Förtroendemannen har rätt att få alla nödvändiga löneuppgifter och andra uppgifter med anknytning till förhandlingarna om lokala avtal i god tid innan förhandlingarna inleds.

16.2. Bokslut och företagets ekonomiska läge

Förtroendemannen ges efter att företagets bokslut har fastställts en på bokslutet baserad utredning om företagets ekonomiska läge och minst två gånger per redovisningsår en utredning om företagets ekonomiska läge av vilken utvecklingsutsikterna för produktion, sysselsättning, lönsamhet och kostnadsstruktur framgår. Uppgifterna ges skriftligen på begäran.

16.3. Personalplan

Förtroendemannen ges årligen en personalplan som omfattar uppskattningar om ändringar som är att vänta i fråga om mängd, kvalitet och ställning i fråga om personalen.

16.4. Statistik över anställningsvillkor

Förtroendemannen har rätt att göra sig förtrogen med de uppgifter om anställningsvillkor som samlas i syfte att göra upp statistik över dem och som ges till personer utanför företaget.

16.5. Arbetstidsbokföring

Förtroendemannen ges per granskningsperiod uppgifter om nöd-, mertids- och övertidsarbete samt söndagsarbete enligt arbetstidsbokföringen och ersättningar för dessa för tjänstemän inom förtroendemannens verksamhetsområde.

16.6. Uppgifter om anställningsförhållanden

Förtroendemannen ges skriftligen och dessutom på begäran årligen uppgifter om anställningsförhållanden inom förtroendemannens verksamhetsområde. Av dessa uppgifter ska framgå tjänstemannens namn, utbildning, yrkesbeteckning, befattningens svårighetsnivå och tidpunkt vid vilken anställningsförhållandet inleddes.

16.7. Ny tjänsteman

Förtroendemannen ges utöver de nämnda uppgifterna om anställningsförhållanden uppgifter om en eventuell provotid och om anställningsförhållandets karaktär och om grunden för att ingå ett eventuellt tidsbundet arbetsavtal. En ny tjänsteman meddelas om det kollektivavtal och förtroendemannasystem som ska tillämpas.

16.8. Lönesystem

Förtroendemannen ges möjlighet att göra sig förtrogen med system för lönesättning och löneberäkning inom företaget, så som olika löneformer, system för lönetillägg och de regler för fastställande och beräkning av skifttillägg som tillämpas. Lönestatistik. Lönespecifikationer enligt lönestatistiken ges förtroendemannen skriftligen i form av lönestatistikuppgifter en gång per år omedelbart efter att tjänstemannastatistiken har färdigställts.

16.9. Lönestatistik

Arbetsgivaren ger förtroendemannen en gång per år uppgifter om den genomsnittliga lönen för och antalet tjänstemän som omfattas av detta kollektivavtals tillämpningsområde per svårighetsnivå specificerade män/kvinnor/sammanlagt. Förtroendemannen har inte rätt att få uppgifter om de genomsnittliga månadsinkomsterna för grupper som består av färre än tre personer.

16.10. Individuell lön

När tjänstemannen befullmäktigar förtroendemannen att få löneuppgifter om tjänstemannen ges förtroendemannen de individuella löneuppgifterna för den som gav fullmakten.

17 § ANLITANDE AV UTMOMSTÅENDE ARBETSKRAFT

Arbetsgivaren informerar förtroendemannen och, såvitt möjligt, även arbetarskyddsfullmäktig på förhand om utomstående arbetskraft som deltar i företagets tjänstemannauppgifter. I samband med anmälan ska man även klargöra mängden arbetskraft som ska användas, uppgifter för identifiering av företaget, arbetsställe, arbetsuppgifter och avtalets längd.

Om anmälan på förhand på grund av arbetets brådskande karaktär eller annan liknande orsak inte är möjlig kan anmälan i dessa undantagsfall ges i efterskott utan dröjsmål.

Om det i samband med att utomstående arbetskraft används uppstår grundade oklarheter om huruvida det företag som tillhandahåller den utomstående arbetskraften uppfyller alla förpliktelser enligt lagen eller kollektivavtalet, ska situationen granskas tillsammans med förtroendemannen och vid behov vidtas åtgärder som man gemensamt kommit överens om, för att reda ut ärendet noggrannare. Man konstaterar lokalt eventuellt behov av fortsatta åtgärder.

Man ska sträva efter att begränsa anlitande av hyrd arbetskraft endast till att utjämna arbetstoppar eller i övrigt till sådana uppgifter som man på grund av arbetets brådskande natur, begränsade varaktighet, med arbetet förbundna krav på yrkeskunskap, specialkompetens eller andra motsvarande orsaker inte kan eller som det inte är ändamålsenligt att låta de egna tjänstemännen utföra.

18 § TJÄNSTEMÄNNENS RÄTT TILL MÖTESFRIHET OCH INFORMATION

- 18.1. Tjänstemän har rätt att i arbetsgivarens lokaler ordna möten om ärenden kring anställningsförhållanden och ärenden som handlar om att främja lokala avtal. Om tillvägagångssätten ska avtalas lokalt. På den lokala partens inbjudan kan en representant för en organisation som är delaktig i detta avtal medverka i mötet.
- 18.2. Tjänstemännen har rätt att till sina medlemmar dela ut möteskallelser och meddelanden som gäller anställningsförhållanden och allmänna frågor. Förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen får genom lokalt avtal vid sidan av arbetsmarknadsfrågor också informera om allmänna frågor via företagets sedvanliga informationskanaler.

19 § AVTALETS BINDANDE VERKAN

Detta avtal gäller som en del av kollektivavtalet.

BILAGA TILL KOLLEKTIVAVTALET

BESTÄMMELSER OM ARBETSTID ATF 37 SOM SKA IAKTTAS SOM EN DEL AV KOLLEKTIVAVTALET

Kontinuerligt skiftarbete (atf 37)

1. I kontinuerligt skiftarbete är den ordinarie arbetstiden 8 timmar per dygn och under en tidsperiod på högst ett år i genomsnitt 34,5 timmar per vecka.
2. Den genomsnittliga arbetstiden på 34,5 timmar per vecka genomförs så att grunden utgörs av ett 5-skiftssystem: kkkk-mmmm-nnnn--

Dessutom kan det i arbetsskiftssystemet ingå ledigheter på 6, 14, 22 eller 26 dygn, under vilka man antingen ger skiftledighet eller semester.

De arbetsskiftssystem som ska tillämpas utarbetas lokalt i enlighet med det som anges ovan.

Lokalt kan avtalas om införande av ett arbetsskiftssystem som avviker från det ovan nämnda förutsatt att arbetstiden enligt kollektivavtalet förverkligas och att de principer som man i samband med arbetstidsförkortningen gemensamt har avtalat om blir beaktade.

Tillämpningsanvisning

Tillfällig upplösning av ett skift till följd av övergången till ett 4-skiftssystem sker på så sätt, att det skift som ska upplösas varierar från gång till gång, om inte annat avtalas lokalt.

Arbetsskiftssystemet kan, avvikande från det ovan nämnda och genom lokala avtal, utgöras av en period på 20 dygn i form av kort rotation på följande sätt:

mmkknn-ss-mmkknn- s-

På fabriken eller på dess produktionslinje kan man genom lokala avtal för sommartiden övergå till ett fyrskiftssystem genom att man minst en månad innan semesterperioden inleds meddelar om detta. Övergången genomförs så att man, medan ett skift i taget är på semester, upplöser ett arbetsskift. Antalet skiftledigheter för tjänstemännen ändras inte till följd av att ett arbetsskift upplöses. Det upplösta arbetsskiftet vikarierar för de fyra kvarvarande arbetsskiften. Härvid ges semestrarna avvikande från bestämmelserna i 23 § i kollektivavtalet så att hela skiftet samtidigt är frånvarande från arbetet under en tidsperiod på 26 dygn. Under de tidsperioder under vilka semesterperioderna överlappar varandra ordnas ett driftstopp i produktionen, som omfattar 3–12 dagar. Under denna tid ska man ge skiftledigheter till de arbetstagare som inte är på semester.

Vid avtal om övergången till ett fyrskiftssystem, avtalas också om de tillfälliga arbetsskiftsarrangemangen som förutsätts av återgången till ett 5-skiftssystem.

Förkortning av arbetstid

3. Kvalifikationsperioden för de skiftledigheter som ges för förkortning av arbetstiden är ett kalenderår, om inte annat förordas av arbetstidsformen eller en etablerad lokal praxis.

Ersättningen som betalas för skiftledigheterna ingår i månadslönen. Dessutom betalas den genomsnittliga delen för tillägg och arvoden. För en skiftledighet som infaller på söndag eller söckenhelg betalas förhöjningsdel för söndagsarbete.

När semesterns längd fastställs ska skiftledigheterna räknas som likställda med arbetade dagar.

När skiftledighet intjänas jämförs följande med ordinarie arbetsskift:

- de arbetsskift under vilka tjänstemannen är befriad från arbetet på grund av ett kommunalt förtroendeuppdrag som avses i 24 § i kollektivavtalet, dock högst för 28 dagar
- den tid under vilken arbetsgivaren betalar lön för sjuktid eller ledighet vid nedkomst
- ledighet med lön för en läkarundersökning

- den utbildningstid som arbetsgivaren ens delvis bekostar, om arbetsgivaren betalar lön för denna tid, dock för en sådan utbildning som avses i 3 § 2 punkten i avtalet om utbildningsverksamheten för högst två veckor per kvartal och tre veckor per år.

Tillämpningsanvisning

Ovan avses en tidsperiod på 28 dagar, inte 28 arbetsdagar. Denna period begränsas inte av kalenderåret.

4. En sjuk tjänsteman får inte beordras på skiftledighet. Om skiftledigheterna ändå samtidigt ges till hela avdelningen, produktionslinjen, arbetsskiftet eller arbetsgruppen, förbrukas även skiftledigheterna för en sjuk tjänsteman. Skiftledigheterna förbrukas också om tjänstemannen meddelats om skiftledigheterna innan han eller hon insjuknat.
5. När en tjänstemans anställningsförhållande upphör betalas för de uttagna skiftledigheterna ersättning i form av pengar. Ifall tjänstemannen har tagit ut för mycket skiftledighet avdras den lön som betalats för dessa från slutlönen.
6. Lokalt kan avtalas om att skiftledigheten byts mot flexledighet. För övrigt iakttas med tanke på flexledigheten 27 § i semesterlagen, men man ska avtala om tidpunkten för flexledigheten.

Kontinuerligt skiftarbete (atf 37)

7. För att utjämna den årliga arbetstiden till 34,5 timmar per vecka är tjänstemannen berättigad till skiftledigheter beroende på hur länge han eller hon arbetar i kontinuerligt treskiftarbete.
8. Antalet skiftledigheter beräknas enligt hur mycket tjänstemannen har utfört kontinuerligt skiftarbete under kvalifikationsperioden för skiftledighet.

Skiftledigheter ges för utförda ordinarie arbetsskift enligt följande:

Minst	5	arbetsskift	=	1	skiftledighet
"	10	"	=	2	skiftledigheter
"	15	"	=	3	"
"	20	"	=	4	"
"	25	"	=	5	"
"	30	"	=	6	"
"	35	"	=	7	"
"	39	"	=	8	"
"	44	"	=	9–10	"
"	49	"	=	10–11	"
"	54	"	=	11–12	"
"	59	"	=	12–13	"
"	64	"	=	13–14	"
"	69	"	=	14–15	"
"	74	"	=	15–16	"
"	78	"	=	16–17	"
"	83	"	=	17–19	"
"	88	"	=	18–20	"
"	93	"	=	19–21	"
"	98	"	=	20–22	"
"	103	"	=	21–23	"
"	108	"	=	22–24	"
"	113	"	=	23–25	"
"	117	"	=	24–26	"
"	122	"	=	25–28	"
"	127	"	=	26–29	"
"	132	"	=	27–30	"

”	137	”	=	28–31	”
”	142	”	=	29–32	”
”	147	”	=	30–33	”
”	152	”	=	31–34	”
”	156	”	=	32–35	”
”	161	”	=	33–37	”
”	166	”	=	34–38	”
”	171	”	=	35–39	”
”	176	”	=	36–40	”
”	181	”	=	37–41	”
”	186	”	=	38–42	”
”	191	”	=	39–43	”
”	196	”	=	40–45	”

En tjänsteman som har varit anställd i minst ett år innan beskattningsåret inleds ges utöver den ovan bestämda en skiftledighet per arbetsskift under beskattningsåret.

Tillämpningsanvisning

Om 4 timmar eller mer av ett arbetsskift som man utfört i kontinuerligt skiftarbete ingår i månadslönen, intjänar man skiftledigheter för denna tid enligt normalregeln.

- Om arbetstidsförkortningen genomförs genom att man under sommartiden tillämpar ett 6-skiftssystem, utarbetas skiftledighetstabellen så att arbetstiden som avses i 2 punkten förverkligas.
- Skiftledighet är ett dygn enligt kollektivavtalet (6.00–6.00) som i regel placeras inom arbetsskiftssystemet på följande sätt:

I en ledighetsperiod på sex dygn ingår tre skiftledigheter på följande sätt (skiftledighet = s)

nnnn--sss--kkkk

På motsvarande sätt ingår i en ledig period på 14 dygn följande skiftledigheter:

nnnn– sss-sss-sss-kkkk

Skiftledigheterna under en ledighetsperiod på 22 dygn är:

nnnn– sss-sss-sss-sss-sss-kkkk

Skiftledigheterna under en ledighetsperiod på 26 dygn är:

nnnn– sss-sss-sss-sss-sss-sss-kkkk

Skiftledigheter under ledighetsperioder på 4 dygn (kort rotation) är:

mmkknn-ss-mmkknn– s-

Skiftledigheter under en ledighetsperiod på 24 dygn (kort rotation) är:

mmkknn-ss-sss-sss-sss-sss-sss-mmkknn

- Skiftledigheterna ges i första hand i enlighet med tjänstemannens eget arbetsskiftssystem, men om detta inte är möjligt, vid en av arbetsgivaren bestämd tidpunkt. Ifall det inte har varit möjligt att under kvalifikationsperioden för skiftledigheter ge tjänstemannen skiftledigheter i enlighet med skiftledighetstabellen, ersätts de outtagna skiftledigheterna i form av pengar på den lönebetalningsdag som följer efter att kvalifikationsperioden för skiftledigheterna gått ut. I ersättningen ska utöver dagslönen som beräknas utgående från månadslönen även beaktas den genomsnittliga delen av tillägg och arvoden. Skiftledigheterna kan emellertid ges efter årsskiftet, om man med tjänstemannen så avtalar.

Ifall en tjänsteman har tagit ut för mycket skiftledighet, kan de överskridande ledigheterna arbetas in redan under samma kvalifikationsperiod, men senast före utgången av maj månad efter kvalifikationsperiodens

utgång. De överskridande skiftledigheterna kan på tjänstemannens begäran även avdras från lönen, i vilket fall de inte behöver arbetas in.

Tjänstemannen arbetar in de överskridande skiftledigheterna så att ett motsvarande antal skiftledigheter enligt arbetsskiftssystemet är tjänstemannens arbetsdagar. Lönen för dessa ingår i månadslönen.

Tillämpningsanvisning

Skiftledigheterna ges i huvudsak enligt det arbetsskiftssystem enligt vilket tjänstemannen arbetar. Man kan emellertid på grund av förflyttning, frånvaro och motsvarande ändra sättet på vilket skiftledigheter ges.

Skiftledigheterna ska ges så att tjänstemannen vid utgången av kvalifikationsperioden har tagit ut alla sina skiftledigheter men också arbetat in de överskridande skiftledigheterna.

När det inte har varit möjligt att ge skiftledigheter i enlighet med arbetsskiftssystemet och de framskjuts till en senare tidpunkt, ska man sträva efter att i kontinuerligt skiftarbete ge dem i form av minst fyra skiftledigheter åt gången och så att de ges i en period på fyra på varandra följande arbetsskift.

Ifall en överskridande skiftledighet på tjänstemannens begäran arbetas in under ett ledigt dygn, är arbetet i detta fall inte övertidsarbete och jämställs inte med arbetad tid vid beräkning av övertidsarbete per vecka. Ersättningen som betalas för detta ingår i månadslönen.

För uttagna skiftledigheter betalas ersättning enligt den lägre siffran som i skiftledighetstabellen gäller antalet skiftledigheter.

Antalet skiftledigheter som ska arbetas in fastställs utgående från den högre siffran som i skiftledighetstabellen gäller antalet skiftledigheter.

Bokföringen av antalet skiftledigheter ska behandlas på två olika sätt beroende på om de överskridande skiftledigheterna har arbetats in innan kvalifikationsperioden för skiftledigheter har utgått eller först efteråt.

- a) Ifall en överskridande skiftledighet arbetas in innan kvalifikationsperioden löper ut är ifrågavarande dag inte en skiftledighet.
- b) Ifall en överskridande skiftledighet arbetas in efter att kvalifikationsperioden löpt ut markeras lika många skiftledigheter som uttagna som det finns skiftledigheter som ska arbetas in.

Bestämmelserna om ledighet per vecka i 31 § i arbetsavtalslagen tillämpas också när det är fråga om att arbeta in överskridande skiftledigheter.

De skiftledigheter som enligt avtal tas ut efter årsskiftet, berättigar till intjänande av skiftledigheter på samma sätt som ett ordinarie arbetsskift.

De skiftledigheter som ska arbetas in ska man sträva efter att placera i början eller slutet av ledighetsperioden.

Ifall tjänstemannen insjuknar före den dag som han eller hon ska arbeta in anses denna dag som arbetad dag och den ska inte längre arbetas in.

Ifall ett driftstopp enligt 18 punkten inleds mitt under ett arbetsdygn, blir skiftledigheten inte förbrukad.

Utjämnning av överskridande skiftledigheter (atf 37):

Eget skift (kort rotation):

mmkkn-ss-mmkkn– s-

Beordrad av arbetsgivaren:

mmkknn-88-mmkknn--8-

På tjänstemannens begäran:

mmkknn-- 88mmkknn---

12. Nya tjänstemän ges i regel inte skiftledigheter under de tre första månaderna. Man ska gå till väga på samma sätt när tjänstemannen övergår från en annan arbetstidsform till kontinuerligt skiftarbete. När det egna skiftet är skiftledigt eller på semester är antalet ordinarie arbetsskift för dessa tjänstemän under ovan nämnd period detsamma som antalet skiftledigheter för det egna arbetsskiftet och lönen för dem ingår i månadslönen. Ifall den ovan nämnda tjänstemannen vid utgången av kvalifikationsåret för skiftledigheter har outtagna skiftledigheter, ersätts dessa i form av pengar på den följande lönebetalningsdagen efter kvalifikationsperiodens utgång.

Tillämpningsanvisning

Som arbetsdagar för en ny tjänsteman kan man använda samtliga dagar från och med den första streckdagen fram till den sista skiftledigheten under ledighetsperioden.

När en ny tjänstemans eget skift är på semester och om han eller hon under denna tid ges skiftledigheter, ges dessa på förhand i enlighet med det arbetsskiftssystem som man för denna tid anmält för honom eller henne. Ifall man inte har anmält arbetsskiftssystemet, ges skiftledigheterna enligt skiftledighetsschemat.

13. För en skiftledighet enligt arbetsskiftssystemet betalas en förhöjningsdel på 200 procent för tiden mellan kl. 06.00 på nyårsafton och kl. 06.00 följande vardag. På samma sätt går man till väga när det gäller skiftledigheter som infaller på påskafton, påskdagen och annandag påsk, pingstafton och pingsten.
- När en skiftledighet ges betalas för arbetsskiftet en förhöjningsdel på 200 procent för en skiftledighet som infaller under tiden mellan kl. 14.00 på nyårsafton och kl. 06.00 följande vardag, kl. 14.00 på påskafton och kl. 06.00 tisdagen efter påsk och kl. 22.00 på pingstafton och kl. 06.00 dagen efter pingsten. För en skiftledighet på självständighetsdagen som infaller på söndag betalas en förhöjningsdel på 200 procent. Grunddelen ingår i månadslönen.
14. Ifall man med tjänstemannen kommer överens om att han eller hon kommer till arbete mitt under skiftledigheterna, ska en motsvarande mängd skiftledigheter framskjutas till en senare tidpunkt, med undantag av fallet enligt andra stycket i 16 punkten.
15. När arbetsgivaren stoppar en förädlingsfabrik eller -avdelning för påsk eller pingst ska detta meddelas förtroendemannen i god tid, dock senast 30 dygn innan helgen inleds.
16. Arbetsgivaren ska meddela de ifrågavarande tjänstemännen om fortsatt arbete enligt arbetsskiftssystemet under ett kollektivavtalsenligt driftstopp minst en månad innan driftstoppet inleds. Förtroendemannen reserveras möjlighet att framföra sin åsikt om arbete under ett driftstopp innan arbetsgivaren meddelar om detta. Förbundsparterna rekommenderar att man samtidigt kommer överens om de allmänna principerna om skiftledigheter. Arbete under driftstoppet sker som meddelat oberoende av resultaten i de ovan nämnda förhandlingarna en månad innan driftstoppet inleds.

Arbetsgivaren har rätt att återkalla sitt meddelande om arbete under ett kollektivavtalsenligt driftstopp på grund av ett oöverstigit hinder som uppkommit efter att meddelandet getts senast sju dygn innan arbetet under ett kollektivavtalsenligt driftstopp ska inledas.

17. En tjänsteman vars ordinarie arbete fortgått under hela det kollektivavtalsenliga driftstoppet, intjänar för varje driftstopp tre skiftledigheter i kontinuerligt skiftarbete (atf 37), två skiftledigheter i kontinuerligt 2-skiftarbete (atf 27) och en skiftledighet i kontinuerligt 1-skiftarbete (atf 17).

Tjänstemannen är berättigad till ovan bestämda skiftledigheter även när han eller hon under det kollektivavtalsenliga driftstoppet har ledighet eller semester i enlighet med arbetsskiftssystemet.

Ifall samtliga arbetsskift som man enligt arbetsskiftssystemet utfört samma beskattningsår under driftstoppen vid jul och midsommar sammanlagt överskrider antalet intjänade skiftledigheter enligt det första stycket, ges tjänstemannen det antal extra skiftledigheter som motsvarar skillnaden mellan de utförda arbetsskiften och de intjänade skiftledigheterna.

Tjänstemannen arbetar bara under en del av det kollektivavtalsenliga driftstoppet eller vikarierar.

Avvikande från det ovan nämnda intjänar tjänstemannen för arbete som utförs under ett kollektivavtalsenligt driftstopp det antal skiftledigheter som motsvarar antalet utförda arbetsskift, när

- tjänstemannens ordinarie arbete fortsätter under hela det kollektivavtalsenliga driftstoppet, men tjänstemannen endast arbetar en del av sina arbetsskift enligt arbetsskiftssystemet under det kollektivavtalsenliga driftstoppet
- tjänstemannens ordinarie arbete endast fortsätter under en del av det kollektivavtalsenliga driftstoppet när tjänstemannen i sitt eget skift utför inledande och avslutande arbeten eller
- tjänstemannen vikarierar i fortlöpande arbete under det kollektivavtalsenliga driftstoppet. Därvid intjänar tjänstemannen skiftledighet för högst ett arbetsskift per kollektivavtalsenligt dygn eller endast för det första skiftet av skift som följer på varandra.

Tillämpningsanvisning

När det egna ordinarie arbetet för en tjänsteman som vikarierar fortgår under hela det kollektivavtalsenliga driftstoppet är tjänstemannen endast berättigad till de skiftledigheter som intjänas med stöd av det första stycket i denna punkt.

Tjänstemän som arbetar i andra uppgifter än i de egna

Tjänstemän i kontinuerligt skiftarbete (atf 37) som under ett kollektivavtalsenligt driftstopp utför annat arbete än sitt eget intjänar en halv skiftledighet för varje utfört arbetsskift under det kollektivavtalsenliga driftstoppet.

Förutsatt längd på anställningsförhållandet

Tjänstemannen intjänar skiftledigheter enligt denna punkt ifall hans eller hennes anställningsförhållande har fortgått minst tre månader innan det kollektivavtalsenliga driftstoppet inleds.

Beviljande av skiftledigheter som man intjänat för arbete under ett kollektivavtalsenligt driftstopp

Skiftledigheter för arbete under ett kollektivavtalsenligt driftstopp ges efter att man så som avses i punkt 18 har gett ett meddelande om att arbetet fortgår, dock senast inom sex månader efter att det ifrågasvarande kollektivavtalsenliga driftstoppet har upphört, om man lokalt inte avtalat om en annan tidpunkt. Arbetsgivaren ska meddela om beviljande av skiftledigheter som avses i denna punkt minst en vecka på förhand. Arbetsgivaren och tjänstemannen kan på tjänstemannens initiativ komma överens om att ersätta varje skiftledighet som intjänas för ett kollektivavtalsenligt driftstopp med en penningersättning som motsvarar lönen för åtta timmar. Penningersättningen beräknas enligt punkt 11. Penningersättningen betalas ifall avtalet om betalning har ingåtts innan det kollektivavtalsenliga driftstoppet inleddes, när man betalar lön för det kollektivavtalsenliga driftstoppet eller i ett annat fall i samband med lönebetalning för den lönebetalningsperiod inom vilken avtalet om penningersättningen har ingåtts.

Hur frånvaro inverkar på skiftledigheter som intjänas för arbete under ett kollektivavtalsenligt driftstopp

Tjänstemannen är inte berättigad till skiftledigheter om tjänstemannen av andra skäl än på grund av semester är frånvarande från varje arbetsskift enligt arbetsskiftssystemet under det kollektivavtalsenliga driftstoppet.

Reparationer och vissa inledande och avslutande arbeten under ett kollektivavtalsenligt driftstopp

Reparationer eller arbeten som tillfälligt utförs under ett kollektivavtalsenligt driftstopp berättigar inte till skiftledigheter. Skiftledigheter intjänas inte för sådana inledande och avslutande arbeten som tjänstemannen utför i andra arbetsskift än i sitt eget och som tjänstemannen utför efter det arbetsskift som omedelbart föregår det kollektivavtalsenliga driftstoppet eller i ett arbetsskift omedelbart efter driftstoppet.

Intjänning och användning av andra skiftledigheter under ett kollektivavtalsenligt driftstopp

Skiftledigheter varken ges eller intjänas under kollektivavtalsenliga driftstopp enligt punkt 8.

Tillämpningsanvisning

En skiftledighet enligt arbetsskiftssystemet som infaller på onsdagen under midsommarveckan eller på julaftons afton blir inte förbrukad.

Driftstopp

18. I kontinuerligt och fortlöpande skiftarbete (17, 27, 37) avbryts arbetet inom produktionsavdelningar till följd av midsommar och jul, med undantag av ångpannerum, kraftverk och motsvarande avdelningar vars oavbrutna gång är nödvändig, på följande sätt:

Midsommar: Arbetena avbryts kl. 22.00 onsdagen under midsommarveckan och inleds kl. 06.00 morgonen den första vardagen efter midsommaren. Ordinarie dagarbete utförs inte på midsommarafton.

Jul: Arbetena avbryts kl. 22.00 dagen före julafton och inleds kl. 06.00 morgonen efter annandag jul. Ordinarie dagarbete utförs inte på julafton.

Fortsatt arbete under ett kollektivavtalsenligt driftstopp

Avvikande från bestämmelserna ovan utgör driftstoppstiderna under jul eller midsommar ordinarie arbetstid för de tjänstemän vilkas arbete fortsätter under det kollektivavtalsenliga driftstoppet.

Arbetsgivaren ska meddela de ifrågavarande tjänstemännen om fortsatt arbete enligt arbetsskiftssystemet under ett kollektivavtalsenligt driftstopp minst 30 dagar innan driftstoppet inleds.

Förtroendemannen reserveras möjlighet att framföra sin åsikt om arbete under ett driftstopp innan arbetsgivaren meddelar om detta.

I övrigt tillämpas på arbetet som avses i denna punkt kollektivavtalets bestämmelser om arbete under ett kollektivavtalsenligt driftstopp.