

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

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

KOLLEKTIVAVTAL FÖR TJÄNSTEMÄN INOM SNICKERIINDUSTRIN

22.3.2022–31.3.2024

SNICKERIINDUSTRIFÖRBUNDET rf

FACKFÖRBUNDET PRO rf

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Ämne	Sida
ALLMÄNNA BESTÄMMELSER	1
1 § TILLÄMPNINGSOMRÅDE.....	1
2 § KOMPLEMENTAVTAL	2
3 § ARBETSGIVARES OCH TJÄNSTEMANS ALLMÄNNA SKYLDIGHETER	2
4 § ARBETSFREDSPLIKT	3
BESTÄMMELSER OM ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLET	3
5 § ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLET	3
6 § AVSLUTANDE AV ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLET	3
BESTÄMMELSER OM ARBETSTID	4
7 § ORDINARIE ARBETSTID OCH DESS PLACERING	4
8 § ARBETSTIDSFÖRKORTNING OCH HUR DEN GENOMFÖRS I OLIKA ARBETSTIDSFORMER.....	7
9 § GENOMSNITTLIG ORDINARIE ARBETSTID	11
9 a § ARBETSTIDSBANK	13
10 § MERTIDSARBETE	13
11 § VILOTIDER OCH LEDIGHET PER VECKA	14
BESTÄMMELSER OM LÖNESÄTTNING	15
12 § LÖNESÄTTNING.....	15
13 § SKIFTARBETE SAMT KVÄLLS- OCH NATTARBETE	17
14 § LÖN FÖR DELTID	18
15 § ERSÄTTNINGAR FÖR ÖVERTID M.M.	20
16 § SÖNDAGSARBETE	25
17 § VIKARIATERSÄTTNING	25
18 § BEREDSKAP	26
19 § UTRYCKNINGSPÅGÅR OCH TELEFONANVISNINGAR	27
20 § UTBILDNINGSTILLFÄLLEN	28
21 § RESEERSÄTTNINGAR.....	28
SOCIALA BESTÄMMELSER	32
22 § LÖN FÖR SJUKTID ELLER MODERSKAPS- OCH FADERSKAPSLEDIGHET SAMT EFTER OLYCKSFALL.....	32
23 § LÄKARUNDERSÖKNINGAR.....	34
24 § SEMESTER.....	37
25 § KORT TILLFÄLLIG LEDIGHET	39
SÄRSKILDA BESTÄMMELSER.....	40
26 § ANSVARSFÖRSÄKRING OCH GRUPPLIVFÖRSÄKRING	40
27 § ORGANISATIONSFRIHET OCH INNEHÅLLNING AV FACKFÖRENINGSMEDLEMSAVGIFTER	40
28 § FÖRSAMLINGSRÄTT	40
FÖRHANDLINGSORDNING OCH GILTIGHETSTID.....	41
29 § LOKALA AVTAL	41
30 § FÖRHANDLINGSORDNING	41
31 § AVTALETS GILTIGHETSTID	42
AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD	48
VERKSAMHETSMODELL FÖR SYSSÄTTNING OCH OMSTÄLLNINGSSKYDD ..	59
PROTOKOLL OM SÄTTET ATT FÖRKORTA ARBETSTIDEN 17.12.1993	61
ARBETSTIDSBANKSARRANGEMANG	63
FÖRTROENDEMANNAAVTAL FÖR SNICKERIINDUSTRIN	65

TJÄNSTEMANNAAVTALET FÖR SNICKERIINDUSTRIN

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

1 § TILLÄMPNINGSSOMRÅDE

- 1 Detta kollektivavtal gäller personer med tjänstemannauppgifter som arbetar i tekniska och kontorsuppgifter i snickeriindustrins enheter hos Snickeriindustriförbundet rf:s medlemmar. Avtalet gäller tjänstemän som arbetar på huvudkontoren, inom koncernförvaltningen och på integrerade enheter om deras uppgifter huvudsakligen hör till den ovannämnda branschen.
- 2 Avtalet gäller inte tjänstemän i företagsledningen eller som representerar arbetsgivaren när det bestäms om löne- och anställningsvillkoren för tjänstemän, och inte heller personer som innehar självständig ställning och administrativt, ekonomiskt eller verkställande ansvar inom företaget eller inom en betydande del av företaget eller personer som innehar en därmed jämförbar ställning. Sådana personer är ytterligare personer med en ovannämnd ställning på s.k. "avdelningschefs nivå" vid en medelstor företagsorganisation som idkar produktionsverksamhet. Det kan också inom en företagsorganisation finnas personer på ovannämnd eller högre nivå som inte har chefsansvar men som företräder expertis på något specialområde (s.k. specialister) och som av denna anledning och på grund av sin självständiga ställning likställs med ovan nämnda personer. Inom stora företag finns det naturligtvis flera organisationsnivåer, och därmed kan också personer som är verksamma på flera olika organisationsnivåer falla utanför avtalets tillämpningsområde, förutsatt att de övriga förutsättningar, som nämns i detta stycke, existerar.
- 3 Det finns ingen utbildningsmässig gräns för tolkningen av avtalets tillämpningsområde. Detta avtal gäller personer som fungerar som ordinarie representanter för arbetsgivaren i förhållande till arbetstagarna och som med den rätt och makt som tillhör arbetsgivaren fördelar, leder, övervakar eller kontrollerar arbetet utan att själv regelbundet delta i själva arbetet och, om än regelbundet, använder dock en förhållandevis liten del av sin arbetstid till att utföra andra än sådana arbetsuppgifter som egentligen tillhör tjänstemannen.

Protokollsanteckning 1:

Tillämpningsområdet är uppgiftsspecifikt. På grund av avtalets uppgiftsspecifika art har personens utbildningsnivå, given statistisk benämning eller lönebetalningssätt ingen avgörande betydelse då det avgörs vilket avtals tillämpningsområde personen tillhör. Detta innebär att tjänsteman som fått till exempel högskole-, yrkeshögskole- eller annan specialutbildning hör till detta avtals tillämpningsområde, ifall befattningen på basis av sitt innehåll omfattas av detta avtal.

Protokollsanteckning 2:

Av personer som arbetar i laboratorier eller med motsvarande uppgifter räknas som tjänstemän de vars uppgifter förutsätter yrkesutbildning inom laboratoriebranschen eller någon motsvarande kompetens uppnådd genom erfarenhet.

Protokollsanteckning 3:

Förtroendemannen ska senast i samband med ändringssituationen meddelas om en sådan ändring i tjänstemannauppgifterna som tillhör detta kollektivavtals tillämpningsområde och som möjligtvis följs av en ändring i tjänstemannagruppen. Arbetsgivarens företrädare och förtroendemannen går vid behov tillsammans igenom den ändrade befattningsbeskrivningen.

Bestämmelserna i detta avtal tillämpas i tillämpliga delar på deltidsanställda tjänstemän och på personer som huvudsakligen utför sitt arbete på provisionsbasis.

Protokollsanteckning 4:

Avtalsparterna är eniga om att detta avtals tillämpningsområde är detsamma som tillämpningsområdet för ramavtalet 1998–99 och för det multilaterala avtalet 1998–1999.

2 §**KOMPLEMENTAVTAL**

Som en del av detta kollektivavtal iakttas avtalet om uppsägningsskydd som parterna undertecknade 15.2.2000, verksamhetsmodellen för sysselsättning och omställningsskydd som undertecknades 31.1.2005, förtroendemannaavtalet som undertecknades 22.10.2003, samarbetsavtalet som undertecknades 1.12.2016, protokollet gällande sättet att förkorta dags- och tvåskiftsarbete som undertecknades 17.12.1993.

3 §**ARBETSGIVARES OCH TJÄNSTEMANS ALLMÄNNA SKYLDIGHETER**

- 1 Tjänsteman ska på det sätt hans eller hennes ställning förutsätter främja och bevaka arbetsgivarens intressen.
- 2 Arbetsgivaren ska förhålla sig förtroendefullt till tjänstemannen och stödja tjänstemannen när han eller hon fungerar som arbetsgivarens representant samt så långt möjligt stödja tjänstemannen då han eller hon strävar efter att utveckla sina yrkesfärdigheter.
- 3 Arbetsgivaren ska underrätta tjänstemannen om ändringar som gäller hans eller hennes ställning så tidigt som möjligt och om beslut som gäller hans eller hennes medarbetare senast samtidigt som medarbetarna informeras.

- 4 En tjänsteman ska få introduktion i arbetet och när det gäller ändringar som sker i arbetet. En ny tjänsteman ska också introduceras i företaget, dess verksamhetsprinciper och personalpolitik samt eventuella ordningsregler. Dessutom underrättas tjänstemannen om vilket kollektivavtal som ska tillämpas och om avtalets förhandlingsystem och om tjänstemännens representanter.

4 § ARBETSFREDSPLIKT

- 1 Alla arbetsstridsåtgärder som under avtalets giltighetstid riktas mot det här kollektivavtalet i sin helhet eller mot någon av avtalets bestämmelser är förbjudna. Förbunden och deras underföreningar är dessutom skyldiga att se till att inte heller föreningar, arbetsgivare och tjänstemän, vilka är deras medlemmar och vilka berörs av avtalet, vidtar stridsåtgärder eller på annat sätt bryter mot avtalets bestämmelser.

BESTÄMMELSER OM ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLET

5 § ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE

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

En tjänsteman kan förflyttas till en annan uppgift utan att hans eller hennes tjänstemannaställning ändras. Om det innebär att tjänstemannens förmåner försämras, iakttas ovan nämnda förfarande.

Om en tjänsteman förflyttas från en uppgift till en annan eller om det ansvar som skötseln av tjänsten förutsätter och de krav som den ställer förändras, behandlas ärendet i första hand mellan arbetsgivaren och personen. Då tjänstemannen eller arbetsgivaren så kräver, ska det även förhandlas om ärendet mellan arbetsgivaren och förtroendemannen.

6 § AVSLUTANDE AV ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE

- 1 Om uppsägningstider, uppsägningsgrunder och förfaringsätt har överenskommits i uppsägningsskyddsavtalet som finns som bilaga.

BESTÄMMELSER OM ARBETSTID

7 §

ORDINARIE ARBETSTID OCH DESS PLACERING

Arbetstidsschema

1 Det ska göras upp ett arbetstidsschema på arbetsplatsen då det, med hänsyn till arbetets art är möjligt. Av arbetstidsschemat ska framgå vid vilka tidpunkter den dagliga ordinarie arbetstiden inleds och avslutas, när måltidspauserna tas och hur länge de varar och vilka dagar som är lediga i veckan.

2 Vederbörande tjänstemän och förtroendemannen ska, tidigast möjligt och senast två veckor innan förändringen träder i kraft, underrättas om bestående förändringar i arbetstidsschemat. Om ändringen berör flera tjänstemän eller en annars betydande del av personalen, ska det förhandlas om förändringen med förtroendemannen på förhand.

Vederbörande tjänstemän ska, tidigast möjligt och senast den tredje dagen innan ändringen träder i kraft, underrättas om tillfälliga undantag i arbetstidsschemat, ifall det inte är fråga om nödarbete. Om förändringen berör hela avdelningen eller en motsvarande operativ helhet, ska också förtroendemannen underrättas om den.

Det är möjligt att genom ett lokalt avtal avvika från de ovan nämnda anmälningstiderna.

3 Arbetsveckan börjar på måndag och arbetsdygnet på de tidpunkter som allmänt iakttas i företaget, om lokalt inte annat avtalas.

Protokollsanteckning:

Vid planeringen av införandet av olika arbetstidsmodeller är det ändamålsenligt att även utreda möjligheterna till att införa flexibel arbetstid. Övergång till flexibel och differentierad arbetstid kan ske ifall därom avtalas lokalt.

Lediga dagar

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

- en fast veckodag, som är en lördag, eller om detta inte är möjligt, måndag, eller
- en rörlig veckodag, om arbetet utförs minst sex dagar i veckan.

5 Om i arbetet iakttas genomsnittlig arbetstid per vecka, förläggs lediga dagar sålunda, att perioden omfattar så många lediga dagar att arbetstiden under förloppet av perioden utjämnas till den ordinarie veckoarbetstiden.

Om lediga dagar inte kan fastställas på förhand, ska meddelandet om att utjämningsledighet beviljas lämnas minst en vecka på förhand.

Ordinarie arbetstidens längd vid dag- och 2-skiftsarbete

- 6 Den ordinarie arbetstiden är högst 8 timmar per dag och 40 timmar per vecka, om tjänsteman arbetar på en produktionsavdelning eller på en arbetsplats där det fortgående har tillämpats 8 timmars dygns- och 40 timmars veckoarbetstid.
- 7 I övriga fall är den ordinarie arbetstiden högst 7,5 timmar per dag och 37,5 timmar per vecka.
- 8 Arbetsgivaren får vid behov utan hinder av 7 § i kollektivavtalet och arbetsavtalet och utöver det som avtalats där med iakttagande av en varseltid på 14 dagar av produktionsorsaker i arbetstidsschemat anvisa varje högre tjänsteman tre högst 8 timmar långa arbetsskift ordinarie arbetstid under ett kalenderår. Denna arbetstid får inte anvisas till söckenhelgsveckor. Arbetstiden kan inte ökas i arbetstidsformerna ATF 36 och ATF37 (gäller arbetstidsformen ATF35).

För arbetstid enligt stycket ovan betalas utöver månadslön för alla timmar enkel grundlön samt eventuella skift- och miljötillägg utan mertids- och övertidsersättningar.

- 9 Lokalt kan, i enlighet med kollektivavtalets förhandlingsordning, avtalas om övergången från 37,5 timmars arbetsvecka till 40 timmars arbetsvecka. Avtalet ska ingås före utgången av det föregående året. Avtalet kan årligen sägas upp med två månaders uppsägningstid så att avtalet upphör att gälla vid kalenderårets utgång. Avtalet kan ingås enligt följande A- eller B-modell:

ALTERNATIV A:

- a. Vid övergången till 40 timmars arbetsvecka höjs tjänstemannens månadslön med 2,7 procent. Om tjänstemannen återgår till 37,5 timmars arbetsvecka, sänks hans eller hennes månadslön med 2,6 procent.
- b. Efter övergången till 40 timmars arbetsvecka tillämpas de avtal om arbetstidsförkortning som förbunden har ingått 28.3.1984, 13.12.1985 och 25.3.1986, samt protokollet som uppgjorts 17.12.1993.

ALTERNATIV B:

- a. När tjänsteman har arbetat 170 ordinarie 8 timmars arbetsdagar, får han eller hon 100 timmar ledigt.
- b. När det gäller ledigheten iaktas principerna i tillämpningsområdets arbetstidsförkortningsavtal om 40-timmars arbetsvecka. Vid beräkningen av under a-punkten avsedda dagar tillämpas vad som stadgas om dagar likställda med tid i arbetet i det aktuella förkortningsavtalet.

- c. Ovan i punkt a nämnd ledighet minskas med den del av semestern som överstiger 30 vardagar samt med 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 upp i flera än två delar, om inte annat avtalas.
- e. Arbetstidsschemat uppgörs för ett år framåt, om inte annat avtalas.
- f. Om en tjänsteman inte har hunnit arbeta 170 ordinarie 8 timmars arbetsdagar förrän hans eller hennes anställning upphör, eller om den period som omfattar 40 timmars arbetsvecka av en annan orsak har avbrutits innan den nämnda inkomsten har tjänats ihop, ges till tjänstemannen motsvarande ledighet för den dygnsarbetstid som överstiger arbetstidsschemats 7,5 timmar, eller betalas till honom eller henne för den lön förhöjd med 50 procent. Även i detta fall iakttas den möjliga proportionella minskning som nämns ovan i punkt a.

11 Under en vecka i vilken ingår söckenhelger är den ordinarie arbetstiden på lördag och på afton före högtidsdag som infaller på en vardag densamma som på övriga vardagar.

12 Om inte produktionstekniska orsaker annat förutsätter, är lediga dagar vid dagarbete (1/5) och vid intermittenta arbetstidsformer (2/5,3/5):

- a. lördagen under nyårsveckan,
- b. lördagen under trettondagsveckan,
- c. påsklördagen,
- d. lördagen efter påsk,
- e. lördagen under första maj-veckan,
- f. lördagen efter Kristi himmelfärds dag,
- g. midsommarafton,
- h. lördagen under självständighetsdagsveckan,
- i. julafton,
- j. lördagen efter jul.

Om produktionsorsaker förutsätter arbete under de nämnda lediga dagarna, ersätts förlusten av ledig dag med lediga dagar under den ordinarie arbetstiden eller med penningersättning, såsom i fråga om övertid per vecka. Frågor som gäller ersättningsformen bör utredas på förhand.

8 § ARBETSTIDSFÖRKORTNING OCH HUR DEN GENOMFÖRS I OLIKA ARBETSTIDSFORMER

ARBETSTIDSFÖRKORTNING I 1- OCH 2-SKIFTSARBETE

Grundläggande förutsättningar

Arbetstiden förkortas i de arbetstidsformer där den ordinarie arbetstiden i 1- och 2-skiftsarbete är 40 timmar per vecka. Dessutom förutsätts att arbetstagaren enligt kollektivavtalet har en semester på högst 30 vardagar och att hans eller hennes arbetstid per år i övrigt endast förkortas av kyrkliga helgdagar, midsommarafton, självständighetsdagen, julafton, nyårsdagen och första maj.

Genomförande av arbetstidsförkortning

Arbetstiden för de tjänstemän som berörs av arbetstidsförkortningen förkortas med högst 100 timmar per kalenderår.

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

Protokollsanteckning

Året då anställningsförhållandet inleds får tjänstemannen en fjärdedel av den årliga arbetstidsförkortningen per kvartal, förutsatt att tjänstemannen arbetar över hälften av de möjliga arbetsdagarna under kvartalet.

Om en tjänsteman, oberoende av anställningsförhållandets längd, är frånvarande från arbetet utan lön eller arbetar i någon annan än en av de här avsedda arbetstidsformerna över hälften eller flera av de möjliga arbetsdagarna under kvartalet, beviljas han eller hon ingen ledighet för ett sådant kvartal.

Att ge ledighet

Ledighet ges ett arbetsskift åt gången eller genom att längden på arbetsskiftet förkortas. Längden på arbetsskiftet ska dock vara minst 6 timmar, om lokalt inte annat avtalas. Arbetsgivaren ska i god tid meddela om tidpunkten för ledigheten, dock minst 7 dygn på förhand. .

Protokollsanteckning:

Ovan nämnd förkortningsledighet ska inte sammanfalla med andra lag- eller kollektivavtalsbaserade lediga dagar som arbetsgivaren redan blivit underrättad om. Om tidpunkten då ledigheten ges däremot är fastställd innan arbetsgivaren har blivit underrättad om de ovan avsedda ledigheterna, anses den lediga dagen vara förbrukad.

Om ledigheten inte har tagits ut under det ifrågavarande kalenderåret, ska den ges senast före utgången av april följande år, om inte annat avtalats mellan tjänstemannen och arbetsgivaren.

En tjänsteman som är frånvarande från arbetet anses ha fått ledighet, även om den frånvarande inte separat har meddelats om det, om hela fabriken eller avdelningen, till vilken tjänstemannen hör, har tagit här avsedd ledighet, förutsatt att tjänstemannen i övrigt har varit berättigad till ledigheten. En tjänsteman som är sjuk får inte i annat än i ovan nämnda fall beordras vara ledig om ett meddelande om ledigheten inte har getts förrän tjänstemannen insjuknat eller om tjänstemannen inte har blivit frisk förrän ledigheten inleds.

Inkomstnivå

Arbetstidsförkortningen genomförs utan att inkomstnivån sänks. Tjänstemännen betalas därmed för ledigheten den ordinarie månadslönen inklusive eventuella tillägg.

Då en tjänstemans anställningsförhållande upphör och den intjänade ledigheten fram till dess inte har getts, betalas till tjänstemannen lön som motsvarar de intjänade lediga dagarna. Om tjänstemans anställningsförhållande upphör och till honom eller henne däremot har getts flera lediga dagar än tjänstemannen har tjänat in, är arbetsgivaren skyldig att för de extra lediga dagarna innehålla motsvarande lön i samband med slutlönen.

Flexledighet

Lokalt kan avtalas om att arbetstidsförkortningsledigheterna byts ut mot flexledighet. För flexledighetens del går man tillväga så som föreskrivs i 27 § i semesterlagen, men om tidpunkten för flexledighet ska överenskommas.

ARBETSTIDSFÖRKORTNING I INTERMITTENT TRESKIFTSARBETE

Allmänna principer angående arbetstid i intermittent treskiftsarbete

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

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

Protokollsanteckning

När trettondagarna infaller på någon annan vardag än lördag minskas den årliga arbetstiden med 8 timmar.

Arbetsskiftssystem och bemanning

Arbetstidsförkortningen till i genomsnitt 36,6 timmar per vecka i intermittert treskiftsarbete genomförs så att det på förhand görs upp ett arbetsskiftsschema för högst ett år så att det efter driftstopp på grund av kollektivavtalsförhandlingar och efter säsongstopp på grund av semestern m.m., uppfyller de i punkten nämnda principerna om arbetstiden.

Om arbetsskiftsschemat uppgörs för en kortare tidsperiod än ett år, räknas den ordinarie arbetstiden för tidsperioden genom att man multiplicerar antalet arbetsveckor under tidsperioden med 36,6.

Arbetstidsförkortning och övertidsarbete per vecka

I arbetsformerna som avses i detta avtal ersätts för arbete som överstiger arbetstiden per vecka enligt arbetstidsschemat för veckan så som i kollektivavtalet överenskommit om övertidsarbete per vecka.

Tillfälligt arbete i intermittert treskiftsarbete

I arbetstidsformen som avses i denna punkt införtjänar en tjänsteman som tillfälligt arbetar i 3-skiftsarbete en ledig dag per tjugo i denna arbetsform arbetade arbetsdygn.

Arbetstidsförkortning och inkomstnivå

Arbetstidsförkortningen genomförs utan att inkomstnivån sänks. Lokalt utreds en eventuell sänkning i inkomstnivån och fattas beslut om hur den ska ersättas.

ARBETSTIDSFÖRKORTNING I KONTINUERLIGT TRESKIFTSARBETE

Allmänna principer angående arbetstid i kontinuerligt treskiftsarbete

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

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

Protokollsanteckning

När trettondagarna infaller på någon annan vardag än lördag minskas den årliga arbetstiden med 8 timmar.

Till tjänstemän i kontinuerligt treskiftsarbete ordnas befrielse från arbetet vid nyårs-, påsk-, första maj-, trettondags-, midsommar- och jultiden enligt följande:

- fem arbetsskift från och med kl. 14 på nyårsafton,
- tolv arbetsskift från och med kl. 6 på långfredagsmorgon,
- fem arbetsskift från och med kl. 14 på valborgsmässoafton,
- tre arbetsskift från och med kl. 6 på pingstmorgon,
- nio arbetsskift från och med kl. 6 på midsommarafton,
- nio arbetsskift från och med kl. 6 på julafton.

Lokalt kan dock med tjänstemannen även överenskommas om arbete under de ovan nämnda tiderna.

Arbetsskiftssystem och bemanning

Arbetsskiftsförkortningen till i genomsnitt 35 timmar per vecka i kontinuerligt treskiftsarbete genomförs inom snickeriindustrin till exempel genom en övergång till en s.k. 4,5-skiftssystem.

Arbetsskiftsschemat för 4,5 skift kan till exempel uppgöras enligt följande:

Exempel:

Uppgift 1:

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

Uppgift 2:

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

Ersättare:

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

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

Arbetsskiftssystemet uppgörs för minst ett år så att det efter driftstopp på grund av kollektivavtalsförhandlingar och säsongstopp på grund av semester uppfyller de i denna punkt nämnda principerna angående arbetstiden.

Företagsspecifikt kan även användas övriga 4,5-skiftssystem eller även annat slags arbetsskiftssystem. I fall företags- eller fabriksspecifika orsaker kräver att ett annat slags arbetsskiftssystem införs, ska de uppfylla de i denna punkt nämnda allmänna principerna om arbetstiden.

Arbetstidsförkortning och inkomstnivå

För tjänstemän i kontinuerligt skiftarbete genomförs arbetstidsförkortningen utan att månadslönen sänks. Om skifttillägg och söndagsförhöjningar har betalats enligt arbetade arbetstimmar, ersätts inkomstbortfallet på grund av minskningar i skifttillägg och söndagsförhöjningar med ett särskilt tillägg på 4,8 % av månadslönen.

Arbetstidsförkortning och övertidsarbete per vecka

I arbetsformerna som avses i detta avtal ersätts för arbete som överstiger arbetstiden per vecka enligt arbetstidsschemat för veckan så som i kollektivavtalet överenskommit om övertidsarbete per vecka.

Förändringar i arbetsform

Vid övergången från i denna § avsedd arbetstidsform till en annan arbetstidsform och när tjänstemans anställningsförhållande upphör, ersätts de intjänade och outtagna lediga dagarna med motsvarande ledighet eller med en penningersättning så som det bestäms senare i det 4:e stycket.

Om till tjänstemannen däremot har getts för många lediga dagar, är arbetsgivaren berättigad att låta tjänstemannen återarbeta dessa dagar på en dag som enligt arbetsskiftssystemet är hans eller hennes lediga dag, dock inte på en söndag. Arbetsgivaren är inte skyldig att betala någon särskild lön eller övertidsersättning för de återarbetade dagarna.

I arbetstidsformen som avses i denna § införtjänar tjänsteman som tillfälligt arbetar i treskiftsarbete en ledig dag per sju i arbetsformen arbetade arbetsdygn.

Deltidslönen beräknas såsom avtalats i 14 § om beräkning av lön för deltid, och som beräkningsgrund används antalet arbetsdagar som framgår av tabellen.

9 § GENOMSNISSLIG ORDINARIE ARBETSTID

- 1 Genomsnittlig ordinarie arbetstid kan i ett- och tvåskiftsarbete genom en överenskommelse och i enlighet med kollektivavtalets förhandlingsordning användas så, att arbetstiden under högst ett års tidsperiod utjämnas med den i kollektivavtalet fastställda maximala arbetstiden per dygn och per vecka. Vid tillämpningen av genomsnittlig ordinarie arbetstid ska ett arbetstidsschema utarbetas för utjämningsperioden.

- 2 Om inte lokalt i enlighet med det föregående stycket har överenskommits om hur arbetstiden ordnas, kan arbetsgivaren i ett- och tvåskiftsarbete, om den produktionsmässiga situationen så förutsätter, tillfälligt förlänga den ordinarie arbetstiden per dygn till högst 10 timmar och arbetstiden per vecka till högst 50 timmar. I detta fall ska arbetsgivaren i enlighet med 34 § i arbetstidslagen utarbeta ett arbetstidsutjämningsystem under vilket arbetstiden utjämnas till i genomsnitt 40 timmar per vecka.
- Ändringen är av tillfällig art, om man avser att återgå till det gamla arbetstidsschemat efter att tillståndet som förorsakat förändringen har övergått.
- 3 Om anställningsförhållandet i denna arbetstidsform upphör mitt under en utjämningsperiod, räknas vid slutet av anställningen ut hur många timmar den genomsnittliga arbetstiden per vecka har varit längre än den i kollektivavtalet fastställda ordinarie arbetstiden. För de timmar som överstiger detta antal timmar betalas ersättning motsvarande lönen för ordinarie arbetstid. Om den genomsnittliga arbetstiden per vecka är kortare än den i kollektivavtalet fastställda ordinarie arbetstiden, har arbetsgivaren på motsvarande sätt rätt att minska tjänstemannens lön med motsvarande belopp. Samma principer iakttas även när lönebetalningen har avbrutits under en pågående utjämningsperiod och arbetstiden inte utjämnas vid utgången av utjämningsperioden.
- 4 Nattarbete får utföras med iakttagande av bestämmelserna i 26 § i arbetstidslagen eller genom ett lokalt avtal.

Tillämpningsanvisning:

I både skift- och dagarbete ska i en utjämningsperiod ingå i genomsnitt två lediga dagar per vecka.

Vid tillämpningen av genomsnittlig ordinarie arbetstid betraktas som övertidsarbete sådant arbete som utförs utöver de i arbetstidsschemat angivna ordinarie arbetstimmarna, dock inte till den del arbetstiden i genomsnitt understiger 8 timmar per dygn och 40 timmar per vecka.

I arbetsbristsituationer används i första hand utjämningsledighet samt den outjämnade arbetstiden av den genomsnittliga arbetstiden och vid behov sätts först därefter permittering in.

Parterna understryker betydelsen av förmansarbetet vid hanteringen av den produktionsmässiga situation som avses i andra punkten i 9 §. Därför tillämpas på tjänstemän, när en i paragrafen avsedd produktionsmässig situation råder, en likadan arbetstidspraxis som på arbetstagare om det inte för förmannens del finns en grundad orsak till att avvika från det system som hans eller hennes underställda iakttar.

9 a § ARBETSTIDSBANK

Lokalt kan avtalas om ett system med arbetstidsbank enligt de principer som finns som bilaga.

10 § MERTIDSARBETE

Begreppet mertidsarbete

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

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

Exempel:

a) Dagligt mertidsarbete högst 0,5 timmar per dag när den ordinariearbetstiden är 7,5 timmar per dag

b) Mertidsarbete på en ledig dag

- högst 2,5 timmar, om mertidsarbete inte alls har utförts under veckan och den ordinarie arbetstiden per vecka är 37,5 timmar

- upp till 40 timmar per vecka då tjänstemannen har varit frånvarande från arbetet under veckan.

- 2 Vid tillämpningen av genomsnittlig arbetstid per vecka är mertidsarbete det arbete, som utförts utöver den avtalade ordinarie arbetstiden per vecka och som under hela perioden i genomsnitt understiger 40 timmar per vecka.

Om den period som arbetstidsschemat bygger på inte ryms inom ramen för en och samma lönebetalningsperiod, kan mertidsarbete räknas veckovis så att den ordinarie veckoarbetstid som fastställts i arbetstidsschemat för veckan används som jämförelsegrund.

Lön för mertidsarbete

- 3 För mertidsarbete betalas enkel lön ifall det inte avtalats om att mertidsarbetet ersätts med motsvarande ledighet. Grundtimlönen för mertidsarbete beräknas på samma sätt som vid beräkningen av övertidsersättning.

Till en tjänsteman vars ordinarie arbetstid är 7,5 timmar per dag och 37,5 timmar per vecka, betalas dock för arbete som överstiger den i arbetstidsschemat angivna arbetstiden per dygn eller vecka ersättning enligt vad som har avtalats om övertidsarbete per dygn eller vecka. Mertidsarbete är inte övertidsarbete.

11 § VILOTIDER OCH LEDIGHET PER VECKA

Ledighet per vecka

- 1 Tjänstemän som huvudsakligen arbetar på kontor samt på forsknings- eller centrallaboratorier ska för söndagen ges en enhetlig ledighet på minst 35 timmar per vecka. Dock kan den nämnda ledigheten också ges en annan tid under veckan, om arbetet på grund av dess art utförs under samtliga veckodagar eller om tjänstemannen tillfälligt behövs i arbetet på en söndag för att säkerställa att arbetet i rörelsen eller företaget löper normalt.
- 2 I kontinuerligt skiftarbete får ledig tid per vecka emellertid ordnas så att den utgör i snitt 35 timmar per vecka under en treveckorsperiod och minst 24 timmar åt gången.
- 3 Från bestämmelser om ledighet per vecka i denna paragraf kan avvikas:
 - a) då tjänstemans ordinarie arbetstid per dygn är högst tre timmar,
 - b) då tjänsteman behövs i nödarbete,
 - c) då arbetets tekniska art inte tillåter att vissa tjänstemän helt blir befriade från arbetet,
 - d) då tjänsteman tillfälligt behövs i arbetet under tiden för hans eller hennes veckovila, för att upprätthålla arbetets regelbundna förlopp vid företaget.

Ersättning för ledighet per vecka

- 4 Tjänstemannen erlaggs ersättning för det arbete som han eller hon tillfälligt utfört under sin veckoledighet genom att hans eller hennes ordinarie arbetstid förkortas i motsvarande mån senast inom följande kalendermånad eller, om på förhand så avtalas, genom att i enlighet med punkt 7 nedan betala ersättningen i sin helhet i pengar.
- 5 Tillfälligt arbete som utförts under ledigheten per vecka, ska ersättas även i det fall att tjänstemannen under samma vecka har varit frånvarande från arbetet på grund av sjukdom eller olycksfall.
- 6 Under den vecka då motsvarande ledighet ges består den ordinarie arbetstiden av den veckoarbetstid som fastställts i arbetstidsschemat minskad med det antal timmar som motsvarar den givna ledigheten.
- 7 Om tjänsteman ger sitt samtycke kan en ledighet per vecka i sin helhet betalas i pengar så att tjänstemannen, utöver månadslönen, betalas för den tid som använts till arbetet

— grundlön förhöjd med 100 % samt

— de övertids- och söndagsförhöjningar som förutsätts i detta avtal, om det samtidigt är fråga om övertids- eller söndagsarbete.

Det ska överenskommas om ersättningsformen samtidigt när det överenskoms om arbete under ledigheten per vecka.

Daglig vilotid

- 8 Då arbetet har ordnats i regelbundna skift som överstiger sju timmar, ska, så också i arbeten avsedda i 7 § i arbetstidslagen, tjänstemannen ges en vilotid på minst en halv timme eller möjlighet att äta under arbetet.
- 9 När arbetstiden i dagsarbete överstiger sju timmar, ska tjänstemannen under arbetet ges åtminstone en regelbunden vilotid på minst en timme. Denna tid kan dock, efter att därom lokalt överenskommits, förkortas till en 1/2 timme. Tjänsteman har rätt att oförhindrat avlägsna sig från arbetsplatsen under vilotiden. Detta gäller dock inte sådana tjänstemän vilkas närvaro på arbetsplatsen är nödvändig för att arbetet ska fortlöpa.
- 10 I arbetstiden inräknas all den tid, som tjänstemannen är bunden till sitt arbete eller skyldig att vara närvarande på arbetsplatsen, men däremot inte en sådan paus, under vilken han eller hon har både rätt och i praktiken även möjlighet att obehindrat avlägsna sig från arbetsplatsen.
- Parterna rekommenderar att tjänstemän reserveras möjlighet till att en gång per dagen, vid den tidpunkt som avses lämpligast med tanke på arbetets utförande, under arbetets gång inta kaffe eller förfriskningar så att detta i så liten mån som möjligt stör arbetets gång.
- 11 Utöver det som stadgas i 29 § i arbetsavtalslagen kan dygnsvilan i skiftarbete tillfälligt förkortas under tre på varandra följande arbetsskift. Vilotiden ska dock uppgå till minst fem timmar.
- Till tjänsteman ska ges de vilotider som ersätter den förkortade dygnsvilan så fort som möjligt, dock senast inom en månad.

BESTÄMMELSER OM LÖNESÄTTNING

12 § LÖNESÄTTNING

- 1 Tjänstemans lön är månadslön. I tjänstemannens lön kan även ingå andra lönedelar som betalas på basis av företagets lönepolitik.
- 2 Med månadslön avses vid tillämpningen av detta avtal tjänstemans penninglön inklusive naturaförmåner men utan tillägg som betalas separat.

- 3 Som naturaförmåns penningvärde avses vid tillämpningen av detta avtal naturaförmånens gängse värde. Då det gängse värdet inte kan utredas, används i stället taxeringsvärdet. Skatteförvaltningen fastställer årligen de grunder enligt vilka naturaförmånernas penningvärde bestäms i beskattningen.
- 4 Lön betalas ut regelbundet på fasta lönebetalningsdagar som meddelats på förhand. Då ska lönen kunna lyftas på arbetsplatsen eller på av tjänstemannen bestämt penninginstitut.
- 5 Om lönebetalningsdagen inte är en bankdag, ska lönen vara lyftbar den sista bankdagen före lönebetalningsdagen.
- 6 Om ändringar i lönebetalningsdagen och -sättet avtalas lokalt senast en månad före ändringen genomförs. Ersättningar för arbete som utförts utöver den ordinarie arbetstiden ska betalas senast i samband med lönen för följande lönebetalningsperiod efter den som berättigade till ersättningarna.
- 7 Parterna rekommenderar att om lönesystem överenskoms i första hand företags- eller enhetsspecifikt så att lönesystemet består av differentieringen enligt kompetensklassificeringen av uppgiftsspecifika löner och av differentieringen enligt den personliga lönedelen. Om det avtalas lokalt om lönesystemet tillämpas inte de i denna paragraf nämnda minimilönerna.
- 8 Tjänstemännens helhetslöner är minst följande:
1.6.2022 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter
- | | |
|--------|--------------|
| Nivå A | 1 798 €/mån. |
| Nivå B | 2 136 €/mån. |
| Nivå C | 2 585 €/mån. |
| Nivå D | 2 888 €/mån. |
- 9 Bedömning av tjänstemannauppgifternas svårighetsgrad
- Nivå A Assisterande tjänstemannauppgifter
Assisterande tjänstemannauppgifter såsom kopiering, posthantering, bud osv.
- Nivå B Vanliga tjänstemannauppgifter
Skötseln av uppgiften förutsätter tillräcklig förtrogenhet och grundutbildning i branschen för att kunna sköta uppgiften.
- Nivå C Krävande tjänstemannauppgifter
Skötseln av tjänsten förutsätter utom förtrogenhet erfarenhet, specialutbildning och chefsställning eller specialkompetens för att kunna sköta tjänsten.
- Nivå D Synnerligen krävande tjänstemannauppgifter

Uppgifterna förutsätter omfattande och mångsidig erfarenhet samt specialutbildning för att kunna sköta tjänsten. Utöver chefsställning och/eller kompetens på expertnivå förutsätts i uppgiften förhandlingskompetens och kommunikativ kompetens.

Tjänsteman meddelas om på vilken nivå, A, B, C eller D hans eller hennes uppgift ligger.

- 10 Lokala meningsskiljaktigheter om tillämpningen av lönesystemet i enlighet med detta kollektivavtal avgörs med iakttagande av kollektivavtalets förhandlingsordning. Parterna kommer överens om tillsättande av en separat skiljenämnd som i egenskap av sista instans avgör meningsskiljaktigheterna om bedömningen av befattnings svårighetsgrad.

Skiljenämnden består av lika många av tjänstemannaorganisationen och arbetsgivaren utnämnda representanter som vid behov väljer en opartisk person till ordförande för nämnden.

- 11 De ovan nämnda minimilönerna ska tillämpas senast efter prøvotidens utgång. Minimilön tillämpas inte på personer under 18 år eller på praktikanter.

- 12 Arbetsgivaren är ansvarig för genomförandet och ibrukttagandet av lönesystemet. Bedömningen av svårighetsgraden görs på arbetsplatsen. Representanter som tjänstemännen valt reserveras möjlighet att delta i bedömningen av arbetets svårighetsgrad.

Grundförutsättningen för att lönesystemet ska fungera är att befattningsbeskrivningar uppdateras och att bedömningen av befattnings svårighetsgrad och individuell kompetens görs i enlighet med det lokalt avtalade underhållsförfarandet.

13 §

SKIFTARBETE SAMT KVÄLLS- OCH NATTARBETE

- 1 I skiftarbete ska arbetsskiften regelbundet avlösa varandra och växla med högst fyra veckors intervaller. Tjänsteman kan dock, då så överenskoms, fortlöpande arbeta i samma skift. Med skiftarbete avses även sådant arbete där skiften växlar så att på varandra följande skift överlappar varandra under högst en timme eller att det är högst en timme mellan skiften och där skiften växlar enligt ett på förhand bestämt sätt.

- 2 I skiftarbete betalas skiftarbetsstillägg vars storlek per timme (månadslön inklusive naturaförmåner) är fr.o.m. 1.6.2022:

När månadslönen (Månadslön inklusive naturaförmåner i euro) är	kvällsskift	nattskift
under 1794	cent 172	cent 326

1794	-	1884	176	335
1885	-	1981	181	341
1982	-	2070	189	351
2071	-	2166	194	366
2167	-	2259	199	375
2260	-	2352	204	382
2354	-	2447	211	392
2448	-	2538	216	404
2539	-	2631	221	410
2632	-		227	419

Lokalt kan avtalas om att skifttilläggen betalas som månadsersättning.

- 3 Till tjänsteman i skiftarbete betalas för övertid skiftarbetstillägg enligt det skift under vilket övertidsarbete utförs. Då en tjänsteman i tvåskiftsarbete efter kvällsskiftet blir på övertid betalas han eller hon skifttillägg för övertidsarbetet enligt nattskift.
- 4 Då arbetet inte är skiftarbete, övertidsarbete eller nödarbete och tjänstemannen är tvungen att utföra arbetet mellan kl. 18 och 22, anses sådant arbete som kvällsarbete och det arbete som utförs mellan kl. 22 och 06 som nattarbete. För sådant arbete betalas ett tillägg som är lika stort som kvälls- eller natttillägget för arbetet, om det hade varit skiftarbete.
- 5 Då en tjänsteman i kvälls- eller nattarbete efter sitt arbetsskift stannar på övertid, betalas kvälls- eller natttillägg fastställt på basis av den ordinarie arbetstiden även för övertidsarbetet, till högst kl. 06.
- 6 Skiftarbetstillägget kan även betalas i form av en separat fast månadsersättning. Då ska månadsersättningens storlek fastställas med de i punkt 2 nämnda centbeloppen som minsta grund.
- 7 Skiftarbetstillägg som eventuellt erläggs för övertids- och söndagsarbete ska erläggas med samma förhöjning som för den övriga lönen under tiden i fråga.

14 § LÖN FÖR DELTID

- 1 Vid beräkningen av lönen för deltidarbete uträknas timlönen så att månadslönen divideras med antalet ordinarie arbetstimmar som enligt arbetstidsschemat ingår i månaden.

Begreppet månadslön är här detsamma som i 15 §. Frånvaro kan även ersättas med ett motsvarande antal arbetstimmar.

Tillämpningsanvisning

Lön för deltidarbete betalas till exempel då, när anställningsförhållandet inleds eller upphör vid en annan tidpunkt än i början eller slutet av lönebetalningsperioden, eller då tjänstemannen varit frånvarande från arbetet och arbetsgivaren inte är skyldig att betala lön för frånvarotiden.

Om frånvaron inte ersätts genom att motsvarande antal arbetstimmar utförs, går man tillväga enligt följande:

frånvarodag/-timme

- ordinarie arbetsdagar/-timmar som enligt arbetstidsschemat ingått i månaden räknas ut
- månadslönen divideras med antalet arbetsdagar/-timmar = lön för frånvarodag/timme
- lönen för frånvarodag/-timme avdras från månadslönen = lön för deltid

- 2 Lönen för frånvarodag/-timme varierar varje månad enligt antalet arbetsdagar eller arbetstimmar som ingår i månaden i fråga.

MÅNATLIG ARBETSTID 2022

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

MÅNATLIG ARBETSTID 2023

	antalet arbetsdagar	37,5 tim.	40,0 tim.
Januari	21	157,5	168
Februari	20	150	160
Mars	23	172,5	184
April	18	135	144
Maj	21	157,5	168
Juni	21	157,5	168
Juli	21	157,5	168

	antalet arbetsdagar	37,5 tim.	40,0 tim.
Augusti	23	172,5	184
September	21	157,5	168
Oktober	22	165	176
November	22	165	176
December	19	142,5	152

MÅNATLIG ARBETSTID 2024

	antalet arbetsdagar	37,5 tim.	40,0 tim.
Januari	23	172,5	184
Februari	21	157,5	168
Mars	21	157,5	168

Förutsättningen för användningen av denna tabell är att det är fråga om uträkning av deltidslön, att tjänstemannen inte arbetar i kontinuerligt treskiftsarbete och att den andra lediga dagen är lördag.

Tabellen tillämpas vid behov även i situationer avsedda i 9 §, punkt 2, 2:a stycket i detta avtal, om inte annat avtalas lokalt.

15 § ERSÄTTNINGAR FÖR ÖVERTID M.M.

- 1 Som övertidsarbete räknas arbete som utförs utöver de i lagen stadgade maximala ordinarie arbetstiderna.

Vid tillämpningen av genomsnittlig ordinarie arbetstid betraktas som övertidsarbete sådant arbete, som utförs utöver de i arbetstidsschemat angivna ordinarie arbetstimmar, dock inte till den del arbetstiden i genomsnitt understiger 8 timmar per dygn och 40 timmar per vecka, om inte nedan annat avtalats.

Övertidsarbete per dygn

- 2 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 det övertidsarbete per dygn som utförts på en lördag samt på en helgdags- eller högtidsdagsafton betalas för samtliga timmar lön förhöjd med 100 procent.

- 3 Om en tjänstemans arbete fortsätter över dygns- eller arbetsdygnsskiftet, anses vid uträkningen av mertids- och övertidsersättning att detta arbete utgör föregående dygns arbete intill den tidpunkt då tjänstemannens ordinarie arbetsskift normalt börjar. Dessa timmar förbises således vid beräkningen av det senare dygnets ordinarie arbetstid.

Övertidsarbete per vecka

- 4 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.
- 5 Då en tjänsteman på grund av sjukdom, olycksfall, resa som sker på uppdrag av arbetsgivaren, permittering av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, ledighet som har getts för årlig förkortning av 40 timmars arbetstid per vecka, eller på grund av deltagande i en av arbetsgivaren anordnad eller i utbildningsavtalet avsedd yrkesutbildning eller samarbetsutbildning inte har kunnat utföra arbetet under det antal arbetstimmar som motsvarar den ordinarie arbetstiden per vecka, och han eller hon är tvungen att på sin i arbetstidsschemat angivna lediga dag komma på arbete, ersätts det arbete som har utförts under den lediga dagen så som har avtalats om övertidsarbete per vecka.
- 6 Om tjänsteman mitt under en arbetsvecka övergår från en arbetstidsform till en annan, eller från ett arbetsskift till ett annat, räknas som övertidsarbete per dygn det arbete som utan att det överstiger den ordinarie arbetstiden per dygn överstiger 40 timmar per vecka.
- 7 För övertidsarbete per vecka som utförts på påsklördag, midsommarafton och julafton betalas för samtliga timmar lön förhöjd med 100 procent, om annat inte föranleds av det som anges i punkt 17.

Exempel:

Mån Tis. Ons. Tor. Fre. Lör. Sön.

.
8 8 8 10 8 1,5 10

- veckans samtliga utförda arbetstimmar räknas ihop 53,5 timmar
- från det föregående avdras det totala antalet övertidstimmar per dygn (to och sö) 4,0 timmar
49,5 timmar
- från återstoden avdras den ordinarie arbetstiden enligt arbetstidsschemat 40,0 timmar
övertidsarbete per vecka 9,5 timmar

För övertidsarbete per dygn betalas med 50 procent förhöjd lön (torsdag). Då den ackumulerade övertiden per vecka emellertid redan är 8 timmar, betalas för det utförda övertidsarbetet per dygn lön förhöjd med 100 procent. I detta fall betalas sålunda för de två sista timmarna på en söndag lön förhöjd med 100 procent.

För övertidsarbetet per vecka betalas för de åtta första timmarna lön förhöjd med 50 procent och därefter med 100 procent förhöjd lön. I detta fall betalas sålunda för lördagens timmar och för de 6,5 första timmarna på söndagen med 50 procent och för de följande 1,5 timmarna på söndagen

med 100 förhöjd lön. Det ovan sagda gäller arbete som omfattas av arbetstidslagen.

För arbete som utförts på en söndag betalas som söndagsförhöjning utöver den övriga lönen enkel timlön för samtliga 10 timmar.

Därtill ska det senare ges en veckovila eller betalas en ersättning motsvarande ledigheten per vecka enligt de bestämmelser som redogjorts ovan i 11 §.

Nattövertid

8 För övertidsarbete som utförts mellan kl. 22.00 och 6.00 betalas lön förhöjd med 100 %.

Inledande och avslutande arbeten

10 Då inledande och avslutande arbeten förorsakar övertidsarbete per dygn, ska för detta betalas ersättning. Därför är det nödvändigt att man lokalt utreder de uppgifter vid vilka inledande och avslutande arbeten förekommer. Samtidigt ska även utredas på vilket sätt arbetena i varje enskilt fall ersätts.

Lokalt avtal om ett enda övertidsbegrepp

10 Lokalt kan avtalas om att den ersättning som betalas för övertidsarbete bestäms med hjälp av ett enda övertidsbegrepp. Då betalas övertidsersättningar inte särskilt för övertidsarbete per dygn eller vecka eller för nattövertid, utan samtliga övertidstimmar som utförts under en längre tidsperiod ersätts enligt en och samma ersättningsregel.

Av det lokala avtalet ska framgå längden på den period som gäller för övertidsersättningen och övertidsersättningens storlek, antingen differentierad enligt antalet övertidstimmar eller som ett procenttal.

Det lokala avtalet ingås skriftligt mellan arbetsgivaren och förtroendemannen.

Vid utarbetandet av ett lokalt avtal utreds för en tillräckligt lång tidsperiod nivån på arbetsplatsens nuvarande system för övertidsersättningar och lösningens målsättningar som kan hänföra sig till bl.a. främjande av mångsidiga arbetstidsarrangemang, kostnadshantering och förenkling av principerna för övertidsersättning.

Protokollsanteckning:

Den genomsnittliga övertidsprocenten för arbetsplatsen räknas ut så här:

Summan av den till tjänstemän ackumulerade övertidsprocenten divideras med summan av de utförda arbetstimmar som berättigar till övertidstillägg (vägt medeltal).

Vid beräkningen iakttas den övertidsprocent som ackumulerats under det innevarande året fram till avtalstidpunkten och under det föregående året.

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

Arbete under söckenhelgsveckor

- 11 För tjänstemän, som under en söckenhelgsvecka har arbetat mer än den respektive söckenhelgsveckans arbetstid förutsätter, ersätts de överstigande timmarna så som avtalats om övertidsarbete per vecka, såvida de inte ska ersättas som övertidsarbete per dygn. Detta gäller dock inte kontinuerligt skiftarbete på vilket tillämpas ett annorlunda arbetstidsutjämningsystem.

Arbetstiden under vissa söckenhelgsveckor 2022, 2023 och 2024

År 2022

3	Trettondagsveckan	4 dagar
15	Påskveckan	4 dagar
16	Veckan efter påsk	4 dagar
21	Kristi himmelfärdsveckan	4 dagar
25	Midsommarveckan	4 dagar
49	Självständighetsveckan	4 dagar
52	Veckan efter jul	4 dagar

År 2023

1	Trettondagsveckan	4 dagar
14	Påskveckan	4 dagar
15	Veckan efter påsk	4 dagar
18	Fösta maj-veckan	4 dagar
20	Kristi himmelfärdsveckan	4 dagar
25	Midsommarveckan	4 dagar
49	Självständighetsveckan	4 dagar
51	Julveckan	5 dagar
52	Veckan efter jul	3 dagar

År 2024

1	Trettondagsveckan	4 dagar
---	-------------------	---------

Måltidspaus i övertidsarbete

- 12 Om tjänsteman efter utgången av den ordinarie arbetstiden blir på övertid som beräknas fortgå i minst två timmar, ska det anses skäligt att han eller hon reserveras möjlighet till en paus som behövs för en måltid eller möjlighet till att äta under arbetets gång.

Maximal arbetstid

- 13 Tjänstemannens arbetstid inbegripet övertidsarbete får inte överstiga i genomsnitt 48 timmar i veckan under en utjämningsperiod på 12 månader.

I den maximala arbetstiden räknas alla arbetade timmar inklusive ordinarie arbetstid, mertidsarbete, övertidsarbete, inledande och avslutande arbeten samt nödarbete.

Beräkning av lön för övertidsarbete

- 14 Vid beräkningen av den för övertidsarbete utfallande förhöjda lönen ska grundlönen uträknas så att månadslönen inklusive naturaförmåner divideras med talet 159, då den ordinarie arbetstiden är 40 timmar per vecka, och med talet 157, då den ordinarie arbetstiden är 37,5 timmar per vecka. Ifall den ordinarie arbetstiden är någon annan, används som divisor det på ett motsvarande sätt uträknade genomsnittliga antalet faktiska arbetstimmar per månad i ordinarie arbete.
- 15 Vid beräkningen av lön för övertid i kontinuerligt treskiftsarbete används som månadslönens divisor talet 147 och i intermittert treskiftsarbete talet 157.
- 16 Vid beräkningen av grundlön ska utöver månadslönen iaktas penningvärdet på eventuella naturaförmåner, provisionslön och produktionspremier samt vikariatersättning, men däremot inte skifttillägg, ersättning för ordinarie söndagsarbete och inte heller exceptionella ersättningar av tillfällig natur, såsom övertids-, söndags- och mertidsersättningar.

Att byta ut övertidslön mot ledighet, fast månadsersättning

- 17 Övertidsförhöjning eller hela lönen för övertidsarbete kan betalas i form av en fast månadsersättning eller bytas ut mot motsvarande ledighet, om man har avtalat om det med tjänstemannen. Ledigheten ska beviljas och tas ut inom sex månader fr.o.m. övertidsarbetet.

Lön för helgdagar

- 18 För arbete som utförs på påsklördag, midsommar- eller julafton, betalas lön förhöjd med två hundra (200) %, inklusive ersättning för eventuellt övertidsarbete.

Lördagstillägg

- 19 För tjänstemän i kontinuerligt treskiftsarbete och i fortgående två- eller ettskiftsarbete samt i arbetsformerna 3/6, 2/6 och 1/6 betalas för varje under lördagsarbetsdygnet utförd timme som hör till den ordinarie arbetstiden ett separat tillägg som fr.o.m. 1.6.2022 eller den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter uppgår till 1,46 €/h.

Protokollsanteckning:

Tillägget beaktas inte vid fastställandet av den grundlön som används för beräkningen av lön för övertids-, söndags- eller mertidsarbete eller av motsvarande lönerater.

Tillägget betalas inte för övertid. För arbete som utförs på helgdagar betalas tillägget enkelt. Tillägget inkluderas inte i lön som i enlighet med kollektivavtalet betalas för annan än utförd arbetstid (t.ex. lön för sjuktid).

16 § SÖNDAGSARBETE

- 1 Med söndagsarbete avses arbete som utförs på en söndag, annan kyrklig högtidsdag, första maj och självständighetsdagen. För det betalas utöver den lön som i övrigt betalas för den här tiden enkel grundlön som söndagsförhöjning.
- 2 Om arbete som utförs på en söndag är mer- eller övertidsarbete, betalas ersättning för det i enlighet med bestämmelserna för mer- och övertidsarbete samt en förhöjning för söndagsarbete enligt punkt 1.
- 3 Söndagsförhöjningen eller hela lönen för söndagsarbete kan betalas i form av en fast månadsersättning eller bytas ut mot motsvarande ledighet, om man kommer överens om det med tjänstemannen. Ledigheten ska beviljas och tas ut inom sex månader fr.o.m. övertidsarbetet.

17 § VIKARIATERSÄTTNING

- 1 Då en tjänsteman, med undantag av praktikant, tillfälligt vid sidan av sin egen tjänst utför en annan persons uppgifter, betalas till honom eller henne i proportion till hur mycket arbetsmängden ökar utöver lönen för den egna tjänsten som separat vikariatersättning 14–35 % av hans eller hennes individuella lön. En lika stor ersättning betalas till en tjänsteman under den tid som han eller hon som vikarie för en annan person utför mer krävande uppgifter.

Ersättningen och andra frågor om anställningsvillkoren ska utredas innan vikariatet inleds.

Tillämpningsanvisning

Då en tjänsteman tillfälligt vid sidan av sin egen tjänst utför en annan persons uppgifter, eller då han eller hon som vikarie för en annan person utför mer krävande uppgifter, betalas till honom eller henne utöver lönen för den egna tjänsten en separat vikariatsersättning. Ersättningen och andra frågor om anställningsvillkoren ska utredas innan vikariatet inleds.

Bestämmelsen gäller inte

- semestervikariat på mindre än 2 veckor
- kortvariga sjukdomsfall (förkylning), och inte heller
- sådana fall där det är fråga om att utföra en annan persons uppgifter medan denne/denna själv deltar i en kurs eller motsvarande frånvaro.
- Om största delen av arbetsuppgifterna för en tjänsteman som utför andra uppgifter än produktionsrelaterade uppgifter med anledning av arbetsutförandet utförs i team eller arbetsuppgifterna inom en arbetsgrupp är liknande och en enskild teammedlems frånvaro sköts på ett sätt som inte ökar endast en enskild tjänstemans arbetsmängd, betalas ingen vikariatsersättning.

Lokala förhållanden

Den tidsbundna huvudregeln ovan iakttar inte alltid i tillräcklig mån lokala förhållanden. Därför kan det i vissa fall vara motiverat att vid beräkningen av vikariatsersättning också fästa uppmärksamhet vid väsentlig ökning i tjänstemannens arbetsmängd och vid det ansvar som ingår i den tjänst som ska skötas.

18 § BEREDSKAP

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

Beredskapstiden inräknas inte i arbetstiden och beredskapen kan aldrig utgöra overtidsarbete. Det betalas inte några förhöjningar för beredskap som inträffar på en helg-, driftstopp- eller veckovilodag, inte heller några kvälls- eller nattlägg för beredskap efter kl. 18.

- 2 Om en tjänsteman som är i beredskap kallas på arbete, betalas för tiden som åtgår till arbetet lön enligt övriga bestämmelser i detta avtal. För arbetstimmarna betalas ingen beredskapsersättning och inte heller ersättningar för uttryckningsbetonat arbete.

Tillämpningsanvisning

Om beredskapen ska överenskommas med tjänstemannen så tydligt att det inte i efterhand kan uppstå meningsskiljaktigheter om den avsedda bundenhetens art och längd.

19 §

UTRYCKNINGSPENNINGAR OCH TELEFONANVISNINGAR

- 1 I uttryckningsarbete utförs arbetet på uttryckningskallelse, och tjänstemannen är tvungen att komma till arbetet utanför sin ordinarie arbetstid efter att han eller hon redan avlägsnat sig från arbetsplatsen.
- 2 Utryckningspenningens storlek fastställs utgående från tidpunkten för kallelsen enligt följande:
- a) två timmars grundlön, om kallelsen sker under ordinarie arbetstid som upphör kl. 16.00, eller efter arbetstidens slut före kl. 21.00 och
 - b) tre timmars grundlön, om kallelsen sker mellan kl. 21.00 och 06.00.
- 3 Förutom uttryckningspenning får tjänstemannen normal lön för sitt arbete och övertidsersättning om arbetet utförs på övertid. Om kallelsen till uttryckningsarbete görs mellan klockan 21.00 och 06.00, betalas för uttryckningsarbete som utförts under denna tid alltid grundlön förhöjd med 100 procent inklusive eventuella övertidsersättningar.
- För kortare uttryckningsarbete än en timme betalas dock lön för en timme.
- 4 Om en tjänsteman kallas till arbete vid en sådan tidpunkt under dygnet eller så brådskande att det inte är möjligt att anlita allmänna fortskaffningsmedel, betalas tjänstemannen ersättning för resekostnaderna mot utredning.
- 5 Utryckningsarbete kan inte ersättas genom att tjänstemans ordinarie arbetstid förkortas i motsvarande mån.
- 6 Bestämmelserna om uttryckningsarbete tillämpas inte om arbetet sker i omedelbar anslutning till följande arbetsdygn eller om det är fråga om beredskap som avses i 18 §.

Telefonanvisningar

- 7 Då det som fast och naturlig del i tjänstemans befattning ingår en skyldighet att under fritiden, när företagets verksamhet så kräver, per telefon ge speciella förfaringsanvisningar eller -direktiv, ska detta iakttas i tjänstemannens totala lönesättning eller som ett separat tillägg som man avtalar om lokalt.

20 §

UTBILDNINGSTILLFÄLLEN

- 1 Då en tjänsteman utsänd av arbetsgivaren deltar i en utbildning som är avsedd att främja hans eller hennes yrkeskunskaper, betalas reseersättningar i enlighet med bestämmelserna i 21 §.
- 2 Ersättningarna betalas enligt föregående punkt även till tjänsteman som deltar i gemensam utbildning som avses i 3 § punkt 1 i utbildningsavtalet, i fall avsikten med utbildningen lokalt har konstaterats vara att främja tjänstemannens yrkesfärdigheter.
- 3 Om utbildningen arrangeras vid en sådan tidpunkt att t.ex. en tjänsteman i nattskift är tvungen att komma till utbildningen under sin fritid, ska till honom eller henne för denna tid betalas ersättning i enlighet med hans eller hennes grundlön eller annars beviljas motsvarande ledighet. Trots att utbildningen äger rum under tjänstemannens ordinarie arbetstid, görs av denna orsak ändå inga avdrag på hans eller hennes lön. För resor som deltagandet i utbildningar avsedda i denna paragraf förutsätter betalas ingen lön för restiden.
- 4 Då en ovan avsedd utbildning sker på tjänstemannens lediga dag, avtalas det vid behov lokalt om ersättningsgrunderna för utbildningsdeltagande.
- 5 Vid arrangeringen av utbildningar ska man se till att tjänstemannen får en tillräckligt lång daglig vilotid.

21 §

RESEERSÄTTNINGAR

- 1 Tjänsteman är skyldig att företa de resor som arbetsuppgifterna förutsätter. Resan ska företas på ett ändamålsenligt sätt så att det till resan inte åtgår mera tid och att den inte föranleder större kostnader än vad utförandet av uppgifterna nödvändigtvis kräver.
- 2 Resan anses påbörjad när tjänsteman beger sig på resan från arbetsplatsen eller, då separat så avtalas, hemifrån innan den ordinarie arbetstiden börjar, och avslutad när tjänsteman återkommer till sin arbetsplats, om han eller hon inte efter den ordinarie arbetstidens slut direkt återvänder hem, varvid resan anses avslutad då. Dygn som berättigar till dagtraktamente räknas från resans början till resans slut. Bestämmelserna om lön för restid påverkar inte beräkningen av resedygn.
- 3 Arbetsgivaren ersätter samtliga nödvändiga resekostnader, i vilka räknas ingå resebiljetter, bagageavgifter och, då resan företas på natten, sovvagnsbiljetter.

Ersättning för de kostnader som resan föranleder samt övriga detaljer i anslutning till resan ska, vid behov, utredas gemensamt före avresan.

- 4 År 2022 betalas dagtraktamente för resor i Finland enligt följande.
- a. 45 euro per resedygn, som helt eller av vilket över 10 timmar har använts till resan, arbete eller vistelse på reseorten, samt
 - b. 20 euro för ofullgånget dygn, som omfattar över 6 men högst 10 timmar,
 - c. 20 euro, då tiden som använts till resan överstiger det sista fulla resedygnet med minst 2 timmar och 45 euro när det överstigs med mer än 6 timmar.

Då en tjänsteman inte uppvisar en inkvarteringsfaktura, betalas till honom eller henne 13 euro i övernattningspenning.

- 5 Då en tjänsteman, avvikande från det normala, på grund av arbetet inte har möjlighet att inta måltid på arbetsgivarens matservering eller i sin bostad under måltidspausen, och det inte är fråga om arbete på företagets verksamhetsställe som ligger på samma ort eller annars är närbeläget och där möjligheten att inta måltid motsvarar den normala, betalas till tjänstemannen en matpenning på 11,25 euro. I dessa fall betalas inget dagtraktamente.

- 6 Om utförandet av arbete förutsätter minst 2 veckors oavbruten vistelse på samma ort är det fråga om en kort arbetskommendering. Om arbetet tar minst två månader att utföra är det fråga om en lång arbetskommendering.

I dessa fall kan avtalas lokalt om dagtraktamentenas storlek med beaktande av lokala förhållanden och de åtgärder som arbetsgivaren eventuellt har vidtagit med tanke på vistelsen.

- 7 Inom ramen för det antal timmar som förutsätts i arbetstidsschemat räknas det arbete som utförts under ett resedygn som ordinarie arbetstid. För eventuellt mertids- och övertidsarbete betalas mertids- och övertidsersättningar enligt vad som förutsätts i detta avtal. Om det timantal som förutsätts i arbetstidsschemat inte har kunnat fullgöras under ett och samma dygn, minskas tjänstemans månadslön dock inte på grund av detta.

- 8 Då tjänsteman på uppdrag av arbetsgivaren företar en resa under den tid som enligt arbetstidsschemat är hans eller hennes fritid, betalas för den tid som använts till resan i ersättning grundlön, dock högst för 8 timmar under arbetsdag och för 16 timmar under ledig dag. Som restid räknas fulla halvtimmar. Restiden räknas inte som arbetstid.

Denna förmån kan även förverkligas så att lokalt överenskoms om en separat fast månadsersättning.

Då arbetsgivaren bekostar tjänstemannen en sovplats, betalas det ingen ersättning för restiden mellan kl. 21 och 07.

När man beräknar huruvida den ordinarie arbetstiden per vecka har uppfyllts, iakttas som beräkningsgrund för övertidsarbete per vecka även sådana timmar som åtgått till resa intill den i arbetstidsschemat angivna maximala ordinarie arbetstiden per dygn under sådana resdagar, då den ordinarie arbetstiden per dygn annars inte uppfylls. Dessa timmar anses dock inte utgöra ordinarie arbetstimmar.

- 9 Då tjänstemannens normala arbetsuppgifter förutsätter upprepade resor eller då tjänstemannen på grund av sina uppgifters art själv bestämmer om sina resor och om disponeringen av sin arbetstid, betalas ingen ersättning för den tid som åtgått till resor.

I stället för ovan nämnda dagtraktamenten och matpenning kan med tjänsteman som avses i detta moment avtalas om en separat fast ersättning som betalas i samband med månadslönen.

- 10 Har en överenskommelse ingåtts om användningen av egen bil, betalas för detta år 2022 i ersättning 46 cent per körkilometer.

Om tjänsteman på uppdrag av arbetsgivaren är tvungen att under arbetsresan transportera andra personer eller på grund av sina arbetsuppgifter transportera arbetsredskap, mätinstrument eller färdiga apparater i sin bil för vilka arbetsgivaren borde ersätta rese- eller transportkostnader, höjs kilometerersättningen med 3 cent per person eller motsvarande materialmängd.

Ersättningen höjs med 8 cent då arbetsuppgifterna förutsätter transport av släpvagn.

- 11 För arbetsplatsen kan genom ett lokalt avtal fastställas ett resereglemente. Genom resereglementet kan avvika från bestämmelserna i denna paragraf, förutsatt att ersättningen för resa som helhet motsvarar den nivå som avses i denna paragraf.

- 12 Övernattningspenning betalas inte i de fall där fri inkvartering har ordnats av arbetsgivaren.

- 13 För den del av en utlandsresa som en arbetsuppgift förutsätter, betalas utlandstraktamente enligt följande: då inkvartering blir nödvändig under resan, erläggs utöver dagtraktamenten ersättning för logikostnaderna enligt verifikat upp till de nedan nämnda maximibeloppen. Om en tjänsteman under ett resedygn får en fri eller en i resebiljettens pris inkluderad kost, är dagtraktamentets maximibelopp hälften av de belopp som nämns i denna paragraf. Med fri kost anses i fråga om fullt dagtraktamente två, och i fråga om halvt dagtraktamente en fri måltid.

Beträffande utlandstraktamenten iaktas skattestyrelsens beslut om ersättningsgrunderna för de resekostnader som anses vara skattefria och för deras belopp. Beträffande hotellärrättningarnas maximibelopp iaktas de belopp som gäller i statens tjänstekollektivavtal.

Då tiden som åtgått till en resa utomlands överstiger det sista fulla resedygnet med över 10 timmar, betalas till tjänstemannen för ett dylikt ofullgånget dygn fullt utlandstraktamente, och då det överstigs med över 2 timmar men med högst 10 timmar, betalas halvt utlandstraktamente.

Dagtraktamentet för ett ofullgånget dygn bestäms enligt det utlandstraktamente som betalas för det sista fulla resedygnet.

Om den totala restid som åtgått till en resa utomlands blir under 24 timmar, men är dock minst 10 timmar, betalas till tjänstemannen fullt dagtraktamente som fastställs enligt landet i fråga.

Om det sker väsentliga förändringar i valutakurserna, träffas överenskommelse förbunden emellan om de förändringar i dagtraktamenten och hotellärrättningar som härav eventuellt föranleds.

Tillämpningsanvisning

I vissa fall kan svårigheter uppstå, då det gäller att avgöra om bestämmelsen om halvt dagtraktamente eller bestämmelsen om matpenning ska tillämpas:

Några exempel:

- 1 Tjänstemannen åker med buss från sin arbetsplats som är belägen i utkanten av Jyväskylä till stadens centrum i arbetsärenden. På återfärden utträtt han eller hon ännu ett ärende i stadens ämbetsverk. Avfärden skedde kl. 09 och tjänstemannen är tillbaka på arbetet kl. 13 – ersättning 11,25 euro (en måltid).
- 2 Tjänstemannen beger sig från Helsingfors till Esbo kl. 11 och återvänder till arbetet kl. 16 – ersättning 11,25 euro (en måltid).
- 3 Tjänstemannen beger sig från Helsingfors till Esbo kl. 11 och återvänder till arbetet/hemmet kl. 18.30 – ersättning 22,50 euro (två måltider).
- 4 Tjänstemannen reser med flyg från Tammerfors till Åbo kl. 08 och återvänder kl. 15 – ersättning 20 euro (resa).

5 Varkaus-Kuopio-Varkaus kl. 07–19 – ersättning 45 euro.

SOCIALA BESTÄMMELSER

22 §

LÖN FÖR SJUKTID ELLER MODERSKAPS- OCH FADERSKAPSLEDIGHET SAMT EFTER OLYCKSFALL

- 1 Om en tjänsteman på grund av sjukdom eller olycksfall är arbetsförmögen och han eller hon inte med avsikt förorsakat eller med brottsligt förfarande eller lättsinnligt leverne eller med annat grovt vållande föranlett sjukdomen eller olycksfallet, har han eller hon rätt att medan arbetsförmågan varar få sin lön inklusive naturaförmåner till det belopp som han eller hon under den ordinarie arbetstiden i sitt arbete hade förtjänat enligt följande:

Anställningsförhållandet har fortgått oavbrutet	Lön
1 månad, men mindre än 1 år	för 4 veckor
1 år, men mindre än 5 år	för 5 veckor
5 år eller längre	för 3 månader

Om arbetsförmågan på grund av sjukdom eller olycksfall börjar innan anställningsförhållandet fortgått i en månad, betalar arbetsgivaren i lön för sjuktid 50 % av tjänstemannens individuella lön, dock högst för de arbetsdagar enligt arbetstidsschemat som faller inom tidsperioden mellan dagen arbetsförmågan började och 9 vardagar därefter. I övrigt iakttas bestämmelserna i denna avtalspunkt. Om den rätt till dagpenning som tjänstemannen enligt lagen har börjar tidigare, förkortar detta den tid för vilken lönen ska betalas i motsvarande mån.

- 2 En tjänsteman som på grund av en sjukdom har blivit arbetsförmögen är skyldig att utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren om detta och om när arbetsförmågan beräknas upphöra.
- 3 Om arbetsgivaren kräver ska tjänstemannen uppvisa ett av företagets läkare i företagshälsovården utfärdat eller ett annat av arbetsgivaren godkänt läkarintyg över sin sjukdom. Då arbetsgivaren inte har godkänt det läkarintyg som tjänstemannen uppvisat och hänvisar tjänstemannen till en annan läkare för kontroll, ska arbetsgivaren ersätta arvudet för detta läkarintyg.

Om tjänstemannens arbetsförmåga på grund av samma sjukdom börjar på nytt inom 30 dagar från den dag, för vilken arbetsgivaren senast betalat lön för sjuktid, är tjänstemannen inte berättigad till en ny sjuklöneperiod enligt punkt 1 utan lön för sjuktid betalas sammanlagt högst för den tidsperiod som nämns i punkt 1. Om arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet redan har fullgjorts under den föregående arbetsförmögenhetsperioden, betalar arbetsgivaren dock lön för den en dags väntetid som det stadgas om i 7 § 8:e kapitel i sjukförsäkringslagen. Huruvida det är fråga om samma eller en annan sjukdom fastställs på basis av sjukförsäkringsbyråns bedömning.

- 4 Om en tjänsteman då arbetsavtalet med honom eller henne ingicks medvetet har hemlighållit sin sjukdom för arbetsgivaren, är arbetsgivaren inte skyldig att betala lön för sjuktid.
- 5 En tjänsteman beviljas som moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet den tid till vilken moderskaps-, faderskaps- och föräldrapenningen anses hänföra sig och som enligt sjukförsäkringslagen tillkommer honom eller henne. Under moderskapsledigheten betalas full lön för tre månader.

Förutsättning för lönebetalningen är dock att tjänstemannens anställningsförhållande oavbrutet har fortgått i minst sex månader före förlossningen. Då en kvinnlig tjänsteman har adopterat ett barn under skolåldern, beviljas hon under samma förutsättningar i direkt anslutning till adoptionen tre månaders med moderskapsledighet jämställd avlönad ledighet.

Om anställningsförhållandet har fortgått i sex månader, betalas till tjänsteman som tar ut faderskapsledighet lön för de sex första dagarna av faderskapspenningperioden. En tjänsteman har rätt att få sin lön inklusive naturaförmåner i det belopp som han under den ordinarie arbetstiden i sitt arbete hade förtjänat. Vid sammanjämkningen av faderskapspenning och lön för faderskapsledighet iakttas bestämmelserna i 22 § punkt 6.

Parterna rekommenderar att en helhetsplan görs upp för uttag av föräldraledighet och vårdledighet på den blankett som centralorganisationerna gemensamt har uppgjort.

Arbetsgivaren är skyldig att till tjänsteman som efter familjeledigheten återvänder till arbetet erbjuda de uppgifter som han eller hon utförde innan familjeledigheten inleddes, om hans eller hennes frånvaro har pågått högst 12 månader. Om detta inte är möjligt, ska arbetsgivaren erbjuda andra arbetsuppgifter på motsvarande nivå eller, om dylika inte finns, annat arbete. I detta stycke avsedd tjänstemans rätt att få arbete går före en persons som anställts som vikarie för moderskaps- eller föräldraledigheten.

- 6 För den tid som arbetsgivaren har betalat till tjänsteman ovan i denna paragraf fastställd lön är arbetsgivaren berättigad till att som återbetalning till sig själv lyfta dagpenning eller därmed jämförbar ersättning som enligt lag eller avtal tillkommer tjänstemannen, eller få beloppet tillbaka av denne/denna, dock inte mer än det belopp arbetsgivaren har betalt. Avdragsrätten gäller dock inte den dagpenning eller ersättning som tjänsteman får på basis av den frivilliga försäkring som han eller hon själv helt eller delvis bekostat.

Om dagpenning eller med den jämställd ersättning till följd av skäl som beror på tjänstemannen själv inte betalas, eller om den betalas till ett mindre belopp än det som han eller hon hade haft rätt till, har arbetsgivaren rätt att dra av lönen den del av dagpenningen eller ersättningen som till följd av tjänstemannens underlåtenhet har lämnats obetald.

- 7 Tjänstemannen och läkaren på företagshälsovården kan sinsemellan komma överens om utförandet av s.k. ersättande arbete, ifall tjänstemannens hälsotillstånd detta tillåter.

Därefter utreder tjänstemannen och hans eller hennes chef om det är möjligt att anvisa tjänstemannen s.k. ersättande arbete. Det ersättande arbetet ska vara ändamålsenligt och om möjligt, motsvara tjänstemannens normala arbetsuppgifter. Beroende av situationen kan för tjänstemannen ordnas utbildning i stället för ersättande arbete

23 § LÄKARUNDERSÖKNINGAR

1 Lagstadgade läkarundersökningar

- 1.1 Från tjänstemans månadslön görs inga avdrag för den tid som motsvarar förlorade ordinarie arbetstimmar på grund av hälsoundersökningar under anställningen som avses i statsrådets beslut om lagstadgad företagshälsovård (1484/2001) och som godkänns i 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 strålskyddslagen (592/91) och i lagen om smittsamma sjukdomar (583/86).
- 1.2 Tjänsteman som hänvisas till undersökningar som avses i ovan nämnda lagrum eller som i en sådan undersökning förordnas eftergranskning ersätter arbetsgivaren även nödvändiga resekostnader. I fall undersökningarna eller eftergranskningen genomförs på en annan ort betalar arbetsgivaren även dagpenning.
- 1.3 Om undersökningen genomförs under tjänstemannens fritid betalas tjänstemannen i ersättning för tilläggskostnaderna summa som motsvarar minimidagpenningen i enlighet med sjukförsäkringslagen.

2 Övriga läkarundersökningar

Förutsättningarna för ersättning av inkomstbortfallet är som följer:

2.1 Grundförutsättningar (gäller alla punkter 2.2.1–2.2.5)

- 2.1.1 Det ska vara fråga om ett sjukdomsfall eller ett olycksfall på grund av vilket det är nödvändigt att snabbt bli undersökt av en läkare. Tjänsteman ska lägga fram en utredning över läkarundersökningen som godkänts av arbetsgivaren (t.ex. läkarintyg eller kvitto över läkararvode) och på begäran av arbetsgivaren en utredning över hur länge

läkarundersökningen med väntetider och skäligen restider varade.

- 2.1.2 I övriga sjukdomsfall eller olycksfall än de som avses i punkt 2.1.1 förutsätts att tjänstemannen reserverar besökstid under arbetstid endast om det inte är möjligt att få en tid utanför arbetstiden inom skäligen tid (t.ex. i normala fall en vecka). En tjänsteman ska lägga fram en pålitligen redogörelsen för att han eller hon inte har kunnat få en besökstid utanför arbetstiden.
- 2.1.3 Tjänstemannen ska underrätta arbetsgivaren på förhand om sitt läkarbesök. Om det på grund av ett oöverstigligt hinder inte är möjligt att underrätta arbetsgivaren ska denne informeras omedelbart då det är möjligt.
- 2.1.4 Läkarundersökningen ska ordnas så att onödig förlust av arbetstiden undviks.
- 2.1.5 När sjukdomen beror på grovt vållande eller uppsåt ersätts inkomstbortfallet inte.

2.2

Särskilda förutsättningar

Inkomstbortfallet ersätts:

2.2.1 Ny eller återkommande sjukdom

För den tid som åtgår till en sådan läkarundersökning vid vilken tjänstemannens sjukdom konstateras.

För arbetsoförmåga som beror på läkares undersökningsåtgärd och som varar högst ett dygn.

När tjänsteman på grund av sjukdomssymtom har tagits in på sjukhus för observation eller för undersökning. Då iaktas lönebestämmelserna för sjuktid.

2.2.2 Tidigare konstaterad sjukdom

För läkarundersökning som förutsätts på grund av kronisk sjukdom förutsatt att det är fråga om en undersökning som utförs av en specialläkare inom området i syfte att ordinera vård.

När sjukdomen väsentligt förvärrats och arbetstagaren därför har blivit tvungen att söka sig till läkarundersökning.

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

För den tid en läkarundersökning i syfte att ordinera vård för en tidigare fastställd sjukdom varar endast om läkartjänster inte är tillgängliga utanför arbetstiden.

För tiden för arbetsförmåga orsakad av vårdåtgärder som cancersjukdomar kräver. Då iakttas lönebestämmelserna för sjuktid.

2.2.3 Laboratorie- och röntgenundersökningar

Tiden för laboratorie- och röntgenundersökning som omedelbart anknyter till en läkarundersökning som ersätts. Laboratorie- och röntgenundersökningen ska vara ordinerad av läkare och sålunda en del av undersökningen. Inkomstbortfall för den tid som en särskild laboratorie- eller röntgenundersökning varar, ersätts endast om tjänstemannen inte har möjlighet att komma till laboratoriet eller röntgenundersökningen utanför arbetstiden eller om sjukdomen förutsätter att undersökningen genomförs endast 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

Tiden för nödvändig undersökning i syfte att få intyg av läkare eller hälsovårdscentral som förutsätts för moderskapspenning i enlighet med sjukförsäkringslagen och för andra nödvändiga medicinska undersökningar före förlossningen.

2.2.5 Plötslig tandsjukdom

Om en akut tandsjukdom före vårdåtgärder gör att tjänsteman blir arbetsförmögen, vilket kräver vård samma dag eller under samma arbetsskift, för den tid som vårdåtgärden varar, i fall tjänstemannen inte lyckas få vård utanför arbetstiden. Arbetsförmågan och behovet av brådskande vård bevisas med intyg av tandläkaren.

3 Beräkning

Inkomstbortfallet som avses ovan i punkt 1–2, fastställs i enlighet med bestämmelserna om uträkning och sammanjämkning av lön för sjuktid i kollektivavtalet. På samma sätt tillämpas kollektivavtalets bestämmelser om ersättning för resekostnader i fråga om dagpenning som avses i punkt 1.2.

Tillämpningsanvisning

I fråga om ny eller återkommande sjukdom är förutsättningen för att inkomstbortfall ska ersättas att tjänstemannens sjukdom konstateras vid en läkarundersökning, även om tjänstemannen inte skulle konstateras vara arbetsförmögen.

I punkten som gäller tidigare konstaterad sjukdom förutsätts i fråga om kronisk sjukdom att undersökningen har utförts av en specialläkare inom området i syfte att ordinera vård. Förutsättningen för ersättning uppfylls i fråga om kronisk sjukdom även om läkarundersökningen har gjorts vid en poliklinik inom specialområdet i syfte att ordinera vård.

24 § SEMESTER

- 1 Semester beviljas enligt lagen. Vid fastställandet av semesterns längd räknas som anställningstid även sådan anställningstid hos samma arbetsgivare som har föregått avbrott i anställningsförhållandet på grund av studier i syfte att främja tjänstemannens yrkeskompetens i sina arbetsuppgifter och även den tid som den avsedda personen medan studierna pågått har varit anställd hos den nämnda arbetsgivaren, ifall anställningsförhållandet fortgår omedelbart efter avslutade studier.
- 2 Semesterlön ska betalas innan semestern inleds, om inte lokalt har avtalats om att den betalas på ordinarie lönebetalningsdagar. Den daglön som betalas i form av semesterlön eller semesterersättning uträknas:
 - a. Utgående från månadslönen så att månadslönen divideras med talet 25 och multipliceras med antalet semesterdagar.

När man vill fastställa semesterlönen i praktiken är man tvungen att ange månadslönen å ena sidan som den lön som betalas för tiden i arbetet, å andra sidan som den lön som hänför sig till semestertiden. Dessa ska alltid sammanlagt motsvara månadslönen. Eftersom användningen av talet 25 som månadslörens divisor inte alltid leder till den semesterlön som avses i 10 § 1:a moment i semesterlagen, varvid lönen enligt 10 § i semesterlagen borde utjämnas i samband med löneutbetalningen närmast efter semestern, rekommenderas, att i fråga om beräkningen av semesterlön används samma löneberäkningsmetod, som används för beräkningen av lön för deltid.
 - b. Utgående från provisionslön så, att den lön som tjänats in under månader, som kvalificerar till semester, divideras med samma antal månader, och att i omvandlingen av den sålunda erhållna genomsnittliga månadslönen till daglön används talet 25.
 - c. Till tjänsteman som fortlöpande har arbetat i skift eller i regelbundet återkommande skift, betalas för semestertiden utöver månadslönen en genomsnittlig dagslön, som beräknas utgående från skifttillägget i enlighet med det som stadgas i semesterlagens 11 §. Vid beräkningen av ovan avsedd genomsnittlig dagslön iakttas samtidigt även övriga fortlöpande eller regelbundet återkommande avtalsbaserade tillägg samt regelbundet återkommande söndagsförhöjningar.

- d. Då till tjänsteman betalas fasta månadsersättningar för övertidsarbete, skiftarbete, inledande eller avslutande arbete ska dessa rater av lönekaraktär även betalas under semestern. I fråga om naturaförmåner iakttas bestämmelserna i semesterlagens 9 § 2:a moment.
3. I dag- och tvåskiftsarbete räknas de lediga dagar enligt arbetstidsschemat som beror på förkortad arbetstid som dagar likställda med arbetade dagar vid intjäningen av semester.
4. I intermittert och kontinuerligt treskiftsarbete räknas de lediga dagar enligt arbetstidsschemat som beror på förkortad arbetstid som dagar likställda med arbetade dagar med iakttagande av beräkningssättet i semesterlagens 7 § 1:a moment.

Semesterpremie

5. Till tjänsteman betalas i semesterpremie 50 % av hans eller hennes i detta avtal avsedda semesterlön (= penninglön). Vid uträkningen av semesterpremie divideras månadslönen med talet 25 och multipliceras med det antal semesterdagar som stadgas i semesterlagen.

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

Semesterpremie betalas även för semesterersättning som betalas för redan utgången semesterkvalifikationsår om ett anställningsförhållande som gäller tills vidare upphör under semesterperioden av en orsak som inte beror på tjänstemannen själv eller om ett anställningsförhållande för viss tid upphör under semesterperioden.

Till tjänsteman som går i ålders- eller sjukpension och till tjänsteman som går i förtida ålderspension eller individuell förtidspension betalas i semesterpremie ovan nämnd procent av den semesterlön och den eventuella semesterersättning som tjänstemannen är berättigad till.

Till tjänsteman som efter fullgjord värnplikt i aktiv tjänst återvänder till arbetet efter tjänstgöringstidens utgång så som förutsätts i lagen om fortbestånd av till tjänstgöring inkallad värnpliktigs arbets- eller tjänsteförhållande (570/61) har rätt att i semesterpremie få ovan nämnd procent av den semesterersättning som betalades till tjänstemannen när han eller hon inledde sin militärtjänstgöring.

Semesterpremien kan med stöd av ett lokalt avtal betalas antingen i en rat eller i flera rater, dock så att den till fullo är betald före utgången av semesterkvalifikationsåret efter det semesterkvalifikationsår som berättigat till den ifrågavarande semestern. Alternativt kan avtalas om att semesterpremien ersätts med motsvarande ledighet som ska tas ut före utgången av det semesterkvalifikationsår som avses ovan. Om en tjänstemans anställningsförhållande upphör före den lokalt överenskomna tidpunkten för utbetalningen av semesterpremie, betalas semesterpremien

då anställningsförhållandet upphör, om tjänsteman i övrigt är berättigad till semesterpremie.

Lokalt kan avtalas om att semesterpremien utbyts mot flexledighet. För flexledighetens del går man tillväga så som föreskrivs i 27 § i semesterlagen, men om tidpunkten för flexledighet ska överenskommas. För flexledighet betalas ingen semesterpremie.

- 6 Arbetsgivaren har, då produktionens och arbetenas ändamålsenliga organisering så förutsätter, rätt att bevilja den del av semestern som överstiger 18 semesterdagar av den i semesterlagens 20 § 2 mom. första meningen avsedda semestern (sommarsemester). För denna semesterdel, som på arbetsgivarens initiativ så beviljas utanför semesterperioden, betalas utöver vad som i övrigt har avtalats om semesterpremien, en extra semesterpremie, vars belopp är 50 procent av semesterlönen för semesterdelen i fråga.

25 §

KORT TILLFÄLLIG LEDIGHET

- 1 Kort tillfällig ledighet som beviljas på grund av akut sjukdomsfall i en tjänstemans familjekrets eller på grund av nära anhörigs död, avdras inte från tjänstemannens lön eller semester. Med nära anhörig avses make/maka, egna och makes/makas föräldrar, familjens barn samt systrar och bröder.
- 2 Kort tillfällig ledighet beviljas även för fullgörande av samhällliga förtroendeuppdrag.
- Månadslönen för en tjänsteman som verkar som kommunal förtroendeman, minskas i motsvarande grad som ordinarie arbetstid går förlorad på grund av möten i kommunala förtroendeorgan. Minskningen av månadslön verkställs så att en tjänsteman tillsammans med av kommunen utbetald ersättning för förlorad inkomst erhåller sin månadslön. Arbetsgivarens eventuella andel betalas efter att tjänstemannen har lämnat arbetsgivaren en utredning över den av kommunen utbetalda ersättningen för inkomstbortfall.
- Motsvarande sammanjämkning av inkomster utförs även i fråga om övriga samhällliga förtroendeuppdrag.
- 3 Längden på en kort tillfällig ledighet ska fastställas i förhållande till de situationer som nämns ovan och nödvändig restid.
- 4 Arbetsgivaren betalar till tjänstemannen lön för den tid som åtgår till reservövningar så, att tjänsteman får fulla löneförmåner minskad med den reservistlön som staten betalar till honom eller henne.
- 5 Tjänstemän som är medlemmar i STTK:s och Fackförbundet Pro rf:s representantskap och styrelser ges möjlighet att under arbetstid delta i sådana nämnda organs möten, där ärenden angående kollektivavtalsförhandlingar behandlas.

- 6 Tjänstemannen har rätt att få ledigt från arbetet, frånvaron avdras inte från lönen.

- den dag han eller hon ingår äktenskap
- på 50- eller 60-årsdagen

SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

26 §

ANSVARSFÖRSÄKRING OCH GRUPPLIVFÖRSÄKRING

- 1 Arbetsgivaren tecknar för en för tjänstemän i chefsställning avsedd s.k. arbetsgivares ansvarsförsäkring som täcker det ansvar som arbetsgivaren, dennes/dennas ställföreträdare och en tjänsteman som i ledande eller övervakande ställning, t.ex. som arbetsledare är anställd hos försäkringstagaren, har för person- eller egendomsskada som har förorsakats till en egen arbetstagare till den del skadan inte omfattas av den lagstadgade olycksfallsförsäkringen eller trafikförsäkringen. Maximibeloppen för ersättningarna utgör för personskada 126 141 euro, dock så, att ersättningens maximibelopp är 50 456 euro per en person och för egendomsskada 25 228 euro. Även övriga försäkringsvillkor bestäms enligt gällande allmänna och särskilda försäkringsvillkor för arbetsgivares ansvarsförsäkring.
- 2 Arbetsgivaren ombesörjer på sin bekostnad en grupplivförsäkring för tjänstemän så som därom avtalats mellan centralorganisationerna.

27 §

ORGANISATIONSFRIHET OCH INNEHÅLLNING AV FACKFÖRENINGSMEDLEMSAVGIFTER

- 1 Parterna konstaterar att organisations- och föreningsfriheten är ömsesidigt okränkbar.
- 2 Arbetstagaren innehåller, ifall tjänsteman befullmäktigat honom eller henne därtill, medlemsavgifter till den tjänstemannaorganisation som är part i detta kollektivavtal och redovisar dem per lönebetalningsperiod på ett konto som de enskilda organisationerna har angett. Innehållningen verkställs så som separat avtalats om i det avtalsprotokoll som centralorganisationerna har undertecknat. Till tjänstemannen ges efter kalenderårets utgång eller efter att anställningsförhållandet upphört ett intyg för beskattningen över den innehållna summan.

28 §

FÖRSAMLINGSRÄTT

- 1 Registrerad förening som hör till ett tjänstemannaförbund som är bundet vid detta avtal eller motsvarande som har medlemmar på arbetsplatsen, har under följande förutsättningar möjlighet att på varje arbetsplats utanför arbetstiden (före arbetstidens början, under måltidspausen eller omedelbart efter arbetstidens slut samt, genom en separat överenskommelse, under tid som infaller under veckovilan) för tjänstemän som är anställda hos arbetsgivaren ordna möten om frågor kring anställningsförhållandena på arbetsplatsen:

- a. Om mötet på arbetsplatsen eller på en annan i detta avtal avsedd plats ska avtalas med arbetsgivaren om möjligt tre dagar före det planerade mötet.
- 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 plats inte finns, ska man vid behov genom förhandlingar söka nå en ändamålsenlig lösning i frågan.
- c. Organisationen och arrangörerna som har reserverat möteslokalen ansvarar för ordningen under mötet och för ordning och reda i möteslokalen. Organisationens förtroendepersoner ska närvara vid mötet.
- d. Mötesarrangörerna har rätt att kalla till mötet representanter för det förbund som är avtalspart i kollektivavtalet och för dess underförening samt för centralorganisationerna.

FÖRHANDLINGSORDNING OCH GILTIGHETSTID

29 § LOKALA AVTAL

- 1 Ovan i olika bestämmelser nämnda lokala avtal är i enlighet med kollektivavtalets förhandlingsordning möjliga antingen mellan arbetsgivare och tjänsteman eller mellan förtroendeman och arbetsgivare. Avtal som ingåtts med förtroendemannen binder de tjänstemän, som förtroendemannen ska anses representera. Avtalet kan ingås för viss tid eller gällande tills vidare. Avtal som gäller tills vidare kan sägas upp med iakttagande av tre månaders uppsägningstid, om inte annat avtalats om uppsägningstiden. Avtalet ska ingås skriftligt, om någondera av avtalsparterna så önskar. Här avsett lokalt avtal utgör en del av kollektivavtalet. Det tillämpas även efter att detta kollektivavtals giltighetstid i övrigt har utgått. Under denna tid och inom en månad efter att nytt kollektivavtal har trätt i kraft, kan även avtal som ingåtts för viss tid sägas upp med iakttagande av tre månaders uppsägningstid.

30 § FÖRHANDLINGSORDNING

- 1 Avtalsparterna ska förhandla sakligt om samtliga frågor som uppkommer inom deras verksamhetsområde i syfte att lösa dem i samförstånd. Avtalsparterna medverkar för sin del till att utveckla goda och sakliga förhandlingsrelationer på arbetsplatserna.

- 2 Uppstår meningsskiljaktigheter beträffande tolkningen eller tillämpningen av detta avtal som tjänsteman och arbetsgivare inte sinsemellan har kunnat komma överens om och leder inte heller lokala förhandlingar i ärendet till överenskommelse, ska ärendet hänskjutas till ifrågavarande förbund för behandling.
- 3 Om det på grund av någon annan orsak än de som nämnts innan uppstår meningsskiljaktigheter mellan arbetsgivaren och tjänstemännen, ska man först sträva efter att lösa meningsskiljaktigheterna genom lokala förhandlingar och om dessa inte leder till enighet bör ärendet flyttas över till de vederbörande fackförbunden för behandling.
- 4 Om någondera parten föreslår förhandlingar i ovan avsedda fall, ska de inledas omedelbart och senast inom två veckor från förslaget.
- 5 Om förhandlingarna ska, om någondera parten så fordrar, uppgöras protokoll eller promemoria om meningsskiljaktighet, som vardera parten ska underteckna. I dokumentet ska kort nämnas den fråga som meningsskiljaktigheterna gäller, samt båda parternas ståndpunkt. Protokollet eller promemorian om meningsskiljaktighet ska uppgöras inom en vecka efter att förhandlingarna slutförts.
- 6 Om ovan i punkt 2 nämnda förhandlingar inte leder till något resultat, kan någondera parten hänskjuta ärendet till arbetsdomstolen för avgörande.
- 7 Så länge som förhandlingarna om meningsskiljaktigheten nämnd ovan i punkt 3 förs, får på grund av detta ingen arbetsinställelse utlysas eller andra åtgärder vidtas för att utöva påtryckning på motparten eller för att förhindra arbetets normala gång.
- 8 Representanter för de förbund som är bundna av detta avtal har, sedan förbunden så avtalat därom, rätt att delta i lokal förhandling. Härvid förutsätts att man redan tidigare förhandlat lokalt om ärendet i fråga. Leder en sådan förhandling inte till någon överenskommelse, ska så förfaras som i punkterna 2, 3 och 6 är sagt.
- 9 Om tvister som gäller avslutandet av förtroendemans och arbetarskyddsfullmäktigs anställningsförhållande ska arbetsgivaren utan dröjsmål underrätta arbetsgivarförbundet, som ska föra ärendet till Fackförbundet Pro rf:s kännedom. Förbunden ska utan dröjsmål med de lokala parternas medverkan utreda de bakomliggande orsakerna för anställningsförhållandets avslutande.
- 10 Förbunden ska inom en vecka efter att utredningsarbetet avslutats, i förhandlingar mellan förbunden behandla meningsskiljaktigheterna angående avslutandet av förtroendemans och arbetarskyddsfullmäktigs anställningsförhållande och framställa sina egna ståndpunkter i ärendet. Förbundens ståndpunkter delges arbetsgivarna.

31 §

AVTALETS GILTIGHETSTID

Detta avtal gäller fr.o.m. 22.3.2022 t.o.m. 31.3.2024 och förlängs därefter med ett år i sänder, om inte någondera parten senast två månader innan avtalet löper ut skriftligen säger upp avtalet.

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

Medan förhandlingarna om ett nytt kollektivavtal förs är bestämmelserna i det här kollektivavtalet i kraft fram till att det nya kollektivavtalet har ingåtts eller att avtalsförhandlingarna på annat sätt har konstaterats avslutade.

Helsingfors den 22 mars 2022

SNICKERIINDUSTRIFÖRBUNDET rf

FACKFÖRBUNDET PRO rf

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL ÖVER TJÄNSTEMANNAAVTALET FÖR SNICKERIINDUSTRIN 2022–2024

De undertecknande förbunden förnyar sitt kollektivavtal med följande ändringar:

1 AVTALETS GILTIGHETSTID

Kollektivavtalet enligt detta underteckningsprotokoll träder i kraft 22.3.2022 och är i kraft till och med 31.3.2024.

2 LÖNEFÖRHÖJNINGAR ÅR 2022

Lokala löneavtal

Om löneuppgörelsen förhandlas lokalt mellan förtroendemannen eller, om en förtroendeman inte har valts mellan tjänstemännen och arbetsgivaren, med beaktande av situationen beträffande företaget eller arbetsplatsens ekonomi, orderstock och sysselsättning samt kostnadskonkurrenskraft på marknaden. Syftet med de lokala förhandlingarna är att nå en löneuppgörelse som motsvarar situationen och behoven i företaget eller på arbetsplatsen. Syftet är också att stöda lönebildningens sporrande effekt, en rättvis lönestruktur och lönegradering samt produktivitetsutveckling på arbetsplatsen. Lokala avtal om hur och när lönejusteringarna ska genomföras samt om hur stora de är. Lokala avtal ska ingås före den 15.5.2022, ifall man inte kommer överens om att förlänga förhandlingstiden.

Allmän förhöjning

Tjänstemännens månadslön (inklusive naturaförmåner men utan skifttillägg och söndagstillägg) höjs 1.6.2022 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter med en allmän förhöjning om 1,5 procent.

Lokal pott

Utöver den allmänna förhöjningen finns för löneförhöjningar om vilka avtalas lokalt en penningssumma till förfogande som uppgår till 0,4 procent av månadslönerna som betalats i mars 2022 till tjänstemän som omfattas av detta kollektivavtal (inklusive naturaförmåner, men utan tillägg för skiftarbete och förhöjningar för söndagsarbete). Storleken på potten konstateras i samråd med förtroendemannen.

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

Beslut om fördelningen av den lokala potten fattas senast 15.5.2022 och höjningen träder i kraft 1.6.2022 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter.

Om inget samförstånd om fördelningen av den lokala potten kan nås före 15.5.2022, höjs månadslönerna med 0,4 procent av månadslönerna som betalats i mars 2022 till tjänstemän som omfattas av detta kollektivavtal (inklusive naturaförmåner, men utan tillägg för skiftarbete och förhöjningar för söndagsarbete) enligt arbetsgivarens beslut med beaktande av tjänstemannens kunnande, kompetens, arbetsprestation samt löneutveckling.

Höjningarna träder i kraft 1.6.2022 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter.

3 LÖNEFÖRHÖJNINGAR ÅR 2023

Om löneförhöjningarna för 2023 förhandlas före slutet av februari 2023. Om man inte hittar en lösning gällande lönejusteringarna för 2023 före slutet av februari 2023, upphör kollektivavtalet att gälla 31.3.2023.

4 HELHETSLÖNER ÅR 2022

Helhetslönerna enligt kollektivavtalets 12 § 8:e punkt är 1.6.2022 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter minst följande:

Nivå A	1 798 €/mån.
Nivå B	2136 €/mån.
Nivå C	2585 €/mån.
Nivå D	2888 €/mån.

5 ERSÄTTNINGAR TILL FÖRTROENDEMAN OCH ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIG

Beloppet på den separata månadsersättningen som betalas till en förtroendeman uppgår från och med 1.6.2022 till:

Antalet tjänstemän som förtroendemannen representerar	Ersättning per månad
5–9	72 euro
10–24	118 euro

25–50	153 euro
51–100	218 euro
101–200	256 euro
201–400	306 euro
401–600	341 euro
över 600	399 euro

Månadsersättningen till en arbetarskyddsfullmäktig uppgår från och med 1.6.2022 till:

Antalet tjänstemän som
arbetarskyddsfullmäktigen
representerar

Ersättning per månad

5–9	63 euro
10–24	95 euro
25–50	126 euro
51–	158 euro

6

KVÄLLS- OCH NATTSKIFTSTILLÄGG SAMT LÖRDAGSTILLÄGG ÅR 2022

1.6.2020 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter

När månadslönen (Månadslön inklusive naturaförmåner i euro) är	kvällsskift	nattskift
	cent	cent
under 1794	172	326
1794 - 1884	176	335
1885 - 1981	181	341
1982 - 2070	189	351
2071 - 2166	194	366
2167 - 2259	199	375
2260 - 2353	204	382
2354 - 2447	211	392
2448 - 2538	216	404
2539 - 2631	221	410
2632 -	227	419

Lördagstillägget är 1.6.2022 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter 1,46 €/timme.

ARBETSGRUPP FÖR FAMILJELEDIGHETSREFORMEN

- Familjeledighetsreformen träder i kraft 1.8.2022. Parternas gemensamma arbetsgrupp genomför under avtalsperioden uppdateringen av bestämmelserna om familjeledighet i kollektivavtalet med beaktande av familjeledighetsreformen. Det görs på ett sätt som gör att det totala antalet lediga dagar med lön som överenskommits i kollektivavtalet förblir på samma nivå som före reformen.
- Om arbetsgruppens arbete inte har slutförts när familjeledighetsreformen träder i kraft, tillämpas bestämmelsen om lön under moderskapsledighet så att en arbetstagare som har rätt till graviditetsledighet och graviditetspenning har rätt till lön för den sammanlagda tiden för graviditetsledighet och föräldraledighet för samma tidsperiod som om hon hade fått lön för moderskapsledighet. Bestämmelsen om lön för faderskapsledighet tillämpas på så sätt att en pappa som har rätt till föräldraledighet och föräldrapenning har rätt till lön för föräldraledighet för samma tidsperiod som han hade fått lön för faderskapsledighet. Villkoret gällande anställningsförhållandets längd enligt kollektivavtalet och arbetsgivarens rätt till dagpenning för tiden för den avlönade familjeledigheten är fortsättningsvis giltiga.

SNICKERIINDUSTRIFÖRBUNDET RF

FACKFÖRBUNDET PRO RF

AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD

I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

1 §

ALLMÄNT TILLÄMPNINGSOMRÅDE

Avtalet gäller uppsägning av ett arbetsavtal som gäller tills vidare på grund av en orsak som beror på tjänstemannen, uppsägning på tjänstemannens initiativ samt de förfaringsätt som iakttas vid uppsägning eller permittering av tjänstemän av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker. Avtalet gäller inte

1. i lagen om yrkesutbildning (630/98) avsedda anställningsavtal (läroavtal),
2. i 40 och 41 § i arbetsavtalslagen nämnda fall (överlåtelse av rörelse, konkurs och död).

Protokollsanteckning 1:

Avtalet gäller inte avslutande av ett arbetsavtal under den provotid som avses i 4 § i arbetsavtalslagen.

I fråga om avslutande av arbetsavtal under provotid tillämpas förfaringsbestämmelserna i 47 b § 1 moment och 47 c–d § i arbetsavtalslagen.

Protokollsanteckning 2:

Konstaterades att detta avtal inte inskränker den rätt som en tjänsteman enligt arbetsavtalslagen har när det gäller att fordra lön för uppsägningstiden av den som överlåter rörelsen.

2 §

ÖVERLÄMNANDE AV EN FÖRHANDLINGSFRAMSTÄLLNING ENLIGT SAMARBETSLAGEN

Till skillnad från 19 § i samarbetslagen ska en förhandlingsframställning lämnas senast en dag innan förhandlingarna inleds.

Protokollsanteckning: Samarbetslagen är inte en del av kollektivavtalet och hänvisningarna till paragraferna i samarbetslagen är endast informativa.

Tillämpningsanvisning: Om en förhandlingsframställning har lämnats 1.3.2022 kan själva förhandlingarna inledas 2.3.2022. Förhandlingarna kan inledas tidigast 24 timmar efter att förhandlingsframställningen har lämnats.

3 § UPPSÄGNINGSGRUNDER

Arbetsgivaren får inte säga upp tjänstemans arbetsavtal utan synnerligen vägande skäl i enlighet med 37 § 2 moment i arbetsavtalslagen. Som sådana uppsägningsgrunder anses skäl på grund av vilka hävning av arbetsavtal enligt arbetsavtalslagen är möjligt, likaså sådana orsaker, som beror på tjänstemannen själv, såsom att tjänsteman försummar sitt arbete, inte iakttar av arbetsgivaren inom ramen för sin arbetsledningsrätt utfärdade bestämmelser eller bryter mot ordningsregler, samt ogrundad frånvaro och uppenbar vårdslöshet i arbetet.

Protokollsanteckning 1:

Vid bedömningen av uppsägningsgrund ska alla faktorer som påverkar ärendet iakttas.

Domslut angående arbetsavtalslagens uppsägningsgrunder kan även utnyttjas i tolkningen av avtalet, såtillvida de givna domsluten kan anses ha prejudikatvärde.

Protokollsanteckning 2:

På basis av detta avtal kan undersökas om en uppsägning som verkstälts med stöd av 37 a § i arbetsavtalslagen faktiskt har förorsakats av en orsak som beror på arbetstagaren, och om arbetsgivaren hade haft tillräckliga orsaker att säga upp arbetstagaren på de grunder som nämns ovan i 2 § i en sådan situation där arbetsavtalet har upphävts med stöd av 43 § i arbetsavtalslagen.

4 § UPPSÄGNINGSTIDER

- 1 Ifall man i samband med uppsägningen inte överenskommit om annan uppsägningstid, ska arbetsgivaren vid uppsägningen av ett arbetsavtal iaktta
 - a. 14 dagars uppsägningstid, om anställningsförhållandet fortgått högst ett år;
 - b. 1 månads uppsägningstid, om anställningsförhållandet fortgått över ett år men högst 4 år;
 - c. 2 månaders uppsägningstid, om anställningsförhållandet fortgått över 4 år men högst 8 år;
 - d. 4 månaders uppsägningstid, om anställningsförhållandet fortgått över 8 år men högst 12 år och
 - e. 6 månads uppsägningstid, om anställningsförhållandet fortgått över 12 år.

- 2 Ifall man i samband med uppsägningen inte överenskommit om annan uppsägningstid, ska tjänstemannen när han eller hon säger upp sitt arbetsavtal iaktta
- a. 14 dagars uppsägningstid, om anställningsförhållandet fortgått högst 5 år och
 - b. 1 månads uppsägningstid, om anställningsförhållandet fortgått över 5 år.
- 3 Arbetsgivaren eller tjänstemannen kan, om han eller hon så önskar, under semesterperioden (2.5 - 30.9) inkludera i uppsägningstiden semester som har intjänats under det föregående semesterkvalifikationsåret men som inte ännu tagits ut.
- 4 Ovan nämnda uppsägningstider tillämpas inte under den prøvotid som avses i arbetsavtalslagen.

5 §

UNDERLÅTELSE ATT IAKTTA UPPSÄGNINGS- OCH PERMITTERINGSTID

Arbetsgivare som inte iakttar uppsägningstiden eller den varseltid för permittering som avses i 19 § 1:a stycke i detta avtal, är skyldig att till tjänstemannen betala full lön för uppsägnings- eller permitteringstiden.

Från den lön som med stöd av 1:a stycket betalas till tjänstemannen får arbetsgivaren i enlighet med 26 § i arbetsavtalslagen minska den del som tjänsteman på grund av underlåtenhet av arbetsuppgifterna har sparat eller som han eller hon under den tiden med arbete har intjänat eller avsiktligt låtit bli att intjäna.

Om tjänsteman utan att iaktta uppsägningstiden säger upp sig från arbetet, är han eller hon skyldig att till arbetsgivaren som engångsersättning för underlåtenhet att iaktta uppsägningstiden betala ett belopp som motsvarar lönen för uppsägningstiden. Arbetsgivaren får innehålla detta belopp från arbetstagarens slutlön med iakttagande av det som stadgats i 26 § i arbetsavtalslagen om arbetsgivarens kvittningsrätt.

Om iakttagande av uppsägningstid eller varseltid för permittering har av någondera parten endast försummats delvis, berör betalningsskyldighet den motsvarande delen av lönen för uppsägningstiden.

6 §

MEDDELANDE OM UPPSÄGNING

Meddelandet om uppsägning av arbetsavtal ska delges arbetsgivaren eller dennes/dennas representant eller tjänstemannen personligen. Om detta inte är möjligt, får meddelandet sändas per post till den adress som arbetsgivaren eller tjänstemannen uppgivit eller till en postadress som i övrigt är känd.

Om meddelandet om uppsägning har sänts per post, anses uppsägningen av avtalet utförd den sjunde dagen efter att meddelandet har lämnats till posten för befordran.

När en tjänsteman är på semester enligt lag eller avtal eller på en minst två veckors ledighet på grund av arbetstidsutjämning, anses dock uppsägningen som grundar sig på meddelandet som sänts per post ha blivit delgivne tidigast första dagen efter semestern eller efter den avslutade ledigheten.

7 §

MEDDELANDE OM UPPSÄGNINGSGRUND

Arbetsgivaren ska på tjänstemans begäran utan dröjsmål skriftligen meddela denne/denna huvudpunkterna i fråga om uppsägningsgrunder och arbetsavtalets avslutningsdatum.

8 §

TJÄNSTEMANS UPPSÄGNINGSKYDD UNDER GRAVIDITET OCH MODERSKAPSLEDIGHET

Arbetsgivaren får inte säga upp en tjänstemans arbetsavtal på grund av graviditet. Om arbetsgivaren säger upp en gravid tjänstemans arbetsavtal, anses uppsägningen bero på tjänstemannens graviditet, om inte arbetsgivaren visar på någon annan orsak. Tjänsteman ska på arbetsgivarens begäran förete en utredning över sin graviditet. Arbetsgivaren får inte säga upp en tjänstemans arbetsavtal under moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledigheten eller under vårdledigheten och inte heller efter att han eller hon fått kännedom om tjänstemannens graviditet eller att denne/denna ska utnyttja sin ovan nämnda rättighet att upphöra under den nämnda ledigheten eller då vårdledigheten börjar eller medan den varar.

Protokollsanteckning:

Konstaterades, att en utredning endast kommer i fråga i sådana situationer, där tjänstemannen åberopar det skydd bestämmelsen i fråga ger henne.

II UPPSÄGNING PÅ GRUND AV ORSAK SOM BEROR PÅ TJÄNSTEMAN

9 §

TILLÄMPNINGSSOMRÅDE

Utöver det som ovan sagts, iakttas vid uppsägning på grund av orsak som beror på tjänstemannen bestämmelserna i detta kapitel.

10 §

VERKSTÄLLANDE AV UPPSÄGNING

Uppsägningen ska verkställas inom rimlig tid efter att uppsägningsgrunden har kommit till arbetsgivarens kännedom.

11 § HÖRANDE AV TJÄNSTEMAN

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

12 § DOMSTOLSBEHANDLING

Om samförstånd inte har nåtts i tvist som gäller uppsägningen av arbetsavtal, kan arbetsgivar- eller tjänstemannaförbundet överföra ärendet till arbetsdomstolen för behandling. Stämningsansökan enligt 15 § i lagen om arbetsdomstolen (646/74) ska lämnas till arbetsdomstolen inom två år efter att uppsägningen av arbetsavtalet har verkställts eller anses ha blivit verkställd enligt det sätt som fastställts i 5 §.

13 § ATT ÖVERFÖRA ÄRENDET TILL SKILJEMANNAFÖRFARANDE

Meningsskiljaktighet om uppsägningen av arbetsavtal kan enligt den ordningsföljd som fastställts i 11 § i lagen om arbetsdomstolen (646/74) lämnas till skiljemän för avgörande.

14 § ERSÄTTNING FÖR OGRUNDAD UPPSÄGNING

Arbetsgivare som i strid med de uppsägningsgrunder som definierats i 3 § i detta avtal har sagt upp en tjänsteman är skyldig att till tjänstemannen betala ersättning för grundad uppsägning.

15 § ERSÄTTNINGSBELOPP

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

När ersättningens storlek fastställs, beaktas som faktor som ökar eller likaså minskar ersättningens belopp hur lång tid tjänstemannen beräknas sakna arbete och inkomstbortfallet på grund av detta, anställningsförhållandets längd, tjänstemannens ålder och hans eller hennes möjligheter att i ett senare skede få arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller utbildning, arbetsgivarens förfarande vid avslutandet av arbetsavtalet, den orsak som beror på tjänstemannen själv till att arbetsavtalet avslutades, omständigheterna kring tjänstemannen och arbetsgivaren i allmänhet samt andra med dessa jämförbara faktorer.

Arbetsgivaren kan inte dömas till att betala ersättning enligt denna paragraf eller enligt det som avses i 17 § utöver eller i stället för skadestånd enligt 47 f eller 51 § i arbetsavtalslagen.

Protokollsanteckning:

Utöver det som ovan i kapitel 3 har avtalats kan arbetsgivaren inte heller dömas till att utöver de ersättningar, som avses i avtalet, i enlighet med 7 § i kollektivavtalslagen betala plikt till de delar som gäller brott mot på kollektivavtalet baserade men i och för sig samma skyldigheter för vilka ersättning enligt avtalet har fastställts.

Underlåtenhet att iaktta förfaringsbestämmelserna medför inte i kollektivavtalslagen avsedda pliktpåföljder. Underlåtenhet att iaktta bestämmelserna beaktas vid fastställandet av storleken på den ersättning som utdöms för ogrundad uppsägning av arbetsavtal.

16 §

ATT UTREDA FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR FORTBESTÅND AV ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE

Om arbetsavtalet har sagts upp i strid med de grunder om vilka överenskommits i 3 §, ska arbetsdomstolen på begäran överväga om förhållandena kring ärendet är sådana, att det finns förutsättningar för fortbestånd av anställningsförhållande eller återställning av ett sådant anställningsförhållande som redan har upphört. Tjänstemannen ska ställa begäran inom sex månader efter att meddelandet om uppsägningen av arbetsavtalet har avgetts, och arbetsgivaren innan uppsägningstiden gått ut.

Vid övervägandet av de ovan i kapitel 1 nämnda förutsättningarna ska man speciellt beakta, förutom förhållanden kring ärendet i sin helhet, uppsägningsgrunder, omfattningen av arbetsgivarens verksamhet och antalet tjänstemän och arbetstagare som är anställda hos arbetsgivaren samt den uppsagda tjänstemans vilja och faktiska möjligheter att återvända till sitt tidigare arbete samt dennes/dennas andra förhållanden.

17 §

ERSÄTTNING NÄR ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLET FORTSÄTTER

Om vid förhandlingarna konstateras eller om arbetsdomstolen kommer fram till att det finns förutsättningar för att fortsätta anställningsförhållandet, kan bestämmas att arbetsgivaren antingen ska betala ersättning enligt 15 § eller, om arbetsgivaren låter anställningsförhållandet fortsätta, en alternativ ersättning.

Sådan bestämmelse kan ges även efter att anställningsförhållandet har upphört för den händelse att arbetsgivaren inom den i förhandlingar eller domslutet utsatta tiden erbjuder tjänstemannen antingen sådant arbete som det upphävda arbetsavtalet förutsätter eller arbete jämförbart med det.

Den alternativa ersättningens belopp kan fastställas oberoende av beloppet på minimiersättningen enligt 15 § 1:a stycket eller, om ingen skada har skett, fastställas att någon ersättning inte alls ska erläggas.

Om vid verkställandet av det domslut som avses i denna paragraf uppstår meningsskiljaktighet om vilken av ersättningarna fastställda i domen ska erläggas, ska ärendet överföras till arbetsdomstolen för avgörande.

III PERMITTERING

18 § PERMITTERING

Vid permittering av tjänsteman ska de varseltider som avses i 20 § iakttas och permitteringen kan ske för viss tid eller tills vidare. Genom ett arbetsavtal eller under ett pågående anställningsförhållande kan även i övrigt på tjänstemannens eller arbetsgivarens initiativ avtalas om att tjänsteman permitteras. Permitteringsrätten kan utvidgas genom kollektivavtalet eller genom ett avtal som avses i 8 § i lagen om samarbete inom företag (725/78).

Om permitteringen har skett tills vidare, ska arbetsgivaren meddela att arbetet börjar senast en vecka på förhand, om inte annat har avtalats.

Permitteringen förhindrar inte tjänstemannen att under permitteringstiden ta emot annat arbete. Om bibehållandet av bostadsförmån under permitteringstiden stadgas i 31 § i arbetsavtalslagen.

19 § FÖRHANDSANMÄLAN OM PERMITTERING

Då grunden för permitteringen är minskning i arbete på grund av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, ska arbetsgivaren, efter att han eller hon fått kännedom om att permittering är nödvändig, omedelbart och, om möjligt, senast tre månader innan permitteringen börjar, ge förhandsmeddelande om permitteringen till den tjänstemännens förtroendeman som avses i den allmänna överenskommelsen och, om permitteringen berör minst tio tjänstemän, även till Arbetskraftsmyndigheterna.

I förhandsmeddelandet ska nämnas orsaken till permittering, uppskattad begynnelsetid och längd samt det uppskattade antal tjänstemän i yrkesgrupper som ska permitteras.

20 § PERMITTERINGSMEDDELANDE

Arbetsgivaren ska personligen underrätta tjänstemannen om permitteringen med iakttagande av tiden för meddelande om permittering enligt arbetsavtalslagen :

Ovan i 1:a stycket i denna paragraf avsedd anmälningsskyldighet föreligger dock inte i sådana fall, då arbetsgivaren inte av annan orsak än på grund av permitteringen har skyldighet att betala lön för permitteringstiden eller då hindret att utföra arbete beror på fall som avses i 27 § 2:a moment i arbetsavtalslagen.

Meddelandet om permittering lämnas till tjänstemannen personligen, om inte annat avtalas mellan arbetsgivaren och tjänstemännens förtroendeman. I meddelandet ska anges grunden för permitteringen, dess begynnelsepunkt och längden på permitteringen för viss tid, samt för permitteringen tills vidare dess beräknade längd. Arbetsgivaren ska på tjänstemannens begäran ge ett skriftligt intyg över permitteringen. Meddelandet om permittering ska delges den ovan avsedda förtroendemannen och när permitteringen berör minst tio tjänstemän ska även Arbetskraftsmyndigheterna underrättas om permitteringen.

Exceptionella permitteringssituationer

1. Annullering av permittering

Om nytt arbete uppkommer hos arbetsgivaren under permitteringsvarseltiden, kan annullering av permittering tillkännages innan permitteringen börjar. Härvid förlorar permitteringsmeddelandet sin betydelse, och permitteringar som verkställs senare ska grunda sig på nya permitteringsmeddelanden.

2. Framskjutande av permittering

Arbetet som uppkommer under permitteringsvarseltiden kan dock vara av tillfällig natur. Att helt återkalla en sådan permittering är inte möjligt, utan permitteringsbegynnelsepunkt kan framskjutas till en senare tidpunkt. Permitteringen kan på denna grund endast flyttas en gång utan att ett nytt permitteringsmeddelande ges, och högst för den tid som det arbete varar som har uppkommit under permitteringsvarseltiden.

3. Avbrytande av permittering

Arbetsgivaren kan få tillfälligt arbete efter att permitteringen redan börjat. Avbrytande av permittering, ifall permitteringen avses fortgå omedelbart efter att arbetet har utförts utan att ett nytt permitteringsmeddelande ges, ska grunda sig på avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Det är skäl att ingå ett dylikt avtal innan arbetet inleds. Samtidigt är det skäl att utreda det tillfälliga arbetets beräknade längd.

Det ovan framförda gäller endast relationen mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och man har inte med det ovan framförda tagit ställning till bestämmelserna i de lagar som gäller arbetslöshetsskyddet.

IV SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

21 §

ORDNINGSFÖLJDEN VID REDUCERING AV ARBETSKRAFT

I samband med uppsägningen och permitteringen på grund av annan orsak än sådan som beror på tjänstemannen, ska man i mån av möjlighet följa den regel, som säger att sist sägs upp eller permitteras för företagets verksamhet viktiga och för specialuppgifter behövliga tjänstemän, krigsinvalider och personer som hos samma arbetsgivare har förlorat en del av sin arbetsförmåga, samt att man utöver denna regel även beaktar anställningsförhållandets längd och omfattningen av arbetstagarens försörjningsplikt.

Vid tvister om ordningsföljden vid reducering av arbetskraft iakttas de tider för väckande av talan som har avtalats i 12 §.

22 §

MEDDELANDE ANGÅENDE UPPSÄGNING OCH PERMITTERING

Om det är fråga om reducering av arbetskraft eller permittering på grund av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker ska den tjänstemännens förtroendeman, som avses i den allmänna överenskommelsen, meddelas om detta omedelbart efter att nödvändigheten med en sådan åtgärd har kommit till arbetsgivarens kännedom och, om möjligt, senast samtidigt när den vederbörande tjänstemannen meddelas om reduceringen. Om åtgärden berör minst tio tjänstemän, ska även arbetskraftsmyndigheten meddelas härom.

Förhandlingar om åtgärder nämnda i 21 §, 22 § 1:a stycket och 23 § i detta avtal förs enligt förhandlingsordningen i 30 § i kollektivavtalslagen.

Protokollsanteckning:

Konstaterades, att medan de i avtalspunkten avsedda förhandlingarna varar, är det ändamålsenligt att ta fram frågan om till tjänstemän, som befinner sig under uppsägningshot, kan arrangeras arbete någon annanstans inom kretsen för samma arbetsplats.

23 §

ÅTERANSTÄLLNING

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

Bestämmelsen tillämpas på tjänsteman som vars arbetsavtal har sagts upp efter 13.2.2018.

24 §

AVTALETS GILTIGHETSTID

Detta avtal träder i kraft den 1 februari 2000 och gäller därefter en avtalsperiod i sänder tills det sägs upp av någondera avtalsparten. Vid uppsägningen av avtalet iakttas uppsägningsbestämmelser enligt kollektivavtalet mellan avtalsparterna.

I Helsingfors den 23 februari 2000

SNICKERIINDUSTRIFÖRBUNDET rf

Jukka Nevala

Keijo Vauhkonen

INDUSTRITJÄNSTEMANNAFÖRBUNDET I FINLAND STL rf

Helena Rissanen

Leevi Myllymäki

TEKNISTEN LIITTO TL ry

Ilkka Joenpalo

Jukka Eloranta

PROTOKOLL

- 1 Avtalades, att de avtalsbestämmelser angående verksamhetsmodellen för sysselsättning och omställningsskydd, som ingår som bilaga, träder i kraft mellan de undertecknade förbunden 16.2.2005.
- 2 Konstaterades, att Arbetskraftsmyndigheterna å sin sida strävar efter att bedriva sin verksamhet enligt verksamhetsmodellen för sysselsättning och omställningsskydd genast fr.o.m. 16.2.2005. Lagstiftningen om sysselsättningsprogram och utbildningsstöd är under beredning och avsedd att träda i kraft snarast möjligt.

Konstaterades att avtalsbestämmelserna om sysselsättningsprogram och förhöjt utbildningsstöd kan tillämpas till fullo först efter att lagarna angående dem har trätt i kraft.
- 3 Konstaterades att med bestämmelserna om samarbetsförfarande ändras inte tillämpningsområdet enligt 2 § i samarbetslagen.

I Helsingfors den 31 januari 2005

SNICKERIINDUSTRIFÖRBUNDET rf

FACKFÖRBUNDET PRO RF

VERKSAMHETSMODELL FÖR SYSSELSÄTTNING OCH OMSTÄLLNINGSSKYDD

Målet för den nya verksamhetsmodellen mellan arbetsgivare, arbetstagare och Arbetskraftsmyndighet är att samarbetet effektivteras och arbetstagare snarast möjligt sysselsättas.

Samarbets- och uppsägningsförfarande

Arbetsgivaren företer en verksamhetsplan då de samarbetsförhandlingar som berör minst 10 arbetstagare inleds. Om dess innehåll förhandlas med representanter för personalen. I planen redogörs för förfaringssätten och formerna för förhandlingarna, den planerade tidtabellen samt de planerade verksamhetsprinciperna under uppsägningstiden angående arbetssökande, utbildning och utnyttjande av arbetsförvaltningens tjänster. I planen beaktar man också de befintliga normerna för hur man förfar när arbetskraften minskas. Om samarbetsförhandlingarna berör färre än 10 arbetstagare, ska i samarbetsförfarandet framläggas de verksamhetsprinciper som planerats med tanke på arbetssökande, utbildning och utnyttjande av arbetsförvaltningens tjänster under uppsägningstiden.

Förhandlingar om verksamhetsplanens innehåll hindras inte av den begränsning, enligt vilken behandlingen av alternativen för uppsägning i samarbetsförhandlingarna tidigast kan inledas efter sju dagar efter att grunderna och verkningarna har behandlats.

I samband med samarbetsförfarandet angående den planerade reduceringen behandlas även de ändringar som behövs med tanke på personalplanen.

Arbetsgivaren och Arbetskraftsmyndigheten kartlägger i samarbete de behövliga offentliga Arbetskraftstjänsterna utan dröjsmål efter att samarbetsförfarandet eller uppsägningsförfarandet på små företag inletts. Man strävar efter att med Arbetskraftsmyndigheten komma överens om kvaliteten på de tjänster som ska erbjudas, och om tidtabellen för deras genomförande, samt om det samarbete som bedrivs vid genomförandet. Representanter för personalen deltar i samarbetet.

Sysselsättningsplan och dess genomförande under uppsägningstid

Arbetsgivaren har anmälningsskyldighet om rätten till sysselsättningsplan och förhöjt utbildningsstöd.

Arbetsgivaren underrättar Arbetskraftsmyndigheten om uppsägningen som skett på grund av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, ifall den uppsagda arbetstagaren har minst tre års arbetshistoria. Anmälningsskyldigheten gäller även upphörandet av ett sådant anställningsförhållande för viss tid hos samma arbetsgivare som utan avbrott eller med endast kortvariga avbrott har bestått av ett eller flera arbetsavtal för viss tid som sammanlagt utgör minst tre år. Arbetsgivaren är skyldig att med arbetstagarens samtycke omedelbart efter att uppsägningarna skett lämna upplysningar om arbetstagarens utbildning, arbetserfarenhet och arbetsuppgifter till Arbetskraftsmyndigheten. Arbetsgivaren deltar även i övrigt, om separat så avtalas, i utarbetandet av sysselsättningsplanen.

Arbetstagaren har möjlighet att delta i utarbetandet av sysselsättningsplanen. Sysselsättningsplanen kan vid behov kompletteras senare.

Om inte annat överenskommit om ärendet efter uppsägningen, har arbetstagaren rätt till ledighet utan inkomstbortfall för att under sin uppsägningstid delta i utarbetande av sysselsättningsplan, arbetsökande och arbetsintervjuer på eget eller myndigheternas initiativ, omplaceringsträning, inläring och praktik i arbetet eller i Arbetskraftspolitisk utbildning i enlighet med hans eller hennes sysselsättningsplan. Längden på ledigheten är, beroende på anställningsförhållandets längd, följande:

- 1) högst 5 dagar, om arbetstagarens uppsägningstid är högst en månad;
- 2) högst 10 dagar, om arbetstagarens uppsägningstid är över en månad men högst fyra månader;
- 3) högst 20 dagar, om arbetstagarens uppsägningstid är över fyra månader.

Förutsättningen är dessutom att ledigheten inte föranleder betydande olägenhet till arbetsgivaren.

Arbetstagaren ska utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren om ledigheten och på begäran visa upp en tillförlitlig utredning över grunden för ledigheten.

PROTOKOLL OM SÄTTET ATT FÖRKORTA ARBETSTIDEN 17.12.1993

PROTOKOLL OM SÄTTET ATT FÖRKORTA ARBETSTIDEN I DAG- OCH TVÅSKIFTSARBETE

1 § Med detta protokoll avtalas om förkortning av arbetstiden enligt den inkomstpolitiska helhetsuppgörelse som undertecknades 28.3.1984 samt utöver vad som avtalats om sättet för förkortning av arbetstiden 13.12.1985 om genomförande av det mellan AFC och TOC/STL 25.3.1986 avtalade alternativet för förkortning av arbetstiden.

2 § Arbetstiden kan även ordnas så att den under 1994 i genomsnitt omfattar 36,7 timmar per vecka.

Sagda genomsnittliga veckoarbetstid har erhållits genom att en förkortning av arbetstiden enligt 1 § har beaktats vid uträkningen. Härvid utjämnar också söckenhelgerna samt midsommar- och julafton veckoarbetstiden till dessa mängder under kalenderåret.

3 § Förkortningen av arbetstiden verkställs genom att ledighet ges så, att arbetstiden under en period av högst

ett kalenderår utjämnas till den veckomängd som avses i 2 §. Semesterdagar kan inte utnyttjas för att utjämna arbetstiden.

Ledigheten hålls enligt arbetsgivarens anvisning minst ett skift åt gången, om inte annat överenskoms med tjänstemannen om att hålla ledighet eller få ersättning för den. Outtagen och i arbetstidsschemat oinförd ledighet ges senast före utgången av juni månad följande år. Om även då finns inestående ledighet ersätts den på samma sätt som veckoövertid.

Ifall inte tidpunkten för varje enskild ledighet bestäms separat, utan tidpunkterna för flera eller alla ledigheter bekräftas på en gång, kallas den plan som härvid uppgörs arbetstidsschema. Vid uppgörandet av arbetstidsschemat bör arbetsgivaren sträva till att beakta tjänstemännens individuella önskemål om tidpunkterna för ledigheten inom ramen för de behov produktionen ställer samt med beaktande av drifts- och servicetider.

Arbetstidsschemat är till sin karaktär kollektivt och gäller den tid, då arbetstidsformen vid ifrågavarande arbetsställe, avdelning eller arbetsplats i allmänhet är dag- eller tvåskiftsarbete. Vid övergång till annan arbetstidsform, t.ex. treskiftsarbete, bestäms arbetstiden efter övergången enligt reglerna för ifrågavarande arbetstidsform

Om inte ovan nämnda arbetstidsschema bekräftas på förhand meddelas tidpunkten för ledigheten senast en vecka före, ifall inte annat överenskoms lokalt före ledigheten. Samma tillvägagångssätt tillämpas om arbetstidsschemat ändras.

Om av arbetstidsschemat inte annat följer, anses en tjänsteman som är frånvarande från arbetet ha fått ledigt, fastän frånvarande tjänstemän inte särskilt meddelats därom, då hela företaget, dess arbetsavdelning eller den arbetsgrupp tjänstemannen tillhör har fått i detta avtal avsedd ledighet.

- 4 §** Arbetstidsförkortningen genomförs utan att inkomstnivån försämras.
- 5 §** Fridagar som getts på basis av detta avtal och som annars skulle ha varit arbetsdagar är likställda med arbetade dagar när semester intjänas.
- 6 §** Arbetsgivaren ska innan arbetstidsarrangemang som avses i detta avtal införas förhandla med tjänstemännens företrädare. Vid förhandlingarna ska beaktas tjänstemännens arbete och uppgifternas natur, att drifts- och servicetiderna kan tryggas, arbetstidsarrangemangen för andra personalgrupper samt övriga motsvarande omständigheter. Efter förhandlingarna meddelar arbetsgivaren vilket system som ska iaktas i fråga om de förfaringssätt som tillämpas.
- 7 §** Detta avtal tillämpas som en del av kollektivavtalet. Detta avtal ersätter protokollet 5.2.1991 om sättet för att förkorta arbetstiden.

Helsingfors den 17 december 1993

ARBETSTIDSBANKSARRANGEMANG

Parterna rekommenderar att arbetstidsbank används då det finns behov av arbetstidsförläggningar.

Det centrala syftet med arbetstidsbanken är att möjliggöra utförandet av arbete flexibelt och enligt personalens behov.

Ibruktagande av arrangemanget

Om ibruktagandet av arbetstidsbanksarrangemang avtalas lokalt. Avtalet ska ingås skriftligt. Då ska även avtalas om de gränser, inom vilka arbetstidssaldot kan variera. Likaså ska avtalas om arbetstidssaldot kan vara negativt.

Till arbetstidsbanken kan överföras utöver utjämningsrater för den ordinarie arbetstiden även andra rater så som lokalt avtalas. Rater som överförs till arbetstidsbanken kan utöver annat vara den sparade ledighet, som avses i 27 § i semesterlagen, arbetstidsförkortningsledigheter, mertidsförhöjning eller hela lönen för mertid, söndagsförhöjning eller hela lönen för söndagsarbete, semesterpremie som enligt överenskommelse ges i form av ledighet eller en del av semesterpremien och lön för restid.

Av utförda övertidsarbeten kan till banken överföras grunddel, förhöjningsdel eller båda övertidsdelarna.

Att ge ledighet

Om uttagande av ledigheter som sparats i banken avtalas lokalt. Arbetsgivaren kan dock i enlighet med 14 dagars anmälningstid meddela om tidpunkten då ledigheterna beviljas. Tjänsteman kan ta ut ledighet utanför semesterperioden (1.10–30.4), om inte vägande produktionsrelaterade orsaker hindrar det, efter att ha meddelat om detta 2 månader innan ledigheten inleds.

Ledigheterna ges i första hand som hela dagar. De uttagna ledigheterna räknas som dagar likställda med arbetade dagar vid intjäningen av semester.

De sparade ledigheterna ska ges inom 52 veckor efter att de överförs till banken. Om lokalt inte annat avtalas, utjämnas arbetstidssaldot i slutet av kalenderåret. Har ledigheterna inte getts, ersätts de enligt principerna i detta kollektivavtal.

Lönebetalning

Om lönegrunden enligt vilken ledigheterna sparas i arbetstidsbanken avtalas lokalt.

Sjukdom

Om arbetsförmögenhet på grund av förlossning, sjukdom eller olycksfall börjar innan den överenskomna arbetstidsbankledigheten tas ut, minskas inte bankledigheterna. Om arbetsförmögenheten börjar under bankledigheten och fortsätter oavbrutet över sju kalenderdagar, anses den del av arbetsförmögenhetstiden som överstiger denna tid inte som bankledighet, om tjänstemannen utan obefogat dröjsmål begär det. Tjänsteman ska på arbetsgivarens begäran lägga fram en pålitlig redogörelse över sin arbetsförmögenhet.

Anställningsförhållandets upphörande

När anställningsförhållandet upphör betalas enkel lön för de uttagna ledigheterna som sparats i arbetstidsbanken.

Upphörande av systemet med arbetstidsbank

När om ibruktagandet av arbetstidsbank avtalas, ska man även avtala om avtalets uppsägningstid eller tidsfrist.

När man frångår systemet betalas enkel lön för de uttagna ledigheterna som sparats i arbetstidsbanken. Lokalt avtalas om en tidpunkt, och senast då betalar arbetsgivaren enkel lön för de sparade men uttagna bankledigheterna.

Likaså avtalas om en motsvarande övergångsperiod, under vilken tjänstemän återbetalar de utlånade arbetstidssaldon.

FÖRTROENDEMANNAAVTAL FÖR SNICKERIINDUSTRIN

1 § SYFTET MED FÖRTROENDEMANNASYSTEMET

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

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

2 § AVTALETS TILLÄMPNINGSSOMRÅDE

Detta avtal tillämpas som en del av kollektivavtalet för tjänstemän inom snickeriindustrin.

3 § FÖRTROENDEMAN

Tjänstemän, som är Fackförbundet Pro rf:s medlemmar på ifrågavarande arbetsplats som avses i tjänstemannaavtalet för snickeriindustrin, har rätt att välja en förtroendeman och vice förtroendeman, som vid de fall förtroendemannen är hindrad fullgör dennes uppgifter.

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

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

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

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

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

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

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

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

4 § ORDNANDE AV FÖRTROENDEMANNNAVAL

Förtroendemanna- och avdelningsförtroendemannaval kan ordnas på arbetsplatsen.

Alla tjänstemän som är medlemmar i Fackförbundet Pro rf och som arbetar inom tillämpningsområdet för tjänstemannaavtalet för snickeriindustrin bereds en möjlighet att delta i valet. Ordlandet och förrättandet av val får inte onödigt störa arbetandet.

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

5 § VALBARHET

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

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

6 § ANMÄLNINGAR

Den förening, som är bunden till tjänstemannaavtalet för snickeriindustrin och vars medlem valts till förtroendeman eller avdelningsförtroendeman, meddelar skriftligen om valresultatet till arbetsgivaren. Därtill meddelas i vilka fall vice förtroendemannen vikarierar för förtroendemannen.

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

7 § FÖRTROENDEMANNENS UPPGIFTER

Förtroendemannens och avdelningsförtroendemannens uppgifter är

–att på arbetsplatsen representera de medlemmar inom Fackförbundet Pro rf, som arbetar inom tillämpningsområdet för tjänstemannaavtalet för snickeriindustrin, i förhandlingar med arbetsgivaren gällande kollektivavtal, lokala avtal, tolkning av arbetslagsstiftning och överlag ärenden som berör anställningsförhållanden för tjänstemän,

–att övervaka för tjänstemännens del att detta avtal följs,

–att föra i stället för tjänstemännen lokala förhandlingar och

–att representera tjänstemän, ifall en sådan person eller grupp av personer, för vilken tjänstemannen är eller kunde vara i förmansställning, föreslår arbetsgivaren förhandlingar om ett ärende som berör den av snickeriindustrins tjänstemannaavtal omfattande tjänstemannen.

8 § FÖRTROENDEMÄNNENS ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE

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

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

9 § FÖRFLYTTNING AV FÖRTROENDEMAN

En som förtroendemän och avdelningsförtroendemän verksam tjänsteman får under eller på grund av skötseln av förtroendeuppdraget inte förflyttas till ett arbete, som är sämre avlönat än det som han eller hon hade innan valet till förtroendemannauppdraget.

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

10 § ANSTÄLLNINGSSKYDD

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

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

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

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

Bestämmelserna som berör ovan nämnda anställningsskydd bör tillämpas även för den på arbetsstället utsedda förtroendemannakandidat, vars nominering skriftligen meddelats till arbetsgivaren. Kandidatskyddet börjar dock tidigast tre månader innan inledandet av verksamhetsperioden för förtroendeman som blir vald och upphör för den som inte blivit vald när valresultatet blivit klart.

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

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

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

11 § BEVILJANDE AV BEFRIELSE

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

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

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

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

12 § FÖRTROENDEMANNASÄTTNING

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

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

När förtroendemannen utanför sin arbetstid utför uppgifter som överenskommits om med arbetsgivaren, betalas övertidsersättning för den tid som han eller hon på det här sättet har förlorat eller så avtalar man med förtroendemannen om en annan tilläggsersättning.

13 § VERKSAMHETSUTRYMMEN FÖR FÖRTROENDEMAN

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

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

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

14 § UTBILDNING FÖR FÖRTROENDEMÄN

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

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

15 § PERSON-, STATISTIK- OCH ARBETSKRAFTSUPPGIFTER

1. Allmän informationsförmedling

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

2. Meningsskiljaktighetsfall

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

3. Person- och statistikuppgifter

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

1. Tjänstemannens för- och efternamn
2. Anställningsdatum för nya tjänstemän
3. Den avdelning arbetstagaren organisatoriskt tillhör
4. Titel
5. Svårighetsnivå

De ovan nämnda uppgifterna ges en gång per år efter att avtalet godkänts gällande alla tjänstemän som avses i tjänstemannaavtalet.

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

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

Protokollsanteckning:

Om det på arbetsplatsen lokalt avtalats om anställningsgrunderna i enlighet med 12 § i snickeriindustrins tjänstemannaavtal ges löneuppgifterna gällande svårighetsnivån i enlighet med det lokala avtalet.

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

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

4. Arbetskraftsuppgifter

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

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

5. Lönesystem

För förtroendemän reserveras möjlighet att bekanta sig med de i verksamhetsområdet ikraftvarande lönesättnings- och löneuträkningsystemen, som berör tjänstemännen som arbetar inom tillämpningsområdet för snickeriindustrins tjänstemannaavtal, såsom olika anställningsformer och de bestämnings- och uträkningsregler gällande skifttillägg som används inom dem. Dessutom har förtroendemannen rätt att, för verksamhetsområdets tjänstemäns del, bekanta sig med nöd- och övertidsarbetet samt med katalogen som i enlighet med arbetsavtalslagen fastställts över den förhöjda lönen för dessa.

6. Uppgifternas konfidentiella natur

Förtroendemannen får ta del av ovan avsedda uppgifter konfidentiellt för att kunna sköta sitt uppdrag. Uppgifterna får inte överlämnas till förtroendemän för andra företag, och inte heller i övrigt spridas.

Detta avtal träder i kraft 1.11.2003 och gäller tills vidare med sex månaders uppsägningstid.

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

SNICKERIINDUSTRIFÖRBUNDET FACKFÖRBUNDET PRO RF
RF

SAMARBETSAVTAL

1

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

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

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

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

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

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

2

SAMARBETSUPPGIFTER OCH SAMARBETSORGANISATIONER INOM ARBETARSKYDDET

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

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

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

Arbetarskyddsombud

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

Arbetarskyddsombudet har som uppgift att bland annat vara i kontakt med arbetarskyddsfullmäktigen och arbetarskyddschefen i frågor som gäller arbetarskyddet inom sitt verksamhetsområde och vid behov delta i inspektionen av arbetarskyddet. Arbetarskyddsombudets mandatperiod är den samma som arbetarskyddsfullmäktiges. Ifall arbetarskyddsombudet tillfälligt måste arbeta utanför sin egentliga bransch ska man sträva efter att se till att detta inte leder till att det blir oskäligt svårt för arbetarskyddsombudet att utföra sitt uppdrag. I den mån arbetarskyddsombudets uppgifter förutsätter det har han eller hon rätt att komma överens med arbetsgivaren om att få befrielse från arbetet för att kunna fullfölja sitt uppdrag.

3

BESTÄMMELSER OM ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGENS STÄLLNING

3.1

Befrielse från arbete och ersättning för inkomstbortfall

För att arbetarskyddsfullmäktigen ska kunna sköta sina uppgifter ordnas för honom eller henne tillfällig, regelbundet återkommande eller total befrielse från arbetet. Då ska bl.a. beaktas antalet tjänstemän som ingår i personalgruppen, produktionens och verksamhetens art och antalet uppgifter i enlighet med det här avtalet.

Om det inte lokalt har avtalats om befrielse från arbetet för en arbetarskyddsfullmäktig som representerar alla personalgrupper på arbetsplatsen, beräknas arbetarskyddsfullmäktigens tidsanvändning utgående från de branschspecifika koefficienter som gäller sedan 1.4.1986. En arbetarskyddsfullmäktig som endast representerar tjänstemännen har rätt att få tillräcklig befrielse från arbetet för att kunna sköta sina uppdrag vid för arbetet lämpliga tider. Befrielsens omfattning och arrangemangen kring den utreds och avtalas lokalt.

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

3.2

Befrielse från arbete och ersättning för inkomstbortfall

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

En tjänsteman som verkar som arbetarskyddsfullmäktig får under eller på grund av skötseln av förtroendeuppdraget inte förflyttas till ett arbete med sämre lön än det som han eller hon hade då han eller hon blev vald till uppgiften. Om det egentliga arbetet för en person som har valts till arbetarskyddsfullmäktig för arbetsplatsens alla personalgrupper försvårar skötseln av uppdraget som förtroendeman, ska det med beaktande av förhållandena på arbetsplatsen och hans eller hennes yrkeskunskap ordnas annat arbete. Ett sådant arrangemang får inte medföra sänkning av hans eller hennes förtjänst.

En arbetarskyddsfullmäktigs förtjänstutveckling ska motsvara förtjänstutvecklingen inom företaget.

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

Arbetarskyddsfullmäktigen behåller sin ställning vid överlåtelse av rörelse ifall den överlåtna rörelsen helt eller delvis behåller sin självständighet. Om den rörelse eller del av den som överläts förlorar sin självständighet, har förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen rätt till det efterskydd som har avtalats i detta avtals 3.3 punkt räknat från det att hans mandatperiod på grund av affärsöverlåtelsen har upphört.

3.3

Anställningsskydd

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

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

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

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

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

Om arbetarskyddsfullmäktigens arbetsavtal har hävts i strid med detta avtal, ska arbetsgivaren betala honom eller henne en ersättning som motsvarar lönen för minst 10 och högst 30 månader. Ersättningen ska fastställas i enlighet med 12:2 § 2 mom. i arbetsavtalslagen. Kränkning av rättigheterna enligt detta avtal ska beaktas som en faktor som höjer ersättningens belopp. Då antalet regelbundet arbetande arbetstagare och tjänstemän på en produktionsanläggning eller motsvarande verksamhetsenhet är 20 eller färre, är den ovan nämnda ersättningen för arbetarskyddsfullmäktigens del emellertid minst 4 månaders lön och högst den ersättning som fastställs i enlighet med 12:2 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.

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

3.4 Ersättare

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

4 SAMARBETE

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

Lokalt kan avtalas om inrättandet av ett sådant samarbetsorgan som bl.a. behandlar frågor i anslutning till utvecklingsverksamheten. Samorganet kan ersätta enskilda samarbets- och arbetarskyddskommissioner liksom övriga motsvarande kommissioner. Samma samarbetsorgan kan även ansvara för åtgärder och planer i enlighet med lagen om samarbete inom företag, lagen om tillsynen över arbetarskyddet, lagen om företagshälsovård och jämställdhetslagen i den omfattning som man lokalt kommer överens om.

5 UTBILDNING

5.1 Gemensam utbildning

Utbildning som främjar samarbetet på arbetsplatsen ordnas av arbetsmarknadsparterna eller arbetsgivar- och tjänstemannaparterna gemensamt på arbetsplatsen eller på ett annat ställe.

Grundkurser i arbetarskyddssamarbete och specialkurser som är nödvändiga med tanke på arbetarskyddssamarbetet är gemensam utbildning som avses här. Bestämmelserna om gemensam utbildning tillämpas också på medinflytandesystem och utbildning som gäller lokala avtal.

Den som deltar i utbildning får ersättning för de direkta kostnaderna för utbildningen, och tjänstemannens månadslön (grundlönen inklusive eventuella fasta månadsersättningar) minskas inte, såvida inte annat har avtalats lokalt. Om utbildningen helt äger rum utanför arbetstiden, ersätts de direkta kostnader som beror på utbildningen. Ersättningarna för resekostnaderna fastställs enligt kollektivavtalet.

Om medverkan i en utbildning avtalas lokalt beroende på utbildningens art i det samarbetsorgan som kommer i fråga eller mellan arbetsgivaren och förtroendemannen. Medverkan i utbildningen kan också arbetsgivaren och personen i fråga sinsemellan komma överens om.

5.2 Fackföreningsutbildning

5.2.1 Anställningsförhållandets bestånd och anmälningstider

Tjänstemän ges möjlighet att delta i Tjänstemannacentralorganisationen FTFC:s och dess medlemsförbunds kurser som pågår en månad eller kortare tid, om det inte innebär kännbara olägenheter för företagets verksamhet. I bedömningen av ovan avsedd olägenhet beaktas arbetsplatsens storlek. Anmälan om avsikten att delta i kursen ska göras så tidigt som möjligt. I negativa fall underrättas förtroendemannen senast 10 dagar innan kursen inleds om orsaken till att beviljandet av ledighet skulle medföra kännbara olägenheter. Då rekommenderas att man i samråd strävar efter att utreda en eventuell annan tidpunkt för kursen då det inte finns hinder för medverkan.

På förhand ska fastställas om det är fråga om en utbildning som arbetsgivaren ska betala ersättning till tjänstemannen för i enlighet med det här avtalet.

Företrädare för personalen som anges under punkt 5.2.2 reserveras i enlighet med ovan nämnda avtalpunkt möjlighet att delta i sådan utbildning som avses i det här avtalet som är ägnad till att öka dessa personers kompetens för skötseln av de uppgifter som avses i det här avtalet.

5.2.2 Ersättningar

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

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

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

Arbetsgivaren är skyldig att betala ovan i denna punkt nämnda ersättningar till samma person endast en gång för samma eller till innehållet motsvarande kurs.

Semester-, pensions- eller andra med dessa jämförbara förmåner minskas inte, upp till gränsen på en månad, på grund av deltagande i kurs enligt 5.2 punkten.

6 INFORMATIONSVERKSAMHET

Arbetsgivaren ska för personalen eller dess företrädare lägga fram:

1. En redogörelse för företagets ekonomiska situation enligt företagets bokslut efter att detta har fastställts.
2. En redogörelse för företagets ekonomiska situation som utvisar framtidsutsikterna för företagets produktion, sysselsättningsläge, lönsamhet och kostnadsstruktur minst två gånger under räkenskapsåret.

3. Årligen en personalplan, som innehåller uppskattningar av vilka förändringar i antalet anställda, personalens art och ställning som är att vänta. Företaget ska utan dröjsmål meddela väsentliga förändringar i alla ovan nämnda uppgifter.

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

En i detta avtal avsedd personalgrupp har rätt att ordna möten på arbetsplatsen eller i andra överenskomna lokaler om frågor som gäller arbetsmarknaden, anställningar på arbetsplatsen eller samarbetslagen. Personalgrupperna har även rätt att dela ut mötesinformation, tillkännagivanden kring anställningsförhållandena på arbetsplatsen eller kring arbetsmarknadsfrågor till sina medlemmar.

Personalgrupperna har rätt att vid sidan om arbetsmarknadsfrågor också informera om allmänna frågor på arbetsplatsens anslagstavla.

Helsingfors, den 1 december 2016

SNICKERIINDUSTRIFÖRBUNDET RF

FACKFÖRBUNDET PRO RF