

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

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

PAPPERSINDUSTRINS TJÄNSTEMANNAAVTAL

19.2.2020 – 31.12.2021

SKOGSINDUSTRIN rf
FACKFÖRBUNDET PRO rf
FINLANDS MASKINBEFÄLSFÖRBUND rf

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1 §	Tillämpningsområde	1
2 §	Bilageavtal	2
3 §	Arbetsgivarens och tjänstemannens allmänna skyldigheter.....	2
4 §	Arbetsfredförpliktelse.....	3
BESTÄMMELSER OM ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDEN.....		3
5 §	Anställning	3
6 §	Upphörande av anställningsförhållande.....	3
BESTÄMMELSER OM ARBETSTID		3
7 §	Ordinarie arbetstid och förläggning av den	3
8 §	Arbetstidsförkortning	8
9 §	Genomsnittlig ordinarie arbetstid	19
10 §	Mertidsarbete	20
Begreppet mertidsarbete		20
11 §	Vilotider och ledighet per vecka.....	21
BESTÄMMELSER OM LÖNESÄTTNING.....		22
12 §	Lönesättning.....	22
13 §	Skiftarbete samt kvälls- och nattarbete.....	23
14 §	Deltidslön	24
15 §	Övertids- och andra ersättningar	25
16 §	Söndagsarbete.....	31
17 §	Ersättning för vikariat.....	31
18 §	Beredskap.....	32
19 §	Utryckningsbetonat arbete och telefonanvisningar	33
20 §	Utbildning	33
21 §	Reseersättningar	34
SOCIALA BESTÄMMELSER.....		38
22 §	Lön för sjukdomstid och lön för familjeledighet	38
23 §	Läkarundersökningar.....	40
24 §	Semester.....	42
25 §	Kort tillfällig frånvaro.....	45
SÄRSKILDA BESTÄMMELSER		46
26 §	Ansvarsförsäkring och grupplivförsäkring	46
27 §	Organisationsfrihet och inkassering av medlemsavgifterna till fackföreningarna.....	46
28 §	Mötesfrihet	46
FÖRHANDLINGSORDNING OCH GILTIGHET.....		47
29 §	Lokala avtal.....	47
30 §	Förhandlingsordning.....	47

31 § Avtalets giltighetstid.....	48
UNDERTECKNINGSPROTOKOLL FÖR PAPPERSINDUSTRINS TJÄNSTEMANNAAVTAL 2020–2021	49
1 Avtalets giltighet	49
2 Kompetensutveckling	49
3 Löneförhöjningar	49
4 Förtroendemannaersättning	51
5 Ersättning till arbetarskyddsfullmäktig	51
6 Främjande av lokala avtal.....	51
7 Principen om kontinuerliga förhandlingar.....	52
8 Jämställdhet.....	52
9 Rättvisa i chefers lönesättning.....	52
10 Anställningsskydd	52
11 Koncernsamarbete.....	53
12 Parallellavtal.....	54
13 Iakttagande av kollektivavtal.....	55
14 Inrättande av förbundens utbildningsarbetsgrupp.....	55
15 Utveckling av kollektivavtalet.....	55
VERKSAMHETSMODELL FÖR SYSSELSÄTTNING OCH OMSTÄLLNINGSSKYDD	56
ALTERNATIVT LÖNESYSTEM.....	58
PROTOKOLL GÄLLANDE FÖRKORTNINGSSÄTTEN 17.12.1993.....	64
PAPPERSINDUSTRINS FÖRTROENDEMANNAAVTAL.....	66
PAPPERSINDUSTRINS AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD FÖR TJÄNSTEMÄN	74
SYSTEM MED ARBETSTIDSBANK.....	83
SOMMARPRAKTIKPROGRAMMET ”LÄR KÄNNA ARBETSLIVET OCH TJÄNA EN SLANT” ÅREN 2020–2021	85
SAMARBETSAVTAL.....	86

PAPPERSINDUSTRINS TJÄNSTEMANNAAVTAL

1 § Tillämpningsområde

Detta kollektivavtal gäller personer med tjänstemannauppgifter som arbetar med kontorsuppgifter i pappersindustrins enheter hos Skogsindustrin rf:s medlemmar. Avtalet gäller även för tjänstemän som arbetar med kontorsuppgifter i pappersindustriföretagens virkesanskaffningsorganisationer. Tjänstemän som arbetar på huvudkontoren, i koncernadministrationen, i integrerade enheter, i separata försäljnings- och planeringskontor samt forsknings- och utbildningsanstalter omfattas av avtalet ifall deras arbetsuppgifter till största delen hör till pappersindustrins verksamhetsområde.

Avtalet gäller inte personer som hör till organisationens ledning, personer som representerar arbetsgivaren när tjänstemännens löne- och anställningsvillkor bestäms, inte heller personer med självständig ställning, administrativt, ekonomiskt eller operativt ansvar i företaget eller för en betydande del av företaget samt personer i jämförbar ställning. Till denna kategori räknas även personer med ovan nämnda ställning på s.k. "avdelningschefs nivå", i medelstora företagsorganisationer som bedriver produktiv verksamhet. I en företagsorganisation kan det finnas personer på ovan nämnda eller på en högre nivå som inte har chefsansvar, men som representerar sakkunskap inom ett visst specialområde (s.k. specialister) eller som på grund av detta och sin självständiga ställning jämförs med tidigare nämnda personer. I stora företag finns det naturligt nog flera organisationsnivåer och till följd av detta kan flera personer som arbetar på flera organisationsnivåer bli utanför avtalets tillämpningsområde. Detta förutsätter att de övriga förutsättningarna nämnda i detta kapitel föreligger.

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

Protokollsanteckning 1:

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

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

Protokollsanteckning 2:

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

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

Protokollsanteckning 3:

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

Protokollsanteckning 4

Förtroendemannen ska underrättas om en ändring av en tjänstemannauppgift som omfattas av detta kollektivavtal och som eventuellt leder till en ändring av personalgruppen senast i samband med ändringstillfället. Arbetsgivarens representant och förtroendemannen går vid behov tillsammans igenom den ändrade befattningsbeskrivningen.

2 § Bilageavtal

Som en del av detta kollektivavtal iaktas avtalet om uppsägningsskydd som parterna undertecknade 14.10.2003, förtroendemannaavtalet som undertecknades 14.10.2003, samarbetsavtalet samt protokollet om att förkorta arbetstiden i dag- och tvåskiftsarbete av 17.12.1993.

3 § Arbetsgivarens och tjänstemannens allmänna skyldigheter

- 1 Tjänstemannen ska på det sätt som 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 som möjligt stödja tjänstemannen då han eller hon strävar efter att utveckla sina yrkesfärdigheter.

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.
- 3 En tjänsteman ska få introduktion i arbetet och när det gäller ändringar som sker i arbetet.
- 4 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 förhandlingssystem och om tjänstemännens representanter.

4 § Arbetsfredförpliktelse

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

BESTÄMMELSER OM ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDEN

5 § Anställning

- 1 Arbetsgivaren har rätt att leda och fördela arbete samt att anställa och säga upp tjänstemän.
- 2 Anställningsvillkoren kan ändras, ifall båda parterna avtalar 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 flyttas till en annan uppgift på så sätt att hans eller hennes tjänstemannaställning bevaras. Om det innebär att tjänstemannens förmåner försämras, iakttas ovan nämnda förfarande.

6 § Upphörande av anställningsförhållande

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

BESTÄMMELSER OM ARBETSTID

7 § Ordinarie arbetstid och förläggning av den

Arbetstidsschema

- 1 På arbetsplatsen ska ett arbetstidsschema utarbetas när det är möjligt med beaktande av arbetets natur. Av arbetstidsschemat ska tidpunkten när den dagliga ordinarie arbetstiden inleds och avslutas framgå, likaså tidpunkten för och längden på matpausen samt ledig tid per vecka.
- 2 De tjänstemän som ärendet angår och förtroendemannen ska underrättas i god tid om kommande och bestående ändringar i arbetstidsschemat och senast två veckor innan ändringen träder i kraft. Om ändringen berör flera tjänstemän eller i övrigt en betydande del av de anställda ska förhandlingar med förtroendemannen föras i ärendet på förhand.

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 ändringen gäller hela avdelningen eller en motsvarande operativ helhet ska även förtroendemannen underrättas.

Det är möjligt att utifrån lokala avtal avvika från de här nämnda anmälningfristerna.

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

Protokollsanteckning:

När man planerar att ta i bruk olika arbetstidsarrangemang är det ändamålsenligt att även utreda vilka möjligheter det finns att tillämpa flexibel arbetstid. Det är möjligt att övergå till flexibel eller spridd arbetstid, ifall man avtalar om det lokalt.

Lediga dagar

- 4 Den andra lediga dagen som ges per vecka kan vara:
- en fast veckodag som är lördag eller, om det inte är möjligt, måndag eller
 - en varierande veckodag, ifall arbetet utförs minst sex dagar per vecka.
- 5 Om genomsnittlig veckoarbetstid tillämpas i arbetet, förläggs de lediga dagarna så att en period omfattar så många lediga dagar att arbetstiden under perioden utjämnas till den ordinarie veckoarbetstiden.

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

Driftstopp

- 6 I kontinuerligt och fortlöpande skiftarbete (17, 27, 37) avbryts arbetet under midsommar och jul inom produktionsavdelningar, förutom vad gäller ångpannerum, kraftverk eller andra jämförbara avdelningar vars oavbrutna gång är nödvändig, på följande vis:

Midsommar: Arbetena avbryts under midsommarveckan på torsdag klockan 22.00 och återupptas på morgonen den första vardagen efter midsommaren klockan 06.00. Ordinarie dagsarbete utförs inte på midsommarafton.

Julen: Arbetet avbryts på dagen före julafton kl. 22.00 och upptas på morgonen efter annandag jul kl. 06.00. Ordinarie dagsarbete utförs inte på julafton.

Att fortsätta arbetet under ett kollektivavtalsenligt driftstopp

Avvikande från bestämmelserna ovan är tiderna för driftstopp under jul eller midsommar fortsättningsvis ordinarie arbetstid för de tjänsteman vars arbete fortsätter under kollektivavtalsenliga driftstopp.

Arbetsgivaren ska meddela de ifrågavarande tjänstemännen om fortsatt arbete enligt arbetsskiftssystemet under ett kollektivavtalsenligt driftstopp minst 14 dygn innan driftstoppet inleds. Förtroendemannen ges möjlighet att framföra sin åsikt om fortsatt arbete under driftstopp före arbetsgivaren meddelar om saken.

Annars tillämpas kollektivavtalets bestämmelser om arbete under kollektivavtalsenligt driftstopp på det arbete som avses i denna punkt.

- 7 Om arbetsgivaren stoppar en förädlingsfabrik eller -avdelning under påsk eller pingst ska förtroendemannen meddelas i god tid, dock senast 30 dygn före den aktuella högtidens början.

Intermittenta och fortlöpande arbetstidsformer (atf 15,16,17,25,26,27,35,36)

- 8 Den ordinarie arbetstiden är högst 8 timmar per dag och 40 timmar per vecka, ifall tjänstemannen arbetar på en produktionsavdelning eller en arbetsplats där man kontinuerligt har iakttagit en arbetstid som omfattar 8 timmar per dygn och 40 timmar per vecka.

I övriga fall är den ordinarie arbetstiden högst 7,5 timmar per dag och 37,5 timmar per vecka.

- 9 Det är möjligt att lokalt avtala om en övergång från en 37,5-timmars arbetsvecka till en 40-timmars arbetsvecka enligt förhandlingsordningen i kollektivavtalet. Avtalet ska ingås före utgången av föregående år. Avtalet kan sägas upp årligen med iakttagande av en uppsägningstid på två månader så att avtalet upphör att gälla vid utgången av kalenderåret. Avtalet kan ingås enligt följande A- och B-modeller:

ALTERNATIV A:

- a) Vid övergång till 40-timmars arbetsvecka höjs tjänstemannens månadslön med 2,7 procent. När en tjänsteman övergår till en arbetsvecka på 37,5 timmar sänks hans eller hennes månadslön med 2,6 procent.
- b) Efter att man övergått till en arbetsvecka på 40 timmar iakttas det protokoll som avfattats 17.12.1993.

ALTERNATIV B:

- a) När en tjänsteman har utfört 170 ordinarie 8-timmars arbetsdagar får han eller hon 100 timmar ledigt.
- b) När det gäller ledigheten iakttas principerna i tillämpningsområdets arbetstidsförkortningsavtal om 40-timmars arbetsvecka.
- c) 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 i flera än två delar, om man inte avtalar om annat.
- e) Arbetstidsschemat utarbetas för ett år framåt, om inte annat avtalas.

- f) Om en tjänsteman inte hunnit utföra 170 ordinarie åttatimmars arbetsdagar före utgången av anställningsförhållandet eller om en veckoperiod på 40 timmar av annan orsak avbrutits innan nämnda antal intjänats, ges tjänstemannen ledighet för den arbetstid per dag som överstiger 7,5 timmar enligt arbetstidsschemat eller så betalas för det lön förhöjd med 50 %. Även i detta fall beaktas ett eventuellt proportionerligt avdrag i enlighet med punkt a.

- 10 Den ordinarie arbetstiden för högtidsdagsafton eller lördag som under en söckenhelgsvecka infaller på en vardag är den samma som under andra vardagar.

Om man inte kommer överens om annat lokalt inleds arbetstiden för dagarbete inom avdelningar som har att göra med produktionen på lördagar och söckenhelgsaftnar undantagsvis kl 06.00 och avslutas kl 14.00. Då hålls ingen måltidspaus, men det reserveras en möjlighet att inta måltid under arbetets gång.

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

TILL.

Avvikande från de normala reglerna för ändringen av dygnet (kl. 7.00), hör arbete som utförts mellan kl. 6.00-7.00 till helgaftondygnet.

I fortlöpande tvåskiftsarbete kan man genom lokalt avtal komma överens om att tillämpa ett system om arbetsdagens längd som avviker från huvudregeln.

- 11 Om inte produktionstekniska orsaker annat förutsätter, är lediga dagar vid dagarbete (15) och vid intermittenta arbetstidsformer (25, 35):

- a) lördagen under den vecka nyårsdagen infaller,
- b) lördagen den vecka trettondagen infaller,
- c) påsklördagen,
- d) lördagen efter påsk,
- e) lördagen den vecka första maj infaller,
- f) lördagen den vecka Kristi himmelfärdsdagen infaller,
- g) midsommarafton,
- h) lördagen den vecka självständighetsdagen infaller,
- i) julafton,
- j) lördagen efter jul.

Om produktionsmässiga orsaker förutsätter arbete under nämnda dagar, ersätts den förlorade lediga dagen med en ledig dag som beviljas för ordinarie arbetstid eller genom ersättning i pengar såsom övertid per vecka, om inte lön för stagnationstid redan betalas för samma tid. Frågor som gäller ersättningsmetoden bör klargöras redan på förhand.

Inom avdelningar som har att göra med produktionen är första maj i dagarbete (15,16) och i intermittent skiftarbete (25, 26, 35, 36) från och med kl. 14.00 på valborgsmässoafton en ledig dag.

12 I fortlöpande och intermittenta arbetstidsformer (17, 27, 16, 26 och 36) ges en avlönad skiftledighet inom tre månader för arbete under självständighets-, nyårs- eller första maj-veckans lördag, om de ovan nämnda dagarna inte infaller på lördag eller söndag. Därtill ges i de ovan nämnda arbetstidsformerna (17, 27, 16, 26 och 36) en avlönad skiftledighet för arbete under lördagen efter påsk och jul, om de ovan nämnda dagarna inte är helgdagar.

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

För tjänstemän som jobbar inom arbetstidsformerna 26 och 36 förkortas arbetstiden som följd av Kristi himmelfärdsdag genom att inom tre månader ge en skiftledighet med lön för arbete under Kristi himmelfärdsveckans lördag.

Protokollsanteckning:

Skiftledigheten ges ifall tjänstemannen under ovan nämnda veckors lördagar är:

- i ordinarie arbete,
- på skiftledighet enligt arbetsskiftssystemet,
- på skiftledighet i enlighet med 8 § 14:e punkt,
- på sjukledighet med lön,
- på ledighet enligt 25 § i kollektivavtalet,
- befriad från arbete med arbetsgivarens lov.

13 I fortlöpande arbetstidsformer (atf 17, 27) ges motsvarande skiftledighet för arbetsskift enligt arbetsskiftssystemet som utförts på påsklördagen, påskdagen och annandag påsk, lördagen i Kristi himmelfärdsveckan och under pingsten. Skiftledigheten ges för arbetsskift enligt arbetsskiftssystemet inom 3 månader från att de intjänats.

14 I fortlöpande tvåskiftsarbete (27) intjänas för arbete som utförts enligt arbetsskiftssystemet i kvällsskiftet på valborgsmässafton en skiftledighet som ges i slutet av kalenderåret.

15 I intermittent treskiftsarbete (35,36) är nattskiftet på pingstafton ordinarie arbetstid. Ifall arbetsgivaren inte uppgör ett nattskift för pingstaftonen, ska arbetsgivaren meddela om det minst 30 dygn på förhand. En tjänsteman har rätt till sin månadslön utan avdrag, även om inget arbete utförs på pingstafton.

Annandag påsk är inte en arbetsdag i intermittent treskiftsarbete, om inte annat avtalas lokalt.

Kontinuerligt skiftarbete (atf 37)

16 I kontinuerligt treskiftsarbete är den ordinarie arbetstiden 8 timmar per dygn och som en tidsperiod på högst ett år i genomsnitt 34,5 timmar.

17 En arbetstid per vecka på 34,5 timmar i genomsnitt genomförs så att grunden utgörs av ett femskiftssystem: kkkk-mmmm-nnnn-

Dessutom kan det i arbetsskiftssystemet ingå 6, 14, 22 eller 26 dygn ledig tid, och under den här tiden ges antingen skiftledighet eller semester.

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

Lokalt kan man avtala om ett arbetsskiftssystem som avviker från det som beskrivs ovan under förutsättning att arbetstiden i kollektivavtalet genomförs och att de principer som man har kommit överens om i samband med arbetstidsförkortningen beaktas.

TILL.

Den tillfälliga indragningen av ett skift som följer på övergången till ett 4-skiftssystem sker så, att det skift som ska dras in ändras från gång till gång, om inte annat avtals lokalt.

Arbetsskiftssystemet kan avvika från ovan och genom lokala avtal istället utgöras av en period på 20 dygn i kort rotation på följande vis:

mmkkn-ss-mmkkn--s-

På fabriken eller på dess produktionslinje kan man genom lokala avtal under sommartid byta till ett fyraskiftssystem, om man meddelar om saken minst en månad före semesterperioden börjar. Bytet sker genom att ett skifte i taget är på semester och då dras deras arbetsskift in. Som följd av att arbetsskiftet dras in ändras inte mängden skiftledigheter för tjänstemännen. Ett indraget arbetsskift förvandlar de fyra kvarvarande arbetsskiften till ledighet. Semestern ges då avvikande från 24 § i kollektivavtalet på så sätt att hela skiftet samtidigt är borta från arbetet under en tidsperiod på 26 dygn. Under tidsperioder då semesterperioderna överlappar varandra organiseras ett driftstopp i produktionen, vars längd är 3–12 dagar. Under den här tiden ges skiftledighet åt de arbetstagare som inte är på semester.

När man kommer överens om att övergå till ett fyraskiftssystem, avtalas också om de tillfälliga arbetsskiftsarrangemang som förutsätts av återgången till ett femskiftssystem.

8 § Arbetstidsförkortning

Bestämmelser som rör alla arbetstidsformer

- 1 Kvalifikationsperioden för skiftledighet som ges som följd av arbetstidsförkortningen är ett kalenderår, om inte annat föranleds av arbetstidsformen eller etablerad lokal praxis.
- 2 Ersättningen som betalas för skiftledigheten ingår i månadslönen. Därtill betalas en andel för de genomsnittliga tilläggen och arvoden. För en skiftledighet som infaller på söndag eller söckenhelg betalas söndagsförhöjning.

- 3 När man bestämmer längden på semestern ska skiftledigheten räknas som likställda med arbetade dagar.
- 4 När skiftledighet intjänas jämförs följande med ordinarie arbetsskift:
- arbetsskiftet under vilka tjänstemannen är befriad från arbetet på grund av ett i 25 § andra punkten avsett kommunalt förtroendeuppdrag, dock högst för 28 dagar;
 - den tid under vilken arbetsgivaren betalar lön baserad på sjukdomstid eller ledighet vid nedkomst;
 - ledighet med lön för läkarundersökning;
 - utbildningstid som arbetsgivaren åtminstone delvis bekostar, om arbetsgivaren betalar lön för tiden, dock för sådan utbildning som avses i 5 § 2 punkt i avtalet om utbildningsverksamheten för högst två veckor per kvartal och tre veckor om året.

TILL.

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

- 5 En sjuk tjänsteman får inte beordras på skiftledighet. Om skiftledighet ges samtidigt till hela avdelningen, produktionslinjen, arbetsskiftet eller arbetsgruppen, förbrukas dock även skiftledigheten för en sjuk tjänsteman. Skiftledigheten förbrukas också om tjänstemannen informerats om sin skiftledighet före han eller hon insjuknat.
- 6 När en tjänstemans anställning avslutas betalas ersättning i pengar för outtagna skiftledigheter. Ifall en tjänsteman har tagit för mycket skiftledighet avdras den lön som betalats för dem från slutlönen.
- 7 Det är möjligt att lokalt avtala om att skiftledigheten byts till flexledighet. För övrigt iakttas med tanke på flexledigheten 27 § i semesterlagen, men det ska avtalas om tidpunkten för flexledigheten.

Intermittenta och fortlöpande arbetstidsformer (atf 15,16,17,25,26,27,35,36)

- 8 Arbetstidsförkortningen baserar sig bland annat på ett protokoll mellan centralorganisationerna från 17.12.1993.
- 9 Den årliga arbetstiden förkortas inom följande arbetstidsformer:
- dagarbete (atf 15,16)
 - intermittent tvåskiftsarbete (atf 25,26)
 - fortlöpande ett- och tvåskiftsarbete (atf 17,27)
 - intermittent tvåskiftsarbete (atf 35,36)

- 10 En tjänsteman som arbetar inom ovan nämnda arbetstidsformer har rätt till skiftledighet beroende på den tid han eller hon arbetat inom de maximigränser som nämns nedan i punkt 11 för förkortningen av den årliga arbetstiden.

Om tjänstemannens ordinarie arbetstid per vecka baserad på avtalet eller praxis är under 40 timmar, är han eller hon inte berättigad till skiftledighet enligt denna punkt.

Om en tjänsteman via lokala avtal eller lokal praxis får en semester som är längre än 30 dagar eller regelbundna årliga extra lediga dagar, dras dessa extra lediga dagar och semesterdagar av från den skiftledighet som intjänats baserad på denna punkt.

En tjänsteman anställd på viss tid som arbetar inom en arbetstidsform vars ordinarie arbetstid är 40 timmar per vecka och 8 timmar per dag, tjänar skiftledighet för varje utförd ordinarie 8 timmars arbetsskift.

- 11 Antalet skiftledigheter beräknas enligt hur mycket arbetet tjänstemannen har utfört inom ovan nämnda arbetstidsformer under kvalifikationsperioden för skiftledighet.

Skiftledigheter ges för utförda ordinarie arbetsskift så här:

Dagarbete (atf 15,16)

Minsta antalet arbetsskift

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

Intermittent tvåskiftsarbete (atf 25,26)

Minsta antalet arbetsskift

16	= 1	skiftledighet
33	= 2	skiftledigheter
49	= 3	"
65	= 4	"
82	= 5	"

98	= 6	”
115	= 7	”
131	= 8	”
147	= 9	”
164	= 10	”
180	= 11	”
204	= 13,5	”

Fortlöpande ett- och tvåskiftsarbete (atf 17, 27)

Minsta antalet arbetsskift

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

Intermittent treskiftsarbete (atf 35, 36)

Minsta antalet arbetsskift

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

Ifall tjänstemannen tjänar in skiftledighet genom kontinuerligt treskiftsarbete, tjänar han eller hon inte skiftledighet för dessa skift enligt denna punkt.

Om man inte har avtalat lokalt om att förlänga den årliga arbetstiden, följer man i stället för dessa skiftledighetstabeller de skiftledighetstabeller som finns som bilagor till kollektivavtalet.

- 12 Perioden då skiftledigheten ges är perioden 1.3 – 28.(29.)2 under vilken den skiftledigheten som intjänats under kvalifikationsperioden ges vid tidpunkter som arbetsgivaren bestämmer. Skiftledighet som man måste meddela om minst två veckor på förhand, ges för arbetsdagarna enligt arbetstidsschemat.

Om tjänstemän vid utgången av perioden då skiftledighet ges har outtagna skiftledigheter, ersätts dessa med pengar på den lönebetalningsdag som följer på avslutade perioden. Ifall man kommer överens om det med tjänstemannen kan skiftledigheter dock ges före utgången av det år under vilket perioden då skiftledighet ges befinner sig. Ifall skiftledigheter fortfarande förblir outtagna, ska de ersättas i enlighet med bestämmelserna om övertidsarbete per vecka.

Skiftledighet kan också vid överenskommelser ges på förhand före perioden som börjar den 1.3. Om tjänstemannen hållit för mycket skiftledighet kan skiftledigheten arbetas in inom samma period som de getts, dock senast före utgången av maj månad som följer på perioden. Lönen som betalas för de ifrågakvarande arbetsdagarna ingår i tjänstemannens månadslön. Överskridande skiftledigheter kan på tjänstemannens begäran även dras av från lönen, i vilket fall de inte behöver arbetas in.

- 13 Arbetstidsförkortning för intermittert treskiftsarbete gäller även de fall där tjänstemannen arbetar sex dagar i veckan i intermittert treskiftsarbete. I dessa fall arrangeras arbetsskiftssystemet lokalt på så sätt att de ovan nämnda principerna förverkligas.

Protokollsanteckning:

Man kan genom lokala avtal komma överens om att treskiftsarbete förkortas på så sätt att nattskiftet mellan fredag och lördag är ledigt vissa veckor i året.

Kontinuerligt skiftarbete (atf 37)

- 14 För att den årliga arbetstiden ska utjämnas till 34,5 timmar per vecka är tjänstemannen berättigad till skiftledighet beroende på hur länge han eller hon arbetar i kontinuerligt treskiftsarbete.
- 15 Antalet skiftledigheter beräknas enligt hur mycket kontinuerligt skiftarbete tjänstemannen har utfört under kvalifikationsperioden för skiftledighet.

Skiftledigheter ges för utförda ordinarie arbetsskift så här:

Minst	5	arbetsskift	= 1	skiftledighet
"	10	"	= 2	skiftledigheter
"	15	"	= 3	"
"	20	"	= 4	"
"	25	"	= 5	"
"	30	"	= 6	"
"	35	"	= 7	"
"	39	"	= 8	"
"	44	"	= 9-10	"
"	49	"	= 10-11	"
"	54	"	= 11-12	"
"	59	"	= 12-13	"
"	64	"	= 13-14	"
"	69	"	= 14-15	"
"	74	"	= 15-16	"
"	78	"	= 16-17	"
"	83	"	= 17-19	"
"	88	"	= 18-20	"
"	93	"	= 19-21	"
"	98	"	= 20-22	"
"	103	"	= 21-23	"
"	108	"	= 22-24	"
"	113	"	= 23-25	"
"	117	"	= 24-26	"
"	122	"	= 25-28	"
"	127	"	= 26-29	"
"	132	"	= 27-30	"
"	137	"	= 28-31	"
"	142	"	= 29-32	"
"	147	"	= 30-33	"
"	152	"	= 31-34	"
"	156	"	= 32-35	"
"	161	"	= 33-37	"
"	166	"	= 34-38	"
"	171	"	= 35-39	"
"	176	"	= 36-40	"
"	181	"	= 37-41	"
"	186	"	= 38-42	"
"	191	"	= 39-43	"
"	196	"	= 40-45	"

En tjänsteman som varit minst ett år i anställningsförhållande i början av beskattningsåret ges förutom den ovan bestämda skiftledigheten en skiftledighet till per arbetsskift under beskattningsåret.

TILL.

Bestämmelsen tillämpas från och med beskattningsåret 2006.

TILL.

Om 4 timmar eller mer av ett arbetsskift som utförts i kontinuerligt skiftarbete ingår i månadslönen, intjänas skiftledighet enligt de normala bestämmelserna.

16 Om arbetstidsförkortningen genomförs genom att man under sommarperioden har ett sjätte skift, utformas skiftledighetstabellen så att arbetstiden i 7 § 17:e punkten förverkligas.

17 Skiftledigheten är ett dygn enligt kollektivavtalet (6.00–6.00) som i regel placeras i arbetsskiftssystemet så här:

Under en ledig period på sex dygn ingår tre skiftledigheter så här (skiftledighet=s)

nnnn--sss-kkkk

På motsvarande sätt är under en ledig period på 14 dygn skiftledigheterna följande:

nnnn--sss-sss-sss-kkkk

Under en ledig period på 22 dygn är skiftledigheterna följande

nnnn--sss-sss-sss-sss-sss-kkkk

Under en ledig period på 26 dygn är skiftledigheterna följande

nnnn--sss-sss-sss-sss-sss-sss-sss-kkkk

Skiftledigheten under en ledighetsperiod på 4 dygn (kort rotation) är

mmkknn-ss-mmkknn--s-

Skiftledigheten under en ledighetsperiod på 24 dygn (kort rotation) är

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

18 Skiftledigheterna ges i första hand i enlighet med tjänstemannens eget arbetsskiftssystem, men om det inte är möjligt, vid en av arbetsgivaren bestämd tidpunkt. Ifall det inte har varit möjligt att under kvalifikationsperioden för skiftledigheter ge tjänstemannen skiftledigheter i enlighet med skiftledighetstabellen, ersätts de outtagna skiftledigheterna i form av pengar på den lönebetalningsdag som följer efter att kvalifikationsperioden för skiftledigheterna gått ut. I ersättningen som ska betalas tas förutom dagslönen som beräknats utgående från månadslönen även de genomsnittliga tilläggen och arvodena i beaktande. Skiftledigheterna kan emellertid ges på följande års sida, om man avtalar om det med tjänstemannen.

Ifall en tjänsteman har tagit för mycket skiftledighet, kan de överskridande ledigheterna arbetas bort redan under samma kvalifikationsperiod, men senast före utgången av maj månad som följer på kvalifikationsperiodens utgång. Överskridande skiftledigheter kan på tjänstemannens begäran även dras av från lönen, i vilket fall de inte behöver arbetas in.

Tjänstemannen arbetar bort de överskridande skiftledigheterna så att motsvarande antal skiftledigheter i enlighet med tjänstemannens arbetsskiftssystem är arbetsdagar för tjänstemannen och lönen för dem ingår i månadslönen.

TILL.

Skiftledigheter ges i huvudsak enligt det arbetsskiftssystem som tjänstemannen arbetar i. Man kan dock på grund av förflyttning, frånvaro och motsvarande göra ändringar i hur skiftledigheter ges.

Skiftledigheterna ska ges så att i slutet av kvalifikationsperioden har tjänstemannen tagit ut alla sina skiftledigheter, men även arbetat in sina överskridande skiftledigheter.

När det inte har varit möjligt att ge skiftledigheter i enlighet med arbetsskiftssystemet och de förflyttats till en senare tidpunkt, ska man sträva efter att i kontinuerligt skiftarbete ge dem minst fyra skiftledigheter i sänder och i en period på fyra på varandra följande arbetsskift.

Ifall en överskridande skiftledighet arbetas in på tjänstemannens begäran under ett ledigt dygn, är arbetet i det här fallet inte övertidsarbete och jämföras inte med arbetstid när man beräknar övertidsarbete per vecka. Ersättningen som betalas ingår i månadslönen.

För skiftledigheter som inte tagits ut betalas en ersättning som baserar sig på den lägre siffran i skiftledighetstabellen om antalet skiftledigheter.

Skiftledigheter som ska arbetas in bestäms utgående från den högre siffran i skiftledighetstabellen över antalet skiftledigheter.

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

- a) Om överskridande skiftledigheter arbetas in före kvalifikationsperioden avslutats, är den ifrågavarande dagen inte skiftledig.
- b) Om överskridande skiftledigheter arbetas in efter att kvalifikationsperioden avslutats, markeras lika många skiftledigheter som tagna som skiftledigheter som arbetats in.

Bestämmelserna om ledighet per vecka i 27 § i arbetsavtalslagen tillämpas också när det är fråga om att arbeta in överskridande skiftledigheter.

De skiftledigheter som tas ut efter årsskiftet när det blivit avtalat, berättigar till intjänningen av skiftledigheter på samma sätt som ett ordinarie arbetsskift.

Överskridande skiftledigheter som ska arbetas in ska i mån av möjlighet placeras i början eller slutet av ledighetsperioden.

Om tjänstemannen insjuknar före dagen han eller hon ska arbeta in, anses denna dag som arbetad och han eller hon behöver inte arbeta in den.

Ifall ett driftstopp enligt 7 § sjätte punkten påbörjas mitt i arbetsdygnet, används ingen skiftledighet.

Att arbeta in överskridande skiftledigheter (atf 37):

Eget skift (kort rotation):

mmkknn-ss-mmkknn--s-

Beordrad av arbetsgivaren:

e) mmkknn-88-mmkknn--8-

På tjänstemannens begäran:

f) mmkknn--88mmkknn--8

- 19 Nya tjänstemän ges i regel inte skiftledigheter under de tre första månaderna. Man går till väga på samma sätt, när tjänstemannen övergår från en arbetstidsform till kontinuerligt skiftarbete. När det egna skiftet är skiftledigt eller på semester är antalet ordinarie arbetsskift för dessa tjänstemän under ovan nämnda period samma som det egna arbetsskiftets antal skiftledigheter, och lönen för dem ingår i månadslönen. Om ovan nämnda tjänstemän vid utgången av kvalifikationsåret för skiftledigheter har outtagna skiftledigheter, ersätts dessa med pengar på den lönebetalningsdag som följer på den avslutade kvalifikationsperioden.

TILL.

Som arbetsdagar för en ny tjänsteman kan alla dagar från och med den första streckdagen till den sista skiftledigheten i ledighetsperioden användas.

När en ny tjänstemans skift är på semester och om han eller hon under den tiden getts skiftledigheter, ges de på förhand åt honom eller henne för den här tiden i enlighet med det anmälda arbetsskiftssystemet. Om inget arbetsskiftssystem är meddelat, ges skiftledigheter enligt skiftledighetsstatistiken.

- 20 För skiftledighet i arbetsskiftssystemet betalas en förhöjd andel på 200 % för tiden mellan nyårsafton kl. 06.00 och följande vardag kl. 06.00. På samma sätt går man till väga när det gäller skiftledigheter på påsklördag, båda påskdagarna, pingstafton och pingsten.

När skiftledigheten ges för arbetsskift betalas en förhöjd andel på 200 % för skiftledighet under tiden från nyårsafton kl. 14.00 och följande vardag kl. 06.00, från påsklördag kl. 14.00 och tisdag efter påsk kl. 06.00 och för pingstafton kl. 22.00 och dagen efter pingst kl. 06.00. För skiftledighet på en självständighetsdag som infaller på söndag betalas en förhöjd andel på 200 %. Grunddelen ingår i månadslönen.

21 Ifall man med tjänstemannen kommer överens om att han eller hon kommer på arbete mitt i skiftledigheten, förflyttas en motsvarande mängd skiftledigheter till ett senare datum, förutom i fall enligt 18 punkten 2 stycket.

22 Arbetsgivaren ska meddela de ifrågavarande tjänstemännen om fortsatt arbete enligt arbetsskiftssystemet under ett kollektivavtalsenligt driftstopp minst 14 dygn innan driftstoppet inleds. Förtroendemannen ges möjlighet att framföra sin åsikt om fortsatt arbete under driftstopp före arbetsgivaren meddelar om saken. Fackförbundsparterna rekommenderar att man samtidigt kommer överens om de allmänna principerna vad gäller att ge skiftledigheter. Arbete under driftstopp sker som meddelat oberoende av resultaten av de ovan nämnda förhandlingarna 14 dygn före driftstoppet börjar.

Arbetsgivaren har rätt att annullera sitt meddelande om arbete under kollektivavtalsenligt driftstopp på grund av ett oöverstigit hinder som uppkommit efter att meddelandet getts senast sju dygn före arbetet under kollektivavtalsenligt driftstopp påbörjas.

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

En tjänsteman har rätt till ovan bestämda skiftledigheter även då han eller hon är på ledighet eller semester i enlighet med arbetsskiftssystemet under det kollektivavtalsenliga driftstoppet.

Ifall den sammanlagda mängden av alla arbetsskift som utförts enligt arbetsskiftssystemet inom samma beskattningsår under driftstoppen på julen och midsommaren överskrider den mängd intjänade skiftledigheter som beskrivits i första stycket, ges tjänstemannen en mängd extra skiftledighet som motsvarar skillnaden mellan utförda arbetsskift och intjänade skiftledigheter.

Tjänstemannen arbetar enbart under en del av det kollektivavtalsenliga driftstoppet eller arbetar som vikarie

Avvikande från det ovannämnda intjänar en tjänsteman för arbete under kollektivavtalsenligt driftstopp skiftledighet som motsvarar utförda arbetsskift, när

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

TILL.

En tjänsteman som arbetar som vikarie och vars eget ordinarie arbete fortgår under hela det kollektivavtalsenliga driftstoppet är berättigad enbart till skiftledighet som är baserad på denna punkts första stycke.

Tjänstemän som arbetar i andra uppgifter än sina egna

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

Anställningsförhållandets längdförutsättning

En tjänsteman intjänar skiftledigheter enligt denna punkt ifall hans eller hennes anställningsförhållande har fortgått minst tre månader före det kollektivavtalsenliga driftstoppet påbörjats.

Beviljande av skiftledighet intjänat för arbete under kollektivavtalsenligt driftsstopp

Skiftledighet för arbete under kollektivavtalsenligt driftstopp ges efter att meddelande om arbetets fortsättning har getts så som avses i 8 § 22 punkten, dock senast inom sex månader från att det ifrågavarande kollektivavtalsenliga driftstoppet avslutats, om man inte lokalt avtalat om en annan tidpunkt. Arbetsgivaren ska meddela när de skiftledigheter som avses i denna punkt ges minst en vecka på förhand. Arbetsgivaren och tjänstemannen kan på tjänstemannens initiativ komma överens om att ersätta skiftledigheten som intjänats för varje kollektivavtalsenligt driftstopp med en penningersättning som motsvarar åtta timmars lön. Penningersättningen beräknas i enlighet med 8 § 15 punkten. Penningersättningen betalas, ifall avtalet om betalning ingåtts före det kollektivavtalsenliga driftstoppet påbörjats, då lönen för det kollektivavtalsenliga driftstoppet betalas, eller i samband med den lönebetalningsperiod inom vilken avtalet om penningersättning ingåtts.

Hur frånvaro påverkar intjänande av skiftledighet genom arbete under kollektivavtalsenligt driftstopp

Tjänstemannen har inte rätt till skiftledighet om han eller hon är frånvarande från vartenda arbetsskift enligt arbetsskiftssystemet under det kollektivavtalsenliga driftstoppet av andra orsaker än semester.

Reparationer och vissa inledande och avslutande arbeten under kollektivavtalsenligt driftstopp

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

Intjäning och användning av annan skiftledighet under kollektivavtalsenligt driftstopp.

Under kollektivavtalsenligt driftstopp varken ges eller intjänas skiftledighet enligt punkt 8.11 och 8.15.

TILL.

Skiftledighet enligt arbetsskiftssystemet som infaller på midsommarveckans torsdag eller på julafton används inte.

9 § Genomsnittlig ordinarie arbetstid

- 1 Ibruktageandet av genomsnittlig ordinarie arbetstid per vecka förutsätter att arbetstidsschemat görs upp för minst den tid inom vilken den ordinarie arbetstiden per vecka utjämnas till det genomsnitt, högst 40 timmar per vecka, som har överenskommit om för arbetstidsformen.

Den ordinarie arbetstiden per vecka kan ordnas till genomsnittet på följande sätt:

- vid dagsarbete när företagets verksamhet obetingat kräver det så att den som tidsperiod på högst 6 veckor utjämnas till den ordinarie arbetstiden per vecka.
- vid avbrutet tvåskiftsarbete så att den som tidsperiod på högst 9 veckor utjämnas till den ordinarie arbetstiden per vecka samt
- vid avbrutet och kontinuerligt treskiftsarbete och vid fortgående skiftarbete så att den som tidsperiod på högst ett år utjämnas till den ordinarie arbetstiden per vecka.

Såväl i skiftarbete som i dagsarbete ska det i genomsnitt ingå två lediga dagar per vecka i utjämningsperioden.

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

Om anställningen i den här arbetstidsformen upphör mitt under utjämningsperioden, beräknas hur många timmar längre den genomsnittliga

arbetstiden per vecka är i förhållande till den ordinarie arbetstid som baserar sig på avtalet, och för de timmar som överskrider detta timantal betalas en ersättning som motsvarar lönen för den ordinarie arbetstiden. På motsvarande sätt, om den genomsnittliga arbetstiden per vecka är kortare än den ordinarie arbetstid som baserar sig på avtalet, har arbetsgivaren rätt att avdra motsvarande belopp från tjänstemannens lön. Samma principer tillämpas även då lönebetalningen har avbrutits under utjämningsperioden och arbetstiden inte utjämnas vid utgången av utjämningsperioden.

TILL.

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

När genomsnittlig arbetstid tillämpas ska arbetstidsschemat göras upp för minst tre veckor i sänder. Tidpunkten då arbetet inleds och avslutas ska anges i det.

9 a § Arbetstidsbank

Lokala avtal kan ingås om ett arbetstidsbanksystem enligt principerna i bilaga A.

10 § Mertidsarbete

Begreppet mertidsarbete

- 1 Mertidsarbete är arbete som utförs med tjänstemannens samtycke utöver arbetstiden enligt arbetsavtalet utan att den överstiger maximigränserna för ordinarie arbetstid enligt 7 § 8 punkten och 9 §.

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

Exempel:

- a) Dagligt mertidsarbete högst 0,5 timmar per dag när den ordinarie arbetstiden är 7,5 timmar per dag.
- b) Mertidsarbete på en ledig dag
 - högst 2,5 timmar, om mertidsarbete inte alls har utförts under veckan och den ordinarie arbetstiden per vecka är 37,5 timmar
 - ända upp till 40 timmar per vecka då tjänstemannen har varit frånvarande från arbetet under veckan.
- 2 När genomsnittlig arbetstid per vecka tillämpas är mertidsarbete det arbete som utförs utöver den ordinarie överenskomna arbetstiden per vecka som under hela periodens gång i genomsnitt underskrider 40 timmar per vecka.

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

Lön som betalas för mertidsarbete

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

Mertidsarbete är inte övertidsarbete.

Lön för mertidsarbete kan betalas ut som ett fast månadsbelopp, om man har kommit överens om detta med den ifrågavarande tjänstemannen.

11 § Vilotider och ledighet per vecka

Ledighet per vecka

- 1 Ledighet per vecka bestäms i enlighet med 27 § i arbetstidslagen.

Som ledighet per vecka anses veckans sista lediga dag enligt det arbetstidsschema som var i kraft i början av veckan.

- 2 Ifall tjänstemannen måste arbeta under alla veckans dagar och därmed även på sin ledighet per vecka enligt 27 § i arbetstidslagen, ersätts tiden använd för arbetet enligt 28 § 2 mom. i arbetstidslagen.

Tjänstemannen har inte rätt till den ersättning som avses i denna punkt om han eller hon har varit frånvarande från arbetet under vilken dag som helst under veckan av vilken orsak som helst (t.ex. semester, sjukdom eller annan ledighet) ifall en paus skett mellan arbetsskiften, som i kontinuerligt skiftarbete uppgått till 24 timmar och i andra arbetstidsformer till 35 timmar.

Daglig vilotid

- 3 Förutom vad som bestäms i 25 § i arbetstidslagen kan dygnsvilan i skiftarbete tillfälligt förkortas per gång högst för tre dygnsviloperioder i följd. Vilotiden ska emellertid vara minst fem timmar lång. Tjänsteman ska så snabbt som möjligt ges vilotider som ersätter den förkortade dygnsvilan, dock senast inom den tidsperiod som stadgas i arbetstidslagen.

Daglig vilotid

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

- 5 En tjänsteman i dagsarbete har en timmes vilotid om arbetstiden är längre än 7 timmar. Lokalt kan man avtala om att förkorta vilotiden ända till en halvtimme.

Tjänstemannen har rätt att avlägsna sig från arbetsplatsen under vilotiden. Detta gäller emellertid inte sådana tjänstemän vars närvaro på arbetsplatsen är oundviklig med tanke på arbetets kontinuitet.

- 6 I arbetstiden inräknas all den tid som tjänstemannen är bunden vid sitt arbete eller skyldig att vistas på arbetsplatsen, men däremot inte sådana pauser under vilka han eller hon har såväl rätt som också i praktiken möjlighet att fritt avlägsna sig från arbetsplatsen.

Parterna rekommenderar att tjänstemännen reserveras möjlighet att en gång per dag dricka kaffe eller inta förfriskningar i anslutning till arbetet vid den tidpunkt som är lämpligast med tanke på arbetet så att arbetet därigenom störs så lite som möjligt.

BESTÄMMELSER OM LÖNESÄTTNING

12 § Lönesättning

- 1 Tjänstemans lön är månadslön. Tjänstemännens löner ska, per verksamhetsställe, vara rättvist graderade baserat dels på uppgiftens svårighetsgrad och dels på tjänstemannens arbetsprestation. Grunderna till lönesättningen avtalas lokalt. Om man inte lokalt har kommit överens eller kommer överens om ett annat lönesystem, klassificeras verksamhetsställets tjänstemannauppgifter enligt det bifogade alternativa lönesystemet.

Minimimånadslönen för tjänstemän är 1974 euro från och med 1.4.2020 och 2014 euro från och med 1.3.2021. Den ska tillämpas senast efter att prøvotiden löpt ut. Minimimånadslönen tillämpas inte på personer under 18 år och på praktikanter.

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

Naturaförmånernas penningvärde utgörs vid tillämpningen av det här avtalet av naturaförmånernas gängse värde. När det inte är möjligt att fastställa gängse värde tillämpas i stället beskattningsvärdet. Skatteförvaltningen fastställer årligen de grunder enligt vilka naturaförmånernas penningvärde bestäms i beskattningen.

- 2 Lönen betalas skilt för varje verksamhetsställe på en på förhand angiven, fast lönebetalningsdag. Lönen ska på denna dag kunna lyftas på arbetsplatsen eller i en av tjänstemannen anvisad penninginrättning. Om lönebetalningsdagen infaller på en dag som inte är en arbetsdag för lönekontoret, eller ifall betalningen sker via bank, då bankerna inte har öppet, ska tjänstemannen kunna lyfta lön på den sista arbets- eller öppethållningsdagen som föregår lönedagen.

Ersättningar för arbete utöver det ordinarie arbetet ska betalas senast i samband med lönen för följande lönebetalningsperiod.

Om ändringar av lönebetalningsdagen eller lönebetalningssättet avtalas lokalt senast en månad före ändringen genomförs.

13 § Skiftarbete samt kvälls- och nattarbete

- 1 I skiftarbete ska skiften regelbundet avlösa varandra och ändras i tidsperioder om högst fyra veckor. En tjänsteman kan emellertid, om man avtalar om det, fortgående arbeta i samma skift. Skiftarbete är också arbete i vilket skiften växlar så att på varandra följande skift överlappar varandra i högst en timme eller att det ligger högst en timme mellan dem och i vilket skiften växlar på ett på förhand bestämt sätt.
- 2 För skiftarbete betalas skiftarbetstillägg som per timme (månadslön inklusive naturaförmåner) från och med 1.4.2020 uppgår till:

Månadslön inklusive naturaförmåner		kvällsskifts- tillägg	nattskifts- tillägg
EURO		cent	cent
under	1960	159	303
1960 -	2015	167	309
2016 -	2115	172	317
2116 -	2215	177	325
2216 -	2314	180	334
2315 -	2413	184	346
2414 -	2513	190	356
2514 -	2611	194	364
2612 -	2710	201	374
2711 -	2809	206	379
2810 -		212	388

För skiftarbete betalas skiftarbetstillägg som per timme (månadslön inklusive naturaförmåner) från och med 01.03.2021 uppgår till:

Månadslön i inklusive naturaförmåner		kvällsskifts- tillägg	nattskifts- tillägg
EURO		cent	cent
under	1999	162	309
1999 -	2055	170	315
2056 -	2157	175	323
2158 -	2259	181	332
2260 -	2360	184	341
2361 -	2461	188	353
2462 -	2563	194	363
2564 -	2663	198	371
2664 -	2764	205	381
2765 -	2865	210	387
2866 -		216	396

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

- 3 En tjänsteman i skiftarbete betalas för övertid skiftarbetstillägg enligt det skift som övertidsarbetet utförs under. För övertidsarbete genast efter kvällsskiftet i tvåskiftsarbete betalas ett skiftarbetstillägg för övertidsarbetet i enlighet med nattskiftet.
- 4 För kvällsarbete under tiden mellan kl. 18.00 och 22.00 betalas en ersättning som är lika stor som kvällsskiftstillägget och för nattarbete under tiden mellan kl. 22.00 och 06.00 en ersättning som är lika stor som nattskiftstillägget, om arbetet inte är skift-, övertids- eller nödarbete.
- Skiftarbetsersättningen kan betalas också som särskild fast månadsersättning. Då ska månadsersättningens storlek bestämmas utgående från de belopp i cent som nämns under punkt 2.
- 5 När en tjänsteman i kvälls- eller nattarbete stannar kvar efter sitt arbetsskift för övertid, betalas ett tillägg för kvälls- eller nattarbete som bestäms utifrån den ordinarie arbetstiden också för övertidsarbetet, högst till och med klockan 06.
- 6 Ett skiftarbetstillägg som eventuellt betalas för övertids- och söndagsarbete ska betalas förhöjt på samma sätt som annan lön som betalas för den här tiden.

14 § Deltidslön

- 1 Vid beräkningen av lön för deltid beräknas timlönen genom att man delar månadslönen med antalet ordinarie arbetstimmar som enligt arbetstidsschemat ingår i den aktuella månaden. Begreppet månadslön är här identiskt med begreppet i 12 §. Frånvaro kan också ersättas med motsvarande antal arbetstimmar.

TILL.

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

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

frånvarodag/-timme

- beräknas antalet ordinarie arbetsdagar/-timmar som ingår i månaden i enlighet med arbetstidsschemat
- månadslönen delas med antalet arbetsdagar/-timmar = lönen för frånvarodagen/-timmen
- lönen för frånvarodag/-timme avdras från månadslönen = lön för deltid

- 2 Lönen för frånvarodag/-timme varierar från månad till månad enligt de arbetsdagar eller arbetstimmar som utförs under den ifrågavarande månaden:

ARBETSTID PER MÅNAD 2020

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

ARBETSTID PER MÅNAD 2021

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

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

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

15 § Övertids- och andra ersättningar

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

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

Övertidsarbete per dygn

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

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

- 3 Om tjänstemannens arbete fortsätter in på följande dygn eller arbetsdygn, betraktas arbetet vid beräkningen av ersättningen för mertidsarbete och övertidsarbete som föregående dygns arbete fram till att tjänstemannens ordinarie arbetsskift normalt inleds. Dessa timmar beaktas inte vid beräkningen av den ordinarie arbetstiden för det senare dygnet.

Övertid per vecka (atf 15,16,25,26,35,36)

- 4 För övertid per vecka betalas för de första åtta timmarna lön förhöjd med 50 % och för följande timmar lön förhöjd med 100 %.

- 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 förordnad yrkesutbildning eller utbildning enligt samarbetsavtalet 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 tjänstemannen mitt under en arbetsvecka övergår från en arbetstidsform till en annan eller från ett arbetsskift till ett annat, betraktas som övertidsarbete per vecka arbete som utan att överskrida den ordinarie arbetstiden per dygn överskrider 40 timmar per vecka.

- 7 För övertidsarbete per vecka som utförs på påsklördag, midsommarafton och julafton betalas för samtliga timmar lön förhöjd med 100 %, om inte annat föranleds med stöd av punkt 20.

- 8 I arbetstidsformerna 15, 16, 25, 26, 35 och 36 ersätts arbete utfört under påsklördagen t.o.m. kl. 14.00 så som överenskommits om övertid per vecka. Om en arbetsledare för ett skift i skiftarbete som förblivit ogjort på grund av ett driftstopp enligt 7 § 6 punkten under samma dygn kallas till ett arbetsskift, betalas för detta upp till tiden för början av driftstoppet så som avtalats om övertid per vecka.

Exempel:

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

- veckans samtliga utförda arbetstimmar adderas 53,5 timmar

- från föregående avdras totalantalet övertidstimmar per dygn (to och sö) 4,0 timmar

49,5 timmar

- av kvarstoden minskas den ordinarie arbetstiden i ifrågavarande arbetstidsschema

40,0 timmar

övertidsarbete per vecka

9,5 timmar

För övertidsarbete per dygn betalas lön förhöjd med 50 % (torsdag). Men ifall det redan har samlats 8 timmar övertid per vecka, betalas för det utförda övertidsarbetet per dygn lön förhöjd med 100 procent. Då betalas alltså för de sista två timmarna på söndag lön förhöjd med 100 procent.

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

För arbete som utförs på söndag betalas som ersättning för söndagsarbete förutom annan lön enkel grundlön för alla 10 timmar.

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

Övertid per vecka (atf 17,27,37)

- 9 I kontinuerligt skiftarbete och i fortlöpande ett- eller tvåskiftsarbete är övertid per vecka arbete som utförts under ett ordinarie ledigt dygn, förutsatt att tjänstemannen omedelbart därefter fortsätter sitt arbete i sitt tidigare arbetsskift.

Övertid per vecka är arbete som utförts på den femte successiva dagen, ifall arbetsskiftet eller arbetstidsformen på arbetsdagen efter det lediga dygnet före nästa lediga dygn byter och tjänstemannen under denna tid arbetar minst ett skift i fortlöpande ett- och tvåskiftsarbete eller i kontinuerligt skiftarbete.

TILL.

När tjänstemannens arbetsskiftssystem bestäms som kort rotation enligt punkt 7.17 avviker övertid per vecka från ovan på så sätt att det är arbete som utförts på den sjunde successiva dagen, ifall arbetsskiftet eller arbetstidsformen på någon dag efter det lediga dygnet före nästa lediga dygn växlar.

- 10 För övertid per vecka betalas lön förhöjd med 100 procent när tjänstemannen utfört övertidsarbete i kontinuerligt skiftarbete eller i fortlöpande ett- eller tvåskiftsarbete. På samma sätt betalas lön förhöjd med 100 procent för arbete utfört på ett ledigt dygn enligt ovan nämnda nionde punkt, första stycket.

TILL.

För arbete mellan skiftledighet på en s.k. streckdag då skiftledigheten fortsätter efteråt betalas enkel lön förutom månadslönen.

Nattövertidsarbete

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

Inledande och avslutande arbete

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

Arbete under söckenhelgsvecka

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

Arbetstiden under vissa söckenhelgsveckor

År 2020

1	Nyårsveckan	4 dagar
2	Trettondagsveckan	4 dagar
15	Påskveckan	4 dagar
16	Veckan efter påsk	4 dagar
18	Första maj-veckan	4 dagar
21	Kristi himmelfärdsveckan	4 dagar
25	Midsommarveckan	4 dagar
52	Julveckan	3 dagar
53	Nyårsdagsveckan	4 dagar

År 2021

1	Trettondagsveckan	4 dagar
13	Påskveckan	4 dagar
14	Veckan efter påsk	4 dagar
19	Kristi himmelfärdsveckan	4 dagar
25	Midsommarveckan	4 dagar
49	Självständighetsdagsveckan	4 dagar
51	Julveckan	4 dagar

Måltidsrast vid övertidsarbete

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

Maximiarbetstid

- 15 Tjänsteman får med sitt samtycke hållas i övertidsarbete i enlighet med 17 § i arbetsavtalslagen.

Tjänstemannens arbetstid inklusive övertidsarbete får inte överstiga i genomsnitt 48 timmar under en utjämningsperiod av 12 månader.

TILL.

Till maximiarbetstiden räknas alla utförda timmar, inklusive ordinarie arbetstid, mertidsarbete, övertidsarbete, inledande och avslutande arbeten samt nödarbete.

Under år 2020 kan istället för andra stycket i punkt 15 följande bestämmelse tillämplas: "Enligt 19 § i arbetstidslagen (605/1996) får högst 138 timmar övertidsarbete under en period av fyra månader utföras, dock högst 250 timmar per kalenderår. Högsta gränsen för extra övertidsarbete som kan avtalas om lokalt är 80 timmar per kalenderår. Lokalt kan avtalas om granskningsperioder för övertids- och extra övertidsarbete som omfattar hela kalenderåret.

Beräkning av övertidslön

- 16 Vid beräkningen av förhöjd lön som betalas för övertidsarbete ska grundlönen beräknas så att månadslönen med naturaförmåner delas med 159 då den ordinarie arbetstiden är 40 timmar per vecka och med 157 när den ordinarie arbetstiden är 37,5 timmar per vecka. Vid annan ordinarie arbetstid används som divisor på motsvarande sätt det beräknade antalet arbetstimmar som i genomsnitt faktiskt används för det ordinarie arbetet.
- 17 Vid beräkningen av lön för övertidsarbete som utförs i kontinuerligt skiftarbete används 146 som divisor för månadslönen och 154 vid intermittert treskiftsarbete.
- 18 Vid beräkningen av grundlönen ska utöver månadslönen också eventuella naturaförmånens penningvärde, provisionslön och produktionsarvoden liksom ersättningar för vikariat beaktas, men däremot inte skiftarbetstillägg, ersättning som betalas för regelbundet söndagsarbete eller avvikande ersättningar av engångsnatur som t.ex. ersättning för övertidsarbete, söndagsarbete och mertidsarbete.

Utbyte av övertidslön mot ledig tid, fast månadsersättning

- 19 Övertidsförhöjningen eller hela lönen för övertiden kan betalas som en fast månadsersättning eller bytas mot motsvarande ledig tid, om man har avtalat om det med tjänstemannen. Ledig tid ska hållas inom sex månader från och med att övertidsarbetet utförts, om inte annat avtalas.

Lön under driftstopp

- 20 Tjänstemän som arbetar inom avdelningar som har att göra med produktionen betalas för arbete under alla perioder av driftstopp som nämnts i 7 § 6 punkten samt för arbete på en självständighetsdag som infaller på en söndag lön förhöjd med 200 procent, vilket inkluderar söndags- och övertidsförhöjningar.

På samma sätt betalas förhöjd lön inom de ovan nämnda avdelningarna även på nyår för tiden från nyårsafton kl. 14.00 till morgonen på följande vardag kl. 06.00 för skiftarbete och kl. 07.00 för dagarbete, för tiden från påsklördagen kl. 14.00 till tisdag efter påsk kl. 06.00 för skiftarbete och kl. 07.00 för dagarbete och mellan pingstafton kl. 22.00 och morgonen efter pingst till kl. 06.00 för skiftarbete och kl. 07.00 för dagarbete.

Protokollsanteckning 1:

För en tjänsteman i dagarbete betalas ovan nämnda ersättning för driftstopp även för arbete utfört på söndagen som följer omedelbart efter juldriftstoppet.

Protokollsanteckning 2:

Vid dagarbete (15, 16) och intermittent skiftarbete (25, 26, 35, 36) mellan kl. 22.00 på onsdagen och torsdagen kl. 22.00 under midsommarveckan betalas inte 100 % förhöjningsdel för skiftledighet.

Vid intermittent skiftarbete (35, 36) kan för nattskift som inleds torsdagen under midsommarveckan ges skiftledighet inklusive 100 % förhöjningsdel. För en tjänsteman som arbetar på en förädlingsfabrik eller dess avdelning bestäms dock ersättningen för skiftledigheten utgående från 8 § andra punkten.

Protokollsanteckning 3:

En tjänsteman som arbetar inom en fabriksenhet på en avdelning som inte har att göra med produktionen betalas även ovan nämnda ersättning, ifall arbetet som avses i denna avtalspunkt sker utanför tjänstemannens ordinarie arbetstid. Ersättning betalas inte för arbete mellan kl. 22.00 på onsdagen och kl. 22.00 på torsdagen under midsommarveckan.

Protokollsanteckning 4:

Tiden mellan kl. 22.00 på onsdagen och kl. 22.00 på torsdagen under midsommarveckan utgör i alla arbetstidsformer ordinarie arbetstid, och lönen för den ingår i månadslönen. För en tjänsteman bestäms dock ersättningen för skiftledigheten utgående från 8 § andra punkten.

Bastutillägg

- 21 För tjänstemän som arbetar inom en avdelning som har att göra med produktionen på lördag, helgdagsafton, söndag och helgdag mellan kl. 06.00 och 06.00, betalas ett skilt bastutillägg, vars omfattning från och med 1.4.2020 är 4,42 euro och från och med 1.3.2021 4,51 euro. Bastutillägget betalas endast för det första dygnet när helgdagskvälls- och lördagsarbete följer på varandra. Till bastutillägget betalas alla de driftstopps- och övertidsförhöjningar som avtalet förutsätter.

16 § Söndagsarbete

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

17 § Ersättning för vikariat

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

Om ersättning för vikariat kan avtalas lokalt.

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

TILL.

När en tjänsteman vid sidan om det egna arbetet utför en annan persons uppgifter eller då han eller hon utför mera krävande uppgifter som vikarie för en annan medarbetare, betalas tjänstemannen förutom lönen för det egna arbetet en särskild ersättning för vikariat. Ersättningen liksom de övriga frågorna som gäller anställningsvillkoren ska klarläggas innan vikariatet inleds.

Bestämmelsen gäller inte

- semestervikariat under 2 veckor
- kortvariga sjukdomsfall (förkylning), och inte heller
- fall där det är fråga om att utföra en annan persons arbete när den här personen deltar i en kurs eller vid motsvarande frånvaro.
- Om huvuddelen av arbetsuppgifterna för en tjänsteman som arbetar med annat än produktion med anledning av arbetets utförande sker i ett team, eller arbetsuppgifterna är likartade inom arbetsgruppen, eller frånvaron av en enskild teammedlem sköts på ett sätt som inte innebär en ökad arbetsbörda enbart för en enskild tjänsteman, betalas ingen ersättning för vikariat.

Lokala förhållanden

Den här huvudregeln som är bunden till tid beaktar inte alltid de lokala förhållandena tillräckligt. Därför kan det, då man överväger ersättning för vikariat, i vissa fall vara befogat att också ta hänsyn till om tjänstemannens arbetsmängd och ansvaret i anslutning till uppgiften som ska utföras ökar väsentligt.

18 § Beredskap

- 1 Om en tjänsteman enligt avtalet är skyldig att utanför arbetstiden i jourberedskap vistas i sin bostad eller någon annanstans, varifrån han eller hon vid behov kan kallas till arbetet på överenskommen sätt, betalas tjänstemannen för jourtiden 50 procent av den ordinarie grundlönen. Beredskap kan enligt lokal överenskommelse ersättas på andra sätt.

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

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

TILL.

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

19 § Utryckningsbetonat arbete och telefonanvisningar

- 1 I utryckningsbetonat arbete utförs arbetet utifrån en utryckningskallelse och tjänstemannen är tvungen att komma på arbete utanför sin ordinarie arbetstid efter att han eller hon redan har avlägsnat sig från arbetsplatsen.
- 2 Utryckningspenningens storlek fastställs utgående från tidpunkten för kallelsen enligt följande:
 - a) två timmars grundlön, om kallelsen ges före kl. 16.00 under en ordinarie arbetstid som avslutas eller efter arbetstiden före kl. 21.00 och
 - b) tre timmars grundlön, om kallelsen ges mellan kl. 21.00 och kl. 06.00.
- 3 Förutom utryckningspenning får tjänstemannen normal lön för sitt arbete och övertidsersättning om arbetet utförs på övertid. Om kallelsen till utryckningsbetonat arbete görs mellan klockan 21.00 och 06.00, betalas för utryckningsbetonat arbete som utförts under denna tid alltid grundlön förhöjd med 100 procent inklusive eventuella övertidsersättningar.

För kortare utryckningsbetonat arbete än en timme betalas ändå 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 redogörelse.
- 5 Utryckningsarbete kan inte ersättas genom att tjänstemans ordinarie arbetstid förkortas i motsvarande mån.
- 6 Bestämmelserna om utryckningsbetonat arbete tillämpas inte om det utryckningsbetonade arbetet sker i omedelbar anslutning till följande arbetsdygn eller om det är fråga om beredskap som avses i 18 §.

Telefonanvisningar

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

20 § Utbildning

- 1 När en tjänsteman på uppdrag av arbetsgivaren deltar i en utbildning som avser att främja yrkesfärdigheten betalas reseersättning i enlighet med 21 §. För resor i anslutning till utbildning som avses i den här paragrafen betalas inte lön för resetiden.

Reseersättningar betalas även en tjänsteman som deltar i gemensamma utbildningar i enlighet med punkt 5.3 första stycket i samarbetsavtalet, såvida det lokalt har fastställts att utbildningens syfte är att främja tjänstemannens yrkesfärdigheter.
- 2 Om utbildning ordnas under tjänstemannens ordinarie arbetstid, kan hans eller hennes lön inte minskas på grund av detta.

Om utbildning som avses ovan ordnas under tjänstemannens lediga tid, avtalas vid behov lokalt om ersättningsgrunderna för deltagande i utbildningen.

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

TILL.

När arbetsgivaren arrangerar yrkesinriktad påbyggnadsutbildning, fortbildning eller omskolning, utbildning som förutsätts av lagen om samarbete inom företag, eller när en tjänsteman som arbetar i kontinuerligt skiftarbete deltar i utbildning arrangerad av fackförbunden, förbrukas inte skiftledigheten, utan den förflyttas till en senare tidpunkt. En förutsättning är att utbildningen pågår i minst fyra timmar. Om utbildningen sker på order av arbetsgivaren mellan skiftledighet på en s.k. streckdag då skiftledigheten fortsätter efteråt betalas för ovan nämnda dag enkel lön förutom månadslönen.

- 3 Vid anordnande av utbildningstillfällen ska man se till att ifrågavarande tjänstemän får tillräckligt lång dygnsvila.

21 § Reseersättningar

Allmänt

- 1 Tjänsteman är skyldig att företa de resor som arbetsuppgifterna förutsätter. Resan ska företas så att det inte används mer tid eller uppstår fler kostnader än vad som är oundvikligt för utförande av uppgiften.
- 2 Resan anses ha inletts när tjänstemannen ger sig av på resan från arbetsplatsen eller enligt överenskommelse från sitt hem innan den ordinarie arbetstiden börjar. Resan anses ha avslutats när tjänstemannen återvänder till sin arbetsplats eller direkt hem efter den ordinarie arbetstiden. Dygnet som berättigar till dagtraktamente beräknas från det att resan inleds till att den avslutas. Bestämmelserna om lön för resetiden inverkar inte på beräkningen av antalet resedygn.
- 3 Arbetsgivaren ersätter alla nödvändiga resekostnader i vilka ingår resebiljetter, bagagekostnader och, då resan äger rum på natten, priset för sovplats.

Ifall man är tvungen att övernatta under resan betalas utöver dagtraktamentet en ersättning för inkvartering, vars maximibelopp uppgår till det belopp som inkvarteringsföretagets verifikat visar på.

Om tjänstemannen inte lägger fram en räkning över inkvarteringskostnader betalas tjänstemannen en nattresepenning. Nattresepenning betalas inte ifall fri inkvartering har ordnats av arbetsgivaren.

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

För ersättningen av resekostnader iakttas skatteförvaltningens beslut om maximibeloppen för skattefria reseersättningar. För övrigt iakttas kollektivavtalets bestämmelser om reseersättningar.

För arbetsplatsen kan ett resereglemente fastställas genom lokala avtal. Med hjälp av resereglementet är det möjligt att avvika från bestämmelserna i den här paragrafen under förutsättning att ersättandet av resor i sin helhet motsvarar nivån i den här paragrafen.

Inrikesdagtraktamenten

- 4 Dagtraktamente betalas för inrikes resor enligt följande:
- a) Heldagstraktamente per resedygn, som helt eller av vilket över 10 timmar har använts till resan, arbete eller vistelse på reseorten, samt
 - b) partiellt dagtraktamente för ett knappt dygn som omfattar över 6 timmar men högst 10 timmar,
 - c) Partiellt dagtraktamente när tid som åtgått till resa överstiger det sista hela resedygnet med minst 2 timmar och heldagstraktamente när det överstiger med mer än 6 timmar.

Om en tjänsteman under något dygn under resan får gratis mat eller mat som ingår i resebiljettens pris, är det maximala beloppet för dagtraktamentet hälften av beloppet för heldagstraktamente eller partiellt traktamente. Med fri kost anses i fråga om heldagstraktamente två, och i fråga om partiellt dagtraktamente en fri måltid.

- 5 Ifall en tjänsteman undantagsvis på grund av sitt arbete inte har möjlighet att inta sin måltid under måltidspausen i arbetsgivarens bispisning eller i sin bostad och det inte är fråga om arbete på företagets verksamhetsställe på samma ort eller annars nära beläget företagets verksamhetsställe där möjligheten att inta måltider motsvarar den normala möjligheten att inta måltider, betalas tjänstemannen en måltidsersättning. I dessa fall betalas inte dagtraktamente.
- 6 Ifall arbetet förutsätter en oavbruten vistelse på samma ort i minst 2 veckor är det fråga om en kort arbetskommendering. Om utförandet av arbetet räcker minst 2 månader är det fråga om en lång arbetskommendering.

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

TILL.

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

Exempel:

- a) En tjänsteman åker med buss från arbetsplatsen i utkanten av Jyväskylä till stadens centrum i arbetsärenden. På returresan utför han ett ärende i stadens ämbetsverk. Avfärden skedde kl. 09 och tjänstemannen är tillbaka på arbetet kl. 13 – måltidsersättning (en måltid).
- b) En tjänsteman åker till Esbo från Helsingfors kl. 11 och återvänder till arbetet kl. 16 – måltidsersättning (en måltid).
- c) En tjänsteman åker till Esbo från Helsingfors kl. 11 och återvänder till arbetet kl. 18.30 – två måltidsersättningar (två måltider).
- d) Varkaus–Kuopio–Varkaus kl. 07–19 – heldagstraktamente.

Resor och arbetstid

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

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

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

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

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

TILL.

Genom lokala avtal kan man avvika från ovan nämnda bestämmelser, så att bestämmelsen om resor på ledig tid inte tillämpas på tjänstemän som reser för att delta i arbete i arbetsgrupper, utvecklingsgrupper och projektgrupper och inte heller på tjänstemän som arbetar med kundbetjäning och till vars arbetsbeskrivning hör resande och representation.

9 När en tjänstemans normala arbetsuppgifter förutsätter återkommande resor eller när en tjänsteman på grund av sina arbetsuppgifters natur själv beslutar om sina

resor och användningen av sin arbetstid, betalas inte ersättning för den tid som används för resor.

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

Kilometerersättningar

- 10 Om man har avtalat om att använda egen bil, betalas för detta en kilometerersättning i enlighet med skatteförvaltningens beslut.

Om en tjänsteman på order av arbetsgivaren under sin arbetsresa transporterar andra personer eller på grund av sina arbetsuppgifter är tvungen att i sin bil transportera arbetsredskap, mätinstrument eller färdiga anläggningar för vilka arbetsgivaren borde ersätta rese- och transportkostnaderna, höjs kilometerersättningen enligt skattestyrelsens beslut.

Ersättningen höjs likaså också när arbetsuppgifterna kräver transport av en släpvagn.

Utrikesdagtraktamenten

- 11 För en utlandsresa som arbetsuppgiften förutsätter betalas inkvarteringskostnader och utrikesdagtraktamenten. Om man blir tvungen att övernatta under resan, ersätts inkvarteringskostnaderna enligt verifikat.

För utlandsdagtraktamentets del iakttas skatteförvaltningens bestämmelser för och beloppen av resekostnadsersättningar som ska betraktas såsom skattefria vid beskattningen.

Om en tjänsteman under något dygn under resan får gratis mat eller mat som ingår i resebiljettens pris, betalas endast 50 procent av dagtraktamentet. Med fri kost anses i fråga om heldagtraktamente två, och i fråga om partiellt dagtraktamente en fri måltid.

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

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

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

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

SOCIALA BESTÄMMELSER

22 § Lön för sjukdomstid och lön för familjeledighet

Lön för sjukdomstid

- 1 Tjänstemannen ska utan dröjsmål meddela arbetsgivaren om arbetsförmågan och när den förväntas upphöra.
- 2 Om en tjänsteman till följd av sjukdom eller olycksfall är arbetsförmögen, har han eller hon rätt att få sin lön jämte naturaförmåner till samma belopp som om han eller hon hade varit kvar i ordinarie arbete, enligt följande:

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

Lön för sjukdomstid betalas inte om tjänstemannen avsiktligt har förorsakat sjukdomen eller olycksfallet, genom brottslig verksamhet, lättsinnigt leverne eller annat grovt vållande.

Om en tjänsteman, då han eller hon ingick arbetsavtalet med arbetsgivaren, avsiktligt har hemlighållit sin sjukdom för arbetsgivaren, är arbetsgivaren inte skyldig att betala lön för sjukdomstiden.

Om arbetsförmåga till följd av sjukdom eller olycka uppkommer innan ett anställningsförhållande pågått en månad, betalar arbetsgivaren för sjukdomstiden 50 % av tjänstemannens personliga lön, emellertid högst för de arbetsdagar i arbetstidsschemat som omfattas av den dag arbetsförmågan uppstod och under en tidsperiod om 9 vardagar därefter. Om tjänstemannen enligt sjukförsäkringslagen är berättigad till dagpenning i ett tidigare skede, förkortas på motsvarande sätt den tid för vilken lön ska utbetalas.

- 3 När arbetsgivaren kräver det ska tjänstemannen förete ett av företagets företagshälsovårdsläkare utfärdat läkarintyg över sin sjukdom eller ett annat läkarintyg som godkänns av arbetsgivaren. När arbetsgivaren inte har godtagit det läkarintyg som tjänstemannen visat upp och hänvisar tjänstemannen till en annan utsedd läkare för undersökning, ska arbetsgivaren ersätta läkarintygsarvodet som detta tillvägagångssätt medför.

Om tjänstemannens arbetsförmåga på grund av samma sjukdom börjar på nytt inom 30 dagar från den dag då han eller hon senast fick lön för sjuktiden som betalades av arbetsgivaren, är tjänstemannen inte berättigad till en ny tidsperiod med lön för sjukdomstid i enlighet med punkt 2 utan lönen för sjukdomstiden betalas sammanlagt högst för den tidsperiod som anges under punkt 2. Om arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet redan har uppfyllts under föregående period av arbetsförmögenhet, betalar arbetsgivaren trots det lön för en dags väntetid i enlighet med 8 kap. 7 § i sjukförsäkringslagen. Fastställandet av huruvida det handlar om samma eller olika sjukdomar sker utgående från sjukförsäkringsbyråns beslut.

Ersättande arbete

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

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

Lön för moderskaps- och faderskapsledighet

- 5 En tjänsteman ges moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet för den tid som hon eller han enligt sjukförsäkringslagen är berättigad till moderskaps-, faderskaps- och föräldrapenning.

Under moderskapsledigheten betalas full lön för tre månader. När en tjänsteman har adopterat ett barn under 7 år, får tjänstemannen under samma förutsättningar i direkt anslutning till adoptionen tre månaders ledighet med lön som kan likställas med moderskapsledighet.

En tjänsteman som tar ut faderskapsledighet betalas lön för de sex första arbetsdagarna av faderskapspenningperioden. En tjänsteman har rätt att få sin lön jämte naturaförmåner till det belopp som tjänstemannen hade intjänat under sin ordinarie arbetstid medan han var i arbete.

En förutsättning för lön för moderskaps- och faderskapsledighet är dock att tjänstemannens anställningsförhållande har pågått utan avbrott minst sex månader före nedkomsten, faderskapsledighetens början eller adoptionen av ett barn under skolåldern.

TILL.

Tjänstemän som arbetar i kontinuerligt skiftarbete får sina skiftledigheter flyttade till en senare tidpunkt under faderskapsledigheten.

Vad gäller moderskapsledighet tillämpas i kontinuerligt skiftarbete samma bestämmelser om förbrukandet och intjänande av skiftledighet som i sjukdomsfall. När moderskapsledigheten är med lön förbrukas och intjänas skiftledighet, och när moderskapsledigheten är oavlönad varken förbrukas eller intjänas skiftledighet.

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

Samordning av dagpenning enligt sjukförsäkringslagen och lön

6 För den tid som arbetsgivaren har betalt tjänstemannen lön

som bestäms i enlighet med den här paragrafen, är arbetsgivaren berättigad att för sig själv som återbäring lyfta den dagpenning eller därmed jämförbara ersättning som hör till tjänstemannen utgående från lagen eller ett avtal eller att få beloppet återbetalt av tjänstemannen, dock inte mer än det belopp arbetsgivaren har betalat. Avdragsrätten gäller emellertid inte dagpenning eller ersättning som tjänstemannen får utgående från en frivillig försäkring och som han eller hon fullständigt eller delvis själv har bekostat.

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

TILL.

Under den tidsperiod som arbetsgivaren betalar lön för sjukdomstid åt en tjänsteman i kontinuerligt skiftarbete, betalas dagpenningen enligt sjukförsäkringslagen åt arbetsgivaren även för skiftledigheten.

23 § Läkareundersökningar

1 Lagstadgade läkareundersökningar

1.1 En tjänstemans månadslön minskas inte för den tid som motsvarar förlorade ordinarie arbetstimmar för lagstadgade hälsoundersökningar i anslutning till arbetet eller för resor i anslutning till dessa när undersökningarna grundar sig på:

- statsrådets förordning om principerna för god företagshälsovårdspraxis samt om företagshälsovårdens innehåll, yrkesutbildade personer och sakkunniga och den utbildning som krävs av dem inom företagshälsovården (1484/2001) och på en godkänd verksamhetsplan för företagshälsovården,
- lagen om smittsamma sjukdomar (583/1986),
- strålskyddslagen (592/1991) eller
- lagen om unga arbetare (998/1993).

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

1.3 Ifall undersökningen äger rum på tjänstemannens lediga tid betalas tjänstemannen som ersättning för de extra kostnaderna ett belopp som motsvarar sjukdagpenningens minimibelopp.

2 Övriga läkarundersökningar

Förutsättningarna för ersättning av inkomstbortfallet är:

2.1 Grundläggande förutsättningar (gäller alla punkter 2.2.1–2.2.5)

- 2.1.1 Det ska vara fråga om ett sjukdomsfall eller ett olycksfall på grund av vilket det är nödvändigt att snabbt bli undersökt av en läkare. Tjänstemannen ska förete en av arbetsgivaren godkänd utredning över läkarundersökningen (t.ex. läkarintyg eller kvitto över läkararvodet) och på begäran av arbetsgivaren en utredning över hur länge läkarundersökningen med väntetider och skäligen resetider varade.
- 2.1.2 I övriga sjukdomsfall eller olycksfall än de som avses under punkt 2.1.1 förutsätts att tjänstemännen reserverar besöks- och arbetstid endast om det inte är möjligt att få en tid utanför arbetstiden inom skälig tid (t.ex. i normala fall inom en vecka). Tjänstemannen ska förete en tillförlitlig utredning över att han eller hon inte har fått en mottagningstid 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/denna informeras genast 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 tid för en läkarundersökning i samband med vilken tjänstemannens sjukdom konstateras, även om tjänstemannen inte konstateras vara arbetsoförmögen.

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

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

2.2.2 Tidigare konstaterad sjukdom

För tiden för en läkarundersökning som föranleds av en kronisk sjukdom förutsätts att läkarundersökningen utförs av en läkare inom specialområdet i syfte att fastställa vård. Förutsättningen för ersättning uppfylls för kroniska sjukdomars del även genom en läkarundersökning som utförs vid en poliklinik för specialområdet i syfte att fastställa vården.

Ifall sjukdomen väsentligt försämras vilket har medfört att tjänstemannen har varit tvungen att genomgå 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 tiden för läkargranskning för att fastställa vården av annan tidigare diagnosticerad sjukdom endast om läkartjänster inte finns att tillgå utanför arbetstiden.

För tiden för arbetsoförmåga orsakad av vårdåtgärder i samband med cancersjukdom. Då iakttas lönebestämmelserna för sjukdomstid.

2.2.3 Laboratorie- och röntgenundersökningar

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

2.2.4 Läkarkontroller och undersökningar i anslutning till graviditet

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

2.2.5 Plötslig tandsjukdom

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

3 Beräkning

Inkomstbortfall som avses i punkterna 1-2 bestäms i enlighet med beräknings- och samordningsstadgandena för lön för sjukdomstid i kollektivavtalet. På samma sätt tillämpas för den under punkt 1.2 avsedda dagpenningens del kollektivavtalets bestämmelser för ersättning av resekostnader.

24 § Semester

- 1 Semester beviljas enligt lagen. Vid fastställandet av semesterns längd räknas som anställningens fortsatta tid även den tid som tjänstemannen var anställd hos samma arbetsgivare innan anställningen avbröts på grund av studier i syfte att utöka tjänstemannens yrkeskompetens liksom även den tid under vilken den här avsedda personen arbetade för nämnda arbetsgivare medan studierna fortgick, såvida anställningen fortsatte omedelbart efter att studierna har avslutats.
- 2 Semestern ingår vid kontinuerligt skiftarbete (atf 37) i de lediga perioderna och ges i två separata perioder. Semestern förbrukas inte i arbetstidsformerna 37, 17 och 27 under ett kollektivavtalsenligt driftstopp.

Ifall arbetsskiftssystemet under sommaren omfattar en sammanhängande ledighet på 26 dygn ges semester under perioden 18.5–16.9. Den kvarstående

delen av semestern ges i första hand under följande två perioder på 20 dygn. Ifall tjänstemannen har flera semesterdagar än antalet vardagar i enlighet med semesterlagen inom ovan nämnda ledighetsperioder, ges de kvarstående semesterdagarna i samband med ledighetsperioder som ingår i de följande 20-dygnsperioderna. Kvarstående semesterdagar ges under följande ledighetsperiod så att skiftledighet och semesterdagar inte tas samtidigt. Om tjänstemannens semesterdagar till antalet är färre än det antal vardagar som ingår i ledighetsperioderna är tjänstemannen skyldig att arbeta ovan nämnda differens i enlighet med arbetsgivarens order under ledighetsperioden.

Semesterrotationen genomförs så att arbetsskiftssystemet efter driftsstopet på julen flyttas bakåt med ett dygn och under skottår med två dygn.

När arbetsskiftssystemet utgår från en i 7.17 punkt avsedd kort rotation får gruppen i varje skift en sammanhängande ledighet på 24 dygn mellan 18.5 och 16.9. Den lediga perioden inkluderar semesterdagar enligt semesterlagen. Inom skiften verkställs semesterrotationen inom högst 104 dygn. Slutdelen av semestern ges under de följande fyra lediga perioderna.

En tjänsteman som är berättigad till 30 semesterdagar kan ha mera semesterdagar än vad det finns vardagar enligt semesterlagen i sommarens 24-dygns ledighet och höstens fyra skiftledighetsperioder. Kvarstående semesterdagar ges under följande ledighetsperiod så att skiftledighet och semesterdagar inte tas samtidigt (=markeringsledighet).

TILL. (atf 37)

Ifall en tjänsteman insjuknar före semesterperioden på sommaren eller före skiftledighetsperioderna på hösten som innehåller semesterdagar, förflyttas semestern på tjänstemannens begäran i enlighet med semesterlagen. Semestern flyttas med den principen att tjänstemannen varken tjänar eller förlorar ifråga om de semesterdagar som är placerade i nästa skiftledighetsperiod.

Ifall alla semesterdagar inte ryms i höstens semesterperiod, antecknas de istället i samband med nästa skiftledighet. Ifall tjänstemannen insjuknar före en sådan skiftledighetsperiod, flyttas semestern till nästa skiftledighetsperiod, ifall han eller hon begär det. Skiftledigheten hålls enligt de normala bestämmelserna.

Ifall en tjänsteman insjuknar före semestern, flyttas semestern enligt semesterlagen på tjänstemannens begäran. På motsvarande sätt flyttas också semester enligt semesterlagen ifall insjuknandet sker under semestern. I dessa fall betalas lön för sjukdomstid enligt skiftledighetsschemat, eftersom inget arbetsskiftschema finns. Dessa lediga dagar enligt skiftledighetsschemat räknas som ett ordinarie arbetsskift vid intjänningen av skiftledighet. För semester som flyttats på motsvarande sätt intjänas inte skiftledighet.

Ett driftstopp som verkställs av produktionsorsaker kan genom lokala avtal organiseras så att det under sommartid delar semestern i två delar. I detta fall är den andra sammanhängande semesterdelen för tjänstemannen minst 12 semesterdagar lång.

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

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

När man i praktiken vill fastställa semesterlönen måste man sålunda dels hänvisa till lönen som betalats för tiden i arbete, dels till lönen som är inriktad på semestertiden. Dessa tillsammans ska alltid motsvara månadslönen. Eftersom tillämpningen av talet 25 som divisor för månadslönen inte alltid leder till den semesterlön som avses i 10 § 1 mom. i semesterlagen, varvid lönen i enlighet med semesterlagen ska utjämnas i samband med lönebetalningen som följer på semestern, rekommenderas att semesterlönen beräknas med hjälp av lönebetalningsmetoden för deltid.

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

Semesterpremie

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

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

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

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

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

Man kan avtala lokalt om att semesterpremien betalas antingen i en eller flera rater, dock så att den är betald i sin helhet senast vid utgången av semesterkvalifikationsåret som följer på semesterkvalifikationsåret som berättigar till den aktuella semestern. Alternativt kan man avtala om att semesterpremien ersätts med motsvarande ledig tid som ska tas ut före utgången av det tidigare avsedda semesterkvalifikationsåret. Ifall tjänstemannens anställning upphör före den lokalt avtalade tidpunkten för betalning av semesterpremie, betalas semesterpremien när anställningen upphör, såvida tjänstemannen i övrigt är berättigad till semesterpremie.

Det är möjligt att lokalt avtala om att semesterpremien byts till flexledighet. För övrigt iakttas med tanke på flexledigheten 27 § i semesterlagen, men det ska avtalas om tidpunkten för flexledigheten. Det betalas inte semesterpremie för flexledigheten.

- 5 När ett ändamålsenligt arrangemang av produktion och arbete så förutsätter, har arbetsgivaren rätt att av den i 27 § 1 mom. andra meningen avsedda semestern (sommarsemester) ge den del som överskrider 18 semesterdagar som oavbruten vid en annan tidpunkt än under semesterperioden. För den här semesterns del, som på initiativ av arbetsgivaren ges utanför semesterperioden, betalas utöver vad som annars har avtalats om semesterpremien, en extra semesterpremie, vars storlek är 50 % av semesterlönen för semesterdelen.

25 § Kort tillfällig frånvaro

- 1 Från en tjänstemans lön eller semester görs inga avdrag för en kort tillfällig frånvaro som beror på ett plötsligt sjukdomsfall i familjen eller en nära anhörigs död. Med nära anhörig avses make eller maka, makens, makans eller egna föräldrar, familjens barn liksom syskon.

När en tjänsteman som verkar som kommunal förtroendevald deltar i det kommunala förtroendeorganets möten betalas tjänstemannen den eventuella skillnaden mellan lönen och ersättningen för förlorad inkomst efter att han eller hon har gett arbetsgivaren en utredning över den ersättning för förlorad inkomst som kommunen betalar. En motsvarande samordning av inkomster görs även för andra samhällseliga förtroendeuppdrags del.

Längden på en kort tillfällig frånvaro ska bestämmas i förhållande till ovan nämnda situationer och den resetid som behövs.

- 2 Arbetsgivaren betalar till tjänstemannen lön för den tid som åtgår till reservövningar så att han eller hon får fulla löneförmåner då den reservistlön som staten betalar till honom eller henne medräknas.

TILL.

När reservövningar infaller på en skiftledighet för en tjänsteman som arbetar i kontinuerligt skiftarbete används skiftledigheten istället för att

den förflyttas. Tjänstemannen får för skiftledigheten normal lön samt statens reservistlön.

- 3 Tjänstemän som hör till Tjänstemannacentralorganisationen STTK:s och Fackförbundet Pros och Maskinbefälsförbundets representantskap och styrelser reserveras möjlighet att under arbetstid delta i möten som ordnas av dessa där frågor som berör kollektivavtalsförhandlingarna tas upp.
- 4 En tjänsteman har rätt att få ledighet med lön på sin 50- och 60-årsdag samt på sin vigselförloppsdag eller registreringsdag för partnerskap.

SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

26 § Ansvarsförsäkring och grupplivförsäkring

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

27 § Organisationsfrihet och inkassering av medlemsavgifterna till fackföreningarna

- 1 Parterna konstaterar att organisationsfriheten och föreningsfriheten är ömsesidigt okränkbara.
- 2 Arbetstagaren inkasserar, 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. Inkasseringen sker så som särskilt har avtalats om i det av centralorganisationerna undertecknade avtalsprotokollet. Tjänstemännen får vid utgången av kalenderåret eller när anställningen upphör ett verifikat över den inkasserade summan för skattemyndigheterna.

28 § Mötesfrihet

- 1 En registrerad förening i tjänstemannaförbundet som är bunden till det här avtalet eller motsvarande med medlemmar på den aktuella arbetsplatsen har rätt att på arbetsplatsen utanför arbetstiden (innan arbetet inleds, under lunchrasten eller omedelbart efter avslutad arbetstid liksom enligt särskild överenskommelse under tid som omfattas av veckovilan) arrangera möten om frågor som gäller arbetsplatsens anställningar på följande villkor:

- a) En överenskommelse med arbetsgivaren ska, om möjligt, ingås tre dagar innan mötet ordnas på arbetsplatsen eller på ett ställe som avses i det här avtalet.
- b) Arbetsgivaren anvisar mötesplatsen som är en plats antingen på arbetsplatsen eller i närheten av arbetsplatsen och som är en för ändamålet lämplig plats som står under arbetsgivarens kontroll. Om det inte finns en sådan plats ska man vid behov förhandla för att nå en ändamålsenlig lösning.
- c) För mötesordningen och ordningen och redan i möteslokalen ansvarar den organisation och de arrangörer som har reserverat möteslokalen. Organisationens förtroendepersoner ska finnas tillgängliga under mötet.
- d) Mötesarrangörerna har rätt att kalla representanter för förbundet som är avtalspart i kollektivavtalet och dess underförening samt för den aktuella centralorganisationen till mötet.

FÖRHANDLINGSORDNING OCH GILTIGHET

29 § Lokala avtal

- 1 Det lokala avtalet som ovan nämnts i olika bestämmelser är i enlighet med kollektivavtalets förhandlingsordning möjligt antingen mellan arbetsgivaren och tjänstemannen eller mellan förtroendemannen och arbetsgivaren. Avtalet som ingåtts med en förtroendeman är bindande för de tjänstemän som förtroendemannen anses representera.

Avtalet kan vara tidsbundet eller gälla tillsvidare. Ett avtal som gäller tillsvidare kan sägas upp genom att man följer uppsägningstiden på tre månader, ifall man inte kommit överens om annat i fråga om uppsägningstiden. Avtalet ska ingås skriftligen om någondera avtalsparten så önskar.

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

30 § Förhandlingsordning

- 1 Avtalsparterna ska sakligt förhandla om alla de frågor som lyfts fram inom deras bransch i syfte att lösa dem i samverkan. Avtalsparterna bidrar för sin del till att goda och sakliga förhandlingsrelationer utvecklas på arbetsplatserna.
- 2 Ifall det uppstår meningsskiljaktigheter om tolkningen eller tillämpningen av det här avtalet som tjänstemannen och arbetsgivaren tillsammans inte finner en lösning på och som lokala förhandlingar inte ger enighet i, ska ärendet föras till förbunden för behandling.
- 3 Ifall det uppstår meningsskiljaktigheter av ett annat skäl än de som avses ovan mellan arbetsgivaren och en tjänsteman ska man i första hand sträva efter att genom lokala förhandlingar nå en lösning och om dessa förhandlingar inte leder till enighet ska ärendet föras till förbunden för behandling.

- 4 När någon av parterna föreslår förhandlingar i ovan avsedda fall ska dessa inledas utan dröjsmål och senast inom två veckor efter att framställan gjordes.
- 5 Över förhandlingarna ska, om någon av parterna begär det, upprättas ett protokoll eller en promemoria över meningsskiljaktigheterna som båda parterna ska underteckna. I dokumentet ska frågan som det råder oenighet om liksom båda parternas ståndpunkter kort beskrivas. Protokollet eller promemorian om meningsskiljaktighet ska göras upp inom en vecka efter att förhandlingen avslutades.
- 6 Om de i punkt 2 nämnda förhandlingarna inte leder till ett resultat, kan någondera parten överlämna ärendet till arbetsdomstolen.
- 7 Så länge som förhandlingarna om den i punkt 3 nämnda konflikten pågår, får man på grund av ärendet inte utlysa arbetsinställelse eller vidta andra åtgärder i syfte att utöva påtryckningar på motparten eller hindra det normala framskridandet av arbetet.
- 8 Företrädarna för förbunden som är bundna vid det här avtalet har rätt att delta i lokala förhandlingar om förbunden så kommer överens. Då förutsätts det att man redan tidigare har förhandlat lokalt om frågan som ska förhandlas. Om man inte når enighet i dessa förhandlingar går man till väga så som beskrivs under punkterna 2, 3 och 6.

31 § Avtalets giltighetstid

Detta avtal gäller från och med 19.02.2020 till 31.12.2021 och efter det i perioder om ett år åt gången, om inte någondera parten senast två månader innan avtalsperiodens upphörande skriftligen sagt upp det.

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

Vid förhandlingar om ett nytt kollektivavtal gäller bestämmelserna i detta kollektivavtal tills ett nytt kollektivavtal upprättats eller avtalsförhandlingarna annars upphört.

Helsingfors den 19 februari 2020

SKOGSINDUSTRIN rf

FACKFÖRBUNDET PRO rf

FINLANDS MASKINBEFÄLSFÖRBUND rf

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL FÖR PAPPERSINDUSTRINS TJÄNSTEMANNAAVTAL 2020–2021

Skogsindustrin rf, Fackförbundet Pro rf och Finlands Maskinbefälsförbund rf har 19.2.2020 godkänt riksförlikningsman Jukka Ahtelas förlikningsförslag, enligt vilket pappersindustrins tjänstemannaavtal förnyas enligt villkoren i det kollektivavtal, jämte dess underteckningsprotokoll, som upphörde 30.11.2019, såvida inte annat föranleds av detta underteckningsprotokoll och dess bilaga.

1 AVTALETS GILTIGHET

Kollektivavtalet upphör att gälla 30.11.2019. Kollektivavtalet enligt detta underteckningsprotokoll träder i kraft 19.2.2020 och är i kraft till och med 31.12.2021.

2 KOMPETENSUTVECKLING

Förhandlingsparterna anser det viktigt att chefers och andra i tjänstemannauppgifters kompetens motsvarar kraven till följd av förändringarna i arbetslivet.

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

Under avtalsperioden inleder förbundet en branschomfattande dialog om teknologins och digitaliseringens effekter på tjänstemannaarbetets utveckling, utbildningsbehov, förnyelsen av arbetsmiljön och arbetsformerna samt på övriga förändringar i samhället.

3 LÖNEFÖRHÖJNINGAR

År 2020

Tjänstemännens månadslön (inklusive naturaförmåner men utan skiftarbetstillägg och söndagsförhöjning) höjs 1.4.2020 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter med en allmän förhöjning om 0,7 procent.

Utöver den allmänna förhöjningen finns för löneförhöjningar om vilka avtalas lokalt en penningssumma till förfogande som uppgår till 0,6 procent av månadslönerna som betalats i januari 2020 till tjänstemän som omfattas av detta kollektivavtal (inklusive naturaförmåner, men utan skiftarbetstillägg och söndagsförhöjning). Storleken på potten konstateras i samråd med förtroendemannen.

Användningen och fördelningen av potten förhandlas lokalt tillsammans med förtroendemannen. Pottens användning verkställs i första hand enligt målen som fastställs i det lokala avtalet för utvecklingen av lönesystemet och principerna för lönesättningen samt i enlighet med det däri angivna förfarandet. Om en överenskommelse gällande de ovan fastställda målen och förfarandet saknas i det lokala avtalet för lönesystemet, används potten under beaktande av bland annat tjänstemannens kunnande, kompetens, arbetsprestation samt löneutveckling.

Om fördelningen av den lokala potten avtalas före 13.03.2020 och förhöjningen träder i kraft 01.04.2020 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter.

Förtroendemannen har rätt att inom skälig tid efter löneförhöjningarna få en redogörelse över hur den lokalt avtalade löneuppgörelsen har fördelats. Av redogörelsen ska framgå antalet tjänstemän, hur många som fått en löneförhöjning, storleken på den genomsnittliga förhöjningen samt den totala summan löneförhöjningar till tjänstemän.

Om inget samförstånd om fördelningen av den företags- eller enhetsspecifika potten kan nås före 13.03.2020 höjs lönerna för tjänstemännen med 0,6 procent genom en allmän förhöjning 01.04.2020 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter.

År 2021

Tjänstemännens månadslön (inklusive naturaförmånerna men exklusive skiftarbetstillägg och söndagsförhöjning) höjs 1.3.2021 med en allmän förhöjning på 1,2 procent.

Utöver den allmänna förhöjningen finns för löneförhöjningar om vilka avtalas lokalt en penningssumma till förfogande som uppgår till 0,8 procent av månadslönerna som betalats i december 2020 till tjänstemän som omfattas av detta kollektivavtal (inklusive naturaförmåner, men utan skiftarbetstillägg och söndagsförhöjning). Storleken på potten konstateras i samråd med förtroendemannen.

Användningen och fördelningen av potten förhandlas lokalt tillsammans med förtroendemannen. Pottens användning verkställs i första hand enligt målen som fastställs i det lokala avtalet för utvecklingen av lönesystemet och principerna för avlöningen samt i enlighet med det däri angivna förfarandet. Om en överenskommelse gällande de ovan fastställda målen och förfarandet saknas i det lokala avtalet för lönesystemet, används potten under beaktande av bland annat tjänstemannens kunnande, kompetens, arbetsprestation samt löneutveckling.

Om fördelningen av den lokala potten avtalas före 31.01.2021 och förhöjningen träder i kraft 01.03.2021 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter.

Förtroendemannen har rätt att inom skälig tid efter löneförhöjningarna få en redogörelse över hur den lokalt avtalade löneuppgörelsen har fördelats. Av redogörelsen ska framgå antalet tjänstemän, hur många som fått en löneförhöjning, storleken på den genomsnittliga förhöjningen samt den totala summan löneförhöjningar till tjänstemän.

Om inget samförstånd om fördelningen av den företags- eller enhetsspecifika potten kan nås höjs lönerna för tjänstemännen med 0,8 procent genom en allmän förhöjning 1.3.2021 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter.

4 FÖRTROENDEMANNÄRSÄTTNING

Beloppet på den separata månadsersättningen som betalas till en förtroendemann från och med 01.04.2020 uppgår till:

Antalet tjänstemän som förtroendemannen representerar	Månadsersättning fr.o.m. 01.04.2020
5 - 9	66
10 - 24	111
25 - 50	144
51 - 100	202
101 - 200	242
201 - 400	288
401 - 600	323
över 600	376

Ifall förtroendemannauppgifterna och arbetarskyddsuppgifterna är kombinerade i en och samma person, tas det här i beaktande som en faktor som ökar befrielsen från arbetet och storleken på månadsersättningen.

5 ERSÄTTNING TILL ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIG

Om inte annat avtalats, betalar arbetsgivaren en tjänsteman som fungerar som arbetarskyddsfullmäktig en separat månadsersättning som fr.o.m. 01.04.2020 uppgår till:

Antalet tjänstemän som arbetarskyddsfullmäktig representerar	Månadsersättning fr.o.m. 01.04.2020
5–9	58 euro
10–24	88 euro
25–50	118 euro
51–	148 euro

6 FRÄMJANDE AV LOKALA AVTAL

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

Inom branschen finns företag och verksamheter av olika slag och i olika situationer vad gäller marknad, efterfrågan, konkurrens och ekonomi. Genom lokala avtal kan man ta hänsyn till de företags- och verksamhetsspecifika behoven samt behov som handlar om personalens välbefinnande.

Kollektivavtalet innehåller flera bestämmelser om vilka lokala avvikande avtal kan ingås. Förbunden är överens om att lokala avtal är till fördel för både arbetsgivaren och tjänstemännen.

Förbunden ska med sin verksamhet främja lokala avtal. Som en konkret åtgärd för att främja lokala avtal går förbunden igenom alla kollektivavtalsbestämmelser som möjliggör lokala avtal. Förbunden utreder dessutom eventuella hinder för lokala avtal och behov att utveckla kollektivavtalet under avtalsperioden.

Under avtalsperioden förbereder förbunden riktlinjer eller kollektivavtalsbestämmelser som främjar dessa frågor. Gemensamt material förbereds bl.a. om saker som främjar tillämpandet av flexibla och mångsidiga arbetstider samt lokala avtal.

7 PRINCIPEN OM KONTINUERLIGA FÖRHANDLINGAR

Med iakttagandet av förfarandet med fortgående förhandlingar kan parterna genom ett gemensamt avtal inleda nödvändiga utvecklings- och ändringsprojekt och vid behov i samråd göra ändringar i kollektivavtalet.

- Arbetshälsa och ork i arbetet
- arbetstid
- produktivitet
- jämställdhet
- förtroendemannens ställning
- lönesystem, i synnerhet små och medelstora företag

8 JÄMSTÄLLDHET

Förbunden anser att främjande av jämlikhet mellan könen på arbetsplatsen enligt lagen om jämställdhet mellan män och kvinnor är ytterst viktigt, och i avsikt att uppnå detta mål vill de framhäva de skyldigheter och åtgärder som lagen nämner och vikten av att de förverkligas.

Förbunden konstaterar att i ett företag med minst 30 tjänstemän ska arbetsgivaren tillsammans med personalens representanter göra upp en jämställdhetsplan i enlighet med lagen om jämställdhet. Förbunden rekommenderar att planen uppdateras årligen, om inte annat avtalas om lokalt.

9 RÄTTVISA I CHEFERS LÖNESÄTTNING

Parterna understryker betydelsen av en god lönepolitik och det att lönesättningen är rättvis i förhållande till uppgiftens krav och tjänstemannens arbetsprestationer. Parterna är överens om att i företagets lönepolitik uppföljs lönesättningen för chefer och medarbetare. I huvudsak ska en chefs lönenivå överskrida den genomsnittliga nivån på löner för hans eller hennes medarbetare. I den här utvärderingen ska uppmärksamhet fästas bland annat på arbetets krav, arbetserfarenhet, specialkunnande, arbetsförhållanden och jämförbara inkomst- och lönesättningsfaktorer.

10 ANSTÄLLNINGSSKYDD

Utvecklingen av anställningsskyddet

Om en tjänsteman som har sagts upp av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker övergår till en annan arbetsgivares tjänst eller en utbildning som leder till examen, betalas han eller hon lön för den uppsägningstid som arbetsgivaren ska iakta ända till utgången av uppsägningstiden.

En tjänsteman som sägs upp av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker och som kan befrias från skyldigheten att utföra arbete betalas lön för uppsägningstiden oberoende av arbetsprestationen.

För att handskas med de olägenheter som förorsakats av den omstrukturering som pappersindustrin genomgår som bäst och för att främja sysselsättningen, kommer man överens om följande punkt om en tidsbunden återanställning, som tillämpas på tjänstemän som sagts upp före 31.12.2021.

Tiden för återanställning för tjänstemän som sagts upp eftersom alla produktionsenheter inom samma industriområde av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker lagts ner förlängs med sex månader. Arbetsgivaren informerar på ett lokalt överenskommet sätt om lediga arbetsplatser i 9 månader efter att tiden för återanställning har utgått. Denna bestämmelse tillämpas på tjänstemän vars anställningsförhållande sagts upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker före 31.12.2021.

Förbunden anser det viktigt att en tjänsteman som sagts upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker snabbt förflyttas till ett nytt arbete och sysselsättning. För att bättre nå detta mål understryker förbunden betydelsen av att förverkliga de skyldigheter och åtgärder som nämns i 49 § i lagen om samarbete inom företag. Parterna är överens om att man i samband med pappersindustrins omstrukturering ska sträva efter att så effektivt som möjligt se till att personal som förlorat sin arbetsplats förflyttas från ett arbete till ett annat.

Parterna är också överens om att en av de viktigaste metoderna för att försäkra förflyttningen från arbete till arbete är att kunna förutsäga förändringar i personalplanerna och i därtill hörande utbildningsmål.

Det är viktigt att man i personalplanerna förbereder sig för omstruktureringens möjliga verkningar och det utbildningsbehov som den kommer att förorsaka, med vilket man kan underlätta flyttningen från arbete till arbete.

11 KONCERNSAMARBETE

11.1 Organisering av samarbetet

Avtalsparterna anser det ändamålsenligt att det i inhemska koncernbolag som utövar pappersindustri eller i ett företag som utövar med produktionen sammanhängande verksamhet i flera olika av pappersindustrins produktionsanläggningar, finns organiserat samarbete mellan arbetsgivaren och personalen i de olika enheterna, till de delar som de omfattas av kollektivavtalet.

11.2 Fortsatt samarbete

För att få till stånd den interaktion mellan koncernen och personalen som är nödvändigt, har samarbetet organiserats på många olika sätt. Om samarbete inom koncernen redan har organiserats, kan det fortsättas. Om personalen tar initiativ till komplettering av samarbetet, behandlas det i samtal mellan arbetsgivaren och personalen. På basis av samtalen granskas vid behov ändamålsenligheten i samsamarbetsarrangemangen. Ifall man inte når samförstånd i ärendet, kan det överföras till förbunden för behandling.

11.3 Avtal om samarbete

11.3.1. Överenskommelse

Ifall arbetsgivaren inte arrangerat samarbete med personalen och ifall man inte kommer överens om annat mellan arbetsgivarens och personalens

representanter om organiseringen av samarbete, organiserar man samarbetet enligt punkt 11.3.2 – 11.3.4 i detta protokoll.

11.3.2. Former av samarbete

Arbetsgivaren arrangerar minst en gång i året ett möte för koncernledningen, inhemska dotterbolag och representanter för ledningen för olika produktionsanläggningar samt för personalens representanter. Antalet representanter för personalen som deltar i mötet avtalas om i koncernen. I detta fall beaktas fackavdelningens eller motsvarandes storlek. I samband med mötet kan personalens representanter hålla sitt eget möte.

Mötet organiseras när företagets bokslut är färdigt. I mötet utreds bokslutsuppgifterna för moderföretaget och dotterföretagen som omfattas av kollektivavtalet, samt de centrala verksamhetsförändringar som skett i dem och i deras skilda produktionsanläggningar sedan det förra mötet, t.ex. företagsförvärv och fusioner. Därtill behandlas utvecklingsperspektiven vad gäller marknadssituationen, ekonomin, investeringsverksamheten, sysselsättning som t.ex. personalstyrkan, kostnadsstrukturer, lönsamhet och produktivitet. Vid mötet kan även andra gemensamma ärenden behandlas. Målet är att personalens representanter baserat på den information de får kan skapa sig en allmän bild av koncernens situation och omedelbara framtid.

Information om inom koncernen fattade beslut som berör dotterbolag eller betydliga minskningar eller ökningar av verksamheten i skilda produktionsanläggningar ges skilt. Dylig information ges till representanter för personalen i de företag eller produktionsanläggningar som den berör. På deras initiativ kan man komma överens om att ge vidare information inom ramarna för koncernens kommunikationssystem.

Inom koncernerna grundas en kommitté på det sätt som avtalas om skilt i varje koncern.

Antalet representanter för personalen som deltar i kommittén avtalas om i koncernen. Medlemmarna som representerar personalen är representanter för fackavdelningar eller motsvarande. Kommittén förbereder de ärenden som ska behandlas vid mötet enligt det första stycket i den här punkten.

11.3.3. Konfidentiella uppgifter

Uppgifter som erhållits i samband med koncernsamarbetet är konfidentiella.

11.3.4. Ersättningar för kostnader

Arbetsgivaren ersätter det inkomstbortfall som beror på förlust av ordinarie arbetstid, resor och uppehåll för representanter för personalen som deltar i mötet.

12 PARALLELLAVTAL

Parterna är överens om att kollektivavtal som berör tjänstemän kan ingås uteslutande genom industriförbundsprincipen på så sätt att de inbegriper alla tjänstemän inom den aktuella industribranschen oberoende av specialyrkesbransch eller utbildning.

Parterna förbinder sig till att motverka att parallellavtal ingås inom kollektivavtalets tillämpningsområden.

13 IAKTTAGANDE AV KOLLEKTIVAVTAL

Förbunden som är parter i kollektivavtalet ansvarar för att deras medlemmar på rätt sätt tillämpar kollektivavtalets bestämmelser så som gemensamt avtalats.

Ifall förpliktelsen till arbetsfred brutits och arbetsfreden inte återställts med tanke på omständigheterna å det snaraste efter att förbunden informerats om den, eller ifall kollektivavtalet inte tillämpats rätt och felet inte med tanke på omständigheterna snabbt korrigerats efter att förbunden informerats, anses förbundet ha försummat sin tillsynsskyldighet.

Bestämmelsen i stycket ovan gäller tillämpningen av kollektivavtalet i ärenden som det egentliga kollektivavtalet har en oomtvistad och klar norm eller som det finns gemensamma tillämpningsanvisningar för.

Förbundets försummelse av tillsynsskyldigheten så som avsedd i denna bestämmelse vad gäller förpliktelse till arbetsfred, tas i beaktande som en förhöjande faktor i samband med dom att betala plikt enligt arbetsavtalslagen.

TILL.

De undertecknade förbunden anser det viktigt att de fackavdelningar och arbetsgivare som är deras medlemmar och som omfattas av kollektivavtalet iakttar förpliktelsen till arbetsfred.

14 INRÄTTANDE AV FÖRBUNDENS UTBILDNINGSPROJEKTGRUPP

Förbunden har avtalat om en utbildningsarbetsgrupp som årligen fattar beslut om utbildning och måltidsersättning enligt samarbetsavtalet.

15 UTVECKLING AV KOLLEKTIVAVTALET

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

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

Parterna förbereder under avtalsperioden 12-timmarsarbetsskift på grundval av anvisningarna i arbetstidsform 37 för arbetstagare inom pappersindustrin.

Helsingfors den 19 februari 2020

SKOGSINDUSTRIN RF

FACKFÖRBUNDET PRO RF

FINLANDS MASKINBEFÄLSFÖRBUND RF

VERKSAMHETSMODELL FÖR SYSSELSÄTTNING OCH OMSTÄLLNINGSSKYDD

I arbetsavtalslagen, samarbetslagen och lagen om utkomstskydd för arbetslösa har gjorts ändringar som har trätt i kraft den 1 juli 2005. Syftet med förändringarna mellan arbetsgivaren, arbetstagarna och Arbetskraftsmyndigheten är att effektivisera samarbetet och sysselsätta arbetstagaren snarast möjligt. De förändringar som skett i praktiken orsakade av lagändringarna förklaras nedan.

Denna utredning utgör inte en del av kollektivavtalet.

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 förhandlingsrutinerna och förhandlingsformerna, den planerade tidtabellen och planerade verksamhetsprinciper under uppsägningstiden i fråga om arbetsplatssökandet, utbildning, anlitande av Arbetskraftsservicen. I planen beaktas de gällande normerna för hur man ska gå till väga i fråga om minskningsförfarandet av Arbetskraft. 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 eller produktionsrelaterade orsaker, 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 överenskommits om ärendet efter uppsägningen, har arbetstagaren rätt till ledighet utan inkomstbortfall för att under sin uppsägningstid delta i utarbetande av sysselsättningsplan, arbetssökande 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.

SKOGSINDUSTRIN RF
TJÄNSTEMANNAUNIONEN TU RF
FINLANDS MASKINBEFÄLSFÖRBUND RF

ALTERNATIVT LÖNESYSTEM

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL OM ETT ALTERNATIVT LÖNESYSTEM FÖR
PAPPERSINDUSTRINS TJÄNSTEMANNAAVTAL

Tid 5.3.2002

Plats Skogsindustrin rf

Närvarand	Arto Tähtinen	Skogsindustrin rf
	ε	
	Kari Laaksonen	
	Ilkka Joenpalo	Tjänstemannaunionen TU rf
	Markku Palokangas	
	Anton Sjöholm	Finlands Maskinbefälsförbund rf

1

Ändring av 12 § i kollektivavtalet

Man beslutade att ändra på 12 § i pappersindustrins tjänstemannaavtal.
Förbundens alternativa lönesystem bifogas kollektivavtalet.

2

Ibrukttagandet av det alternativa lönesystemet

På verksamhetsställen där man inte har kommit överens om ett annat
lönesystem börjar man tillämpa det alternativa lönesystemet fr.o.m. 1.10.2002.

3

Avgörande av meningsskiljaktigheter

Meningsskiljaktigheter som gäller svårighetsbedömningen kan inte föras till
arbetsdomstol för avgörande.

4

Utbildning

Förbunden arrangerar under våren 2002 utbildning i lönesystemen. Det
utbildningsmaterial som förbunden för detta ändamål gemensamt sammanställt
är inte en del av kollektivavtalet.

5
Kommitté

Förbunden samlas före slutet av år 2003 för att granska de beslut som fattats i kommittén.

Helsingfors den 5 mars 2002

SKOGSINDUSTRIN rf

Arto Tähtinen

Kari Laaksonen

Tjänstemannaunionen TU rf

Ilkka Joenpalo

Markku Palokangas

FINLANDS MASKINBEFÄLSFÖRBUND rf

Anton Sjöholm

KOLLEKTIVAVTALETS BILAGA

Alternativt lönesystem

Om man inte lokalt avtalar eller har avtalat om ett annat lönesystem, klassificeras verksamhetsställets tjänstemannauppgifter enligt svårighetsgrad på följande vis.

Definitionen av och definitionskriterierna för svårighetsgrad

Med uppgiftens svårighetsgrad menas de krav som uppgiften ställer på utföraren. Svårighetsgraden beror inte på personen som utför uppgiften.

I dessa anvisningar definieras en uppgifts svårighetsgrad utgående från tre svårighetskriterier. De är

- kunskaper och färdigheter som behövs för att utföra uppgifterna,
- genomslagskraften av beslut och lösningar i anslutning till uppgifterna och det ansvar som uppgiften förutsätter
- interaktions- och relationsfärdigheter som ingår i uppgiften.

Arbetena på arbetsplatsen indelas i svårighetsgrupper med hjälp av faktorer som påverkar uppgiftens svårighetsgrad.

Grunderna för varierande svårighetsgrad

Uppgiftens svårighetsgrad blir desto högre ju högre utbildning och ju längre erfarenhet krävs, ju mer krävande beslut måste fattas och ju större ansvar uppgiften innehåller, samt ju mer interaktions- och relationsfärdigheter som uppgiften förutsätter.

Definition av svårighetsgrad

Kunskaper och färdigheter som behövs för att utföra uppgiften

Svårighetsgraden stiger ju mer kunskaper och färdigheter som fås antingen genom utbildning eller erfarenhet och som behövs för att utföra uppgiften så som planerat.		
Nivå	Definition av nivån	Poäng
1	Uppgiften kräver lämplig utbildning för uppgiften och en kort arbetsintroduktion.	24
1,5	Mellannivå	50
2	Uppgiften kräver yrkesinriktad utbildning och arbetserfarenhet.	76
2,5	Mellannivå	102
3	Uppgiften kräver mångsidig yrkesinriktad utbildning och/eller lång arbetserfarenhet.	128
3,5	Mellannivå	154
4	Uppgiften kräver ännu djupare och mångsidigare yrkesinriktad utbildning och/eller många års arbetserfarenhet.	180

KOLLEKTIVAVTALETS BILAGA

Genomslagskraften av beslut och lösningar i anslutning till uppgifterna och det ansvar som uppgiften förutsätter

Svårighetsgraden stiger ju större genomslagskraft besluten och lösningarna har på arbetsgruppen, avdelningen och hela verksamhetsstället, verksamhetskedjan och intressentgrupper; ju större inverkan besluten har på ekonomin, produktionen och verksamheten, samt ju större ansvar som ingår i besluten och lösningarna.		
Nivå	Definition av nivå	Poäng
1	Inverkan av besluten som förutsätts av uppgiften och ansvarsnivån är låg.	15
1,5	Mellannivå	33
2	Inverkan av besluten som förutsätts av uppgiften och ansvarsnivån är skäliga.	50
2,5	Mellannivå	68
3	Inverkan av besluten som förutsätts av uppgiften och ansvarsnivån är betydande.	85
3,5	Mellannivå	103
4	Inverkan av besluten som förutsätts av uppgiften och ansvarsnivån är stora.	120

Interaktion och relationsfärdigheter som ingår i uppgiften

Svårighetsgraden stiger ju djupare och bredare krav uppgiften ställer på samarbets- och relationsfärdigheter, på förmågan att träna och förhandla, och ju mer långvariga och bestående ändring ska fås till stånd genom interaktionen. Chefsarbete förutsätter alltid interaktions- och relationsfärdigheter.		
Nivå	Definition av nivå	Poäng
1	Uppgiften förutsätter enbart låga interaktions- och relationsfärdigheter.	13
1,5		28
2	Uppgiften förutsätter skäliga interaktions- och relationsfärdigheter.	42
2,5		57
3	Uppgiften förutsätter betydande interaktions- och relationsfärdigheter samt förmåga att träna och förhandla.	71
3,5		86
4	Uppgiften är interaktions- och relationsbetonad och förutsätter god förmåga att träna och förhandla.	100

Verkställandet av svårighetsklassificeringen

Scårighetsklassificeringen för arbetena utförs per verksamhetsställe. För bedömning av befattningens svårighetsgrad ska arbetsuppgifterna beskrivas så väl att man utgående från dessa pålitligt kan bedöma svårighetsgraden.

KOLLEKTIVAVTALETS BILAGA

Före man fastställer uppgiftsbeskrivningen behandlas uppgiftens innehåll med tjänstemannen till exempel i samband med medarbetarsamtal eller utvecklingssamtal. När utvärderingen av svårighetsgrad utförs för första gången på verksamhetsstället, ska på verksamhetsstället i detta syfte inrättas en arbetsgrupp som tjänstemännens valda representanter ska ha möjlighet att delta i.

Avgörande av meningsskiljaktigheter

Meningsskiljaktigheter vad gäller utvärderingen av svårighetsgraden behandlas enligt 30 § andra och tredje punkten i förhandlingsordningen. Ifall man inte kan nå samförstånd i ärendet, ska det lösas i en kommitté som parterna inrättat. Meningsskiljaktigheter som berör lönerna löses i enlighet med förhandlingsordningen i kollektivavtalet.

Vardera parten utnämner lika många representanter till kommittén. Medlemmarna väljer bland sig en ordförande.

Bedömning av kompetensen

Med kompetens uppfattas alla de personliga egenskaper hos tjänstemannen som direkt eller indirekt påverkar utförandet av arbetet. Kompetens jämförs i förhållande till arbetets svårighetsgrad.

Det är skäl att ha ett tydligt och enkelt system för bedömning, så att det är tillräckligt lätt att tillämpa och kompetensfaktorerna eller betoningarna kan ändras i enlighet med situationen. Beroende på hur vidsträckt företagets verksamhet är kan t.ex. samarbetsförmåga, mångkunnighet, språkkunskaper eller databeredskap betonas i valet av kompetensfaktorer.

Chefen utför bedömningen av tjänstemannens kompetens. Arbetsgivaren gör upp grunderna för bedömningen av kompetens per verksamhetsställe eller företag efter att ha förhandlat om saken med förtroendemannen. En tjänsteman har rätt att på begäran få en utredning av den chef som har bedömt hans eller hennes kompetens om bedömningen av kompetens och arbetsprestation samt om resultaten.

En målinriktad lönestruktur

Målet för lönestrukturen är en rättvis lönesättning. Tjänstemännens lön bestäms utgående från arbetets svårighetsgrad och tjänstemannens kompetens och arbetsprestation.

Ett korrekt utformat och tillämpat lönesystem understöder en rättvis och uppmuntrande lönepolitik och uppmuntrar personalen på verksamhetsstället att arbeta för samma mål som organisationen.

En fungerande lönestruktur uppmuntrar tjänstemännen till goda arbetsprestationer. Lönestrukturen ska innehålla en princip enligt vilken mer lön betalas för ett mer krävande arbete än för ett mindre krävande, och att samma princip även förverkligas vad gäller tjänstemannens kompetens och arbetsprestationer.

KOLLEKTIVAVTALETS BILAGA

Den lägsta lönen per verksamhetsställe är fr.o.m. 01.04.2020 1974 euro och fr.o.m. 01.03.2021 2014 euro i månaden. Andra löner på verksamhetsstället bestäms utgående från uppgiftens svårighetsgrad och tjänstemannens kompetens och arbetsprestation, differentierat på ett rättvist sätt. Antalet svårighetsnivåer bestäms utgående från verksamhetsställets behov. Beroende på antalet tjänstemän, antalet tjänster som ska klassificeras och allmänna förhållanden på verksamhetsstället finns det mellan 7 och 16 svårighetsnivåer. Nivåerna behöver inte vara jämnt fördelade. Om det finns få tjänster att klassificera eller ifall de är nära varandra vad gäller svårighetsnivå, kan man lokalt avtala om att färre än sju svårighetsnivåer används.

Underhåll av systemet, ändringar i uppgifterna och nya uppgifter

Svårighetsklassificeringen ska justeras regelbundet, åtminstone en gång per år. I samband med denna granskning reserveras en möjlighet för tjänstemännens representant/representanter eller en möjlig klassificeringsarbetsgrupp som tillsatts i företaget/på verksamhetsstället att föra fram sina grundade åsikter om klassificeringen, hur väl systemet fungerar och möjliga problem som framkommit.

Svårighetsgraden för en ny uppgift som utformas för en ny tjänsteman definieras senast inom fyra månader efter att anställningsförhållandet inleddes. På samma sätt förfars när en redan existerande uppgifts innehåll förändras permanent.

När en tjänsteman övergår från en uppgift till en annan, vars innehåll inte ändras och vars svårighetsgrad är bestämd, iakttas klassificeringen för den nya uppgiften från början av den lönebetalningsperiod som följer på övergången.

En löneförändring på grund av en omdefinition av svårighetsgraden förverkligas från början av den lönebetalningsperiod som följer på omdefinitionen. Om ändring av en tjänstemans månadslön har avtalats i 5 § andra punkten i kollektivavtalet.

Rätt till information

Förtroendemannen har rätt att få information om tjänstemännens löner i den utsträckning som förtroendemanna- och förbindelsemannaavtalet förutsätter, om man inte kommit överens om annat i lokala avtal om lönesystem.

Om överlåtelse av information mellan förbunden har avtalats i avtalet om lönestatistikföring.

PROTOKOLL GÄLLANDE FÖRKORTNINGSSÄTTEN 17.12.1993

11.3 PROTOKOLL GÄLLANDE SÄTTET ATT FÖRKORTA DAG- OCH TVÅSKIFTSARBETE

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

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

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

3 § Förkortningen av arbetstiden verkställs genom att ge ledighet så att arbetstiden under en tidsperiod på högst ett kalenderår utjämnas till i genomsnitt den omfattning per vecka som anges i 2 §. Semesterdagar kan inte användas för utjämning av arbetstiden.

Ledighet tas i enlighet med arbetsgivarens hänvisning under minst ett arbetsskift per gång om det inte avtalas med tjänstemannen om att ledigheten tas på annat sätt eller ersätts. Ledighet som inte förts in i arbetstidsschemat och inte har tagits ska ges senast före utgången av juni följande år. Ifall ledigheten då inte har tagits ersätts den som övertid per vecka.

Ifall man inte beslutar särskilt om tidpunkten för varje enskild ledighet utan tidpunkterna för alla ledigheter fastställs på en gång kallas denna plan för arbetstidsschema. Vid uppgörandet av ett arbetstidsschema ska arbetsgivaren sträva efter att beakta tjänstemännens individuella önskemål om tidpunkter för ledigheterna inom ramen för produktionsbehov samt drift- och servicetider.

Arbetstidsschemat är kollektivt till sin natur och gäller för den tid då den arbetstidsform som används på respektive arbetsställe, avdelning eller arbetsplats i allmänhet är dag- eller tvåskiftsarbete. Vid övergång till en annan arbetstidsform, t.ex. treskiftarbete, bestäms arbetstiden efter övergången av de bestämmelser som gäller den valda arbetstidsformen.

Ifall det ovan angivna arbetstidsschemat inte har fastställts på förhand anges tidpunkten för ledigheten senast en vecka innan, om inte annat avtalas om lokalt före ledigheten. Samma tillvägagångssätt tillämpas om arbetstidsschemat ändras.

Om inte något annat följer av arbetstidsschemat anses en tjänsteman som är frånvarande från arbetet ha fått ledighet, även om de frånvarande inte särskilt har underrättats om det när hela företaget, den arbetsavdelning eller den arbetsgrupp som tjänstemannen tillhör har tagit en i detta avtal avsedd ledighet.

- 4 § Arbetsstidsförkortningen verkställs utan att inkomstnivån sänks.
- 5 § Lediga dagar som ges utgående från det här avtalet och som annars hade varit arbetsdagar räknas som med arbetsdagar likställda dagar när det gäller intjänandet av semester.
- 6 § Arbetsgivaren ska förhandla med en företrädare för tjänstemännen innan arbetsstidsarrangemangen som avses i det här avtalet verkställs. Vid förhandlingarna ska man beakta karaktären av arbetsplatsens tjänstemannaarbete, tryggheten av drift- och servicetider, övriga personalgrupperingars arbetsstidsarrangemang samt andra motsvarande omständigheter. Efter förhandlingarna anmäler arbetsgivaren enligt vilket system de förfaranden som tillämpas bestäms.
- 7 § Detta avtal tillämpas som en del av det allmänna avtalet. Detta avtal ersätter det protokoll undertecknat 5.2.1991 gällande sättet att förkorta arbetstiden.

Helsingfors den 17 december 1993

PAPPERSINDUSTRINS FÖRTROENDEMANNAAVTAL

1 § SYFTET MED FÖRTROENDEMANNASYSTEMET

Förtroendemannasystemet är ägnat att upprätthålla och utveckla förhandlings- och samarbetsrelationer mellan arbetsgivaren och tjänstemännen. Förtroendemannen är sin förenings och tjänstemännens representant i frågor som gäller tillämpningen av kollektivavtalet, tryggheten av arbetsfreden och 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 pappersindustrin.

3 § FÖRTROENDEMAN

Tjänstemän, som är Fackförbundet Pro rf:s medlemmar på den ifrågavarande arbetsplatsen som avses i tjänstemannaavtalet inom pappersindustrin, har rätt att välja en förtroendeman och vice förtroendeman, som vid de fall förtroendemannen är förhindrad fullgör dennes uppgifter.

Utöver förtroendemannen kan även vice förtroendemannen delta i lokala förhandlingar med arbetsgivaren enligt kollektivavtalet när det gäller hela personalgruppen eller en betydande del av den, om andra representanter för personalen från samma eller en annan personalgrupp inte deltar och flera personer från arbetsgivarsidan deltar i förhandlingarna.

Om företaget har ett separat verksamhetsställe, som inom tillämpningsområdet för tjänstemannaavtalet inom pappersindustrin anlitar minst 15 tjänstemän, kan man lokalt avtala om att även vid en sådan arbetsplats får de tjänstemän, som är medlemmar inom Fackförbundet Pro rf, bland sig välja 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 inom företagets olika arbetsplatser på samma ort valts mer än en förtroendeman, ska man meddela arbetsgivaren om vilken förtroendeman som kommer att föra lokala förhandlingar med arbetsgivaren i de fall, då ärendet berör företagets alla olika arbetsplatser på samma ort.

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

Före valet av avdelningsförtroendeman kommer man överens om den funktionella helhet som avdelningsförtroendemannen representerar. Samtidigt avtalas det om inom vilka ärenden och inom vilket omfång 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 40 tjänstemän.

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

4 § ORDNANDE AV FÖRTROENDEMANNNAVAL

Val av förtroendeman och avdelningsförtroendeman kan ordnas på arbetsplatsen.

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

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 inom pappersindustrin avsedd tjänsteman som är medlem i Fackförbundet Pro rf och har under minst ett år 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 § MEDDELANDEN

Den förening, som är bunden till tjänstemannaavtalet inom pappersindustrin 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 emottagit meddelandet om resultatet i förtroendemanna valet, meddelar arbetsgivaren snarast skriftligen till förtroendemannen om vem som förhandlar lokalt och företagsvis för arbetsgivaren 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 inom pappersindustrin, i förhandlingar med arbetsgivaren gällande kollektivavtal, lokala avtal, tolkning av arbetslagstiftning och överlag ärenden som berör anställningsförhållanden för tjänstemän,
- övervaka för tjänstemännens del att detta avtal följs,
- föra för tjänstemännen lokala förhandlingar och
- representera tjänstemän, ifall en sådan person eller grupp av personer, för vilken tjänstemannen är eller kunde vara i chefsställning, föreslår arbetsgivaren förhandlingar om ett ärende som berör en tjänsteman som omfattas av pappersindustrins tjänstemannaavtal.

8 § FÖRTROENDEMÄNNENS ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE

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

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

Löneutvecklingen för förtroendemannen granskas vid ikraftträdandetidpunkten för i kollektivavtalet avtalade lokalt förhandlade pottar.

Av den lokala potten tilldelas till förtroendemannen minst den genomsnittliga andelen för de tjänstemän som förtroendemannen representerar.

TILL. Bestämmelsen ska endast tillämpas om den lokala potten inte delas ut. Då betalas till förtroendemannen minst den andel av den lokala potten som fås när eurobeloppet för potten delas med antalet tjänstemän som förtroendemannen representerar.

Exempel: den lokala potten är 0,8 % och det finns 10 tjänstemän som potten ska delas till. Deras sammanlagda lönesumma är 35 000 €. Då är potten 0,8 % x 35 000 € = 280 €. Om man delade detta jämnt skulle förhöjningen vara 28 € per tjänsteman. Detta innebär att förtroendemannen får minst 28 €, och återstående potten delas på andra grunder till övriga 9 tjänstemän.

Bestämmelsen tillämpas första gången 1.4.2020 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter.

9 § FÖRFLYTTNING AV FÖRTROENDEMAN

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

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

10 § ANSTÄLLNINGSSKYDD

Om företagets arbetskraft permitteras eller sägs upp på grund av ekonomiska eller med produktionen sammanhängande orsaker, får förtroendemannen inte sägas upp eller permitteras om inte produktionsanstaltens verksamhet helt avbryts. Ifall det i samråd med förtroendemannen konstateras att han eller hon inte kan erbjudas arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller som i övrigt passar honom eller henne, är det emellertid möjligt att avvika från denna bestämmelse.

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

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

Förtroendemannens eller avdelningsförtroendemannens arbetsavtal får inte hävas i strid med förordningen i arbetsavtalslagens 8 kapitel 1 §. Det är inte möjligt att häva arbetsavtalet på grund av att han eller hon har brutit mot ordningsbestämmelserna utan att han eller hon samtidigt upprepade gånger och väsentligt samt trots varning har underlåtit att uppfylla sin arbetsförpliktelse.

Bestämmelserna som berör ovannämnda anställningsskydd bör tillämpas även för den på arbetsstället utsedda förtroendemannakandidat, vars nominering skriftligen meddelats till arbetsgivaren. Kandidatskyddet börjar dock tidigast tre månader innan verksamhetsperioden för den förtroendeman som ska väljas börjar 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 förtroendemän.

Förtroendemännens 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 efterskydd förorsakad av rörelseöverlåtelsen i enlighet med föregående kapitel från och med att verksamhetsperioden upphört.

Om förtroendemännens eller avdelningsförtroendemännens arbetsavtal hävts i strid med detta avtal, ska arbetsgivaren betala en ersättning till honom eller henne 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 skötseln 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 placeringen av tjänstemännens arbetsplatser samt de möjligheter som förtroendemännens 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 förtroendeuppgifter under denna tid.

När förtroendemannen eller avdelningsförtroendemannen under arbetstiden sköter uppdrag över vilka överenskommit med arbetstagarerna, minskas inte månadslönen på grund av sådana befrielser.

12 § FÖRTROENDEMÄNNAS ERSÄTTNING

Arbetsgivaren betalar förtroendemannen en separat förtroendemannaersättning enligt det som avtalats i det ikraftvarande tjänstemannaavtalet inom pappersindustrin på basis av antalet tjänstemän som kalenderårets första dag omfattas av kollektivavtalet.

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

När antalet industritjänstemän på arbetsplatsen är fyra eller mindre och förtroendemannen utöver sin regelbundna arbetstid sköter uppdrag över vilka överenskommit med arbetstagarerna, betalas övertidsersättning för den förlorade tiden eller avtalas med förtroendemannen om en annorlunda 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 en i allmänt bruk varande adb-utrustning och därtill hörande program, samt en internetanslutning (bland annat e-post). Om praktiska arrangemang avtalas lokalt.

14 § UTBILDNING FÖR FÖRTROENDEMÄN

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

Under förtroendemannens mandatperiod kommer arbetsgivaren och förtroendemannen överens om behovet av förtroendemannens yrkesinriktade påbyggnads- och fortbildning.

Efter att förtroendemannens förtroendeuppdrag upphört ska han eller hon tillsammans med arbetsgivaren tillsammans reda ut, ifall upprätthållandet av tjänstemannens yrkeskunskaper förutsätter yrkesutbildning till det tidigare eller ett motsvarande arbete. Arbetsgivaren ordnar den av utredningen förutsedda utbildningen. Vid beslut om utbildningens innehåll beaktas befrielsen från arbetet, längden på förtroendemannaperioden och de ändringar av arbetsmetoder som skett under denna tid.

15 § PERSON-, STATISTIK- OCH ARBETSKRAFTSUPPGIFTER

1. **Allmän informationsförmedling**

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

2. **Meningsskiljaktigheter**

När oklarhet eller oenighet i ärenden som berör tjänstemannens anställningsförhållande uppstår ska förtroendemannen eller avdelningsförtroendemannen förses 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 inom pappersindustrin:

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

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

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

Omedelbart efter det att tjänstemannastatistiken i enlighet med statistiksamarbetsavtalet är klar ges förtroendemannen en gång per år skriftligen och i form av lönestatistik uppgifter om genomsnittlig månadslön 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 grunderna för lönesättningen i enlighet med 12 § i pappersindustrins tjänstemannaavtal ges löneuppgifterna gällande svårighetsnivån i enlighet med det lokala avtalet.

Förtroendemannen har inte rätt att få uppgifter om de genomsnittliga månadsinkomsterna för grupper som består av färre 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 till ett anställningsförhållande för en viss tid. På begäran ges förtroendemannen uppgifter om grunderna för att ett avtal ingås för en viss tid.

5. Lönesystem

För förtroendemän reserveras möjligheten att bekanta sig med de i verksamhetsområdet ikraftvarande lönefastställnings- och löneuträkningssystemen, som berör tjänstemännen som arbetar inom tillämpningsområdet för pappersindustrins tjänstemannaavtal, såsom olika anställningsformer och de fastställnings- och uträkningsregler gällande

skiftarbetstillägg 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 karaktär**

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.

16 § **BESTÄMMELSE OM IKRAFTTRÄDANDE**

Det här avtalet träder i kraft 1.11.2003 och gäller tillsvidare med beaktande av en uppsägningstid på sex månader.

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

SKOGSINDUSTRIN RF

TJÄNSTEMANNAUNIONEN TU RF

PAPPERSINDUSTRINS AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD FÖR TJÄNSTEMÄN

I Allmänna bestämmelser

1 § ALLMÄNT TILLÄMPNINGSOMRÅDE

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

Avtalet gäller uppsägningen av ett tillsvidare gällande arbetsavtal på grund av orsaker som beror på tjänstemannen eller på hans eller hennes person, tjänstemannens egen uppsägning samt de förfarandesätt som följs vid uppsägning eller permittering av tjänstemän på grund av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker.

Avtalet gäller ej anställningar avsedda i lagen om yrkesutbildning (630/1998).

2 § UPPSÄGNINGSGRUNDER

Arbetsgivaren får inte säga upp tjänstemannens arbetsavtal eller permittera tjänstemannen utan en sådan grund som avses i arbetsavtalslagen.

Protokollsanteckning:

På basis av detta avtal kan man utreda ifall en uppsägning som gjorts i enlighet med arbetsavtalslagens 7 kap. 3 § eller 4 § verkligen berott på skäl som föranletts av tjänstemannen eller som berör dennes person, och ifall arbetsgivaren haft tillräcklig grund för att säga upp tjänstemannen i enlighet med skälen nämnda i denna paragraf i en sådan situation, där arbetsavtalet hävts på basis av arbetsavtalslagens 8 kap. 1.1 §.

Avbruten lönebetalning istället för uppsägning

Arbetsgivaren har, på samma grunder som berättigar till uppsägning eller hävning av en tjänstemans avtal på grund av orsaker som har att göra med tjänstemannens person, rätt att istället för att avsluta anställningsförhållandet avhålla tjänstemannen från arbetet eller avsluta lönebetalningen. Maximitiden för avbruten lönebetalning och andra därtill hörande förfaringsätt avtalas om på arbetsplatsen, med iakttagande av lagen om samarbete inom företag.

Tillämpningsanvisning:

De bestämmelser och förfaringsåttanvisningar som finns i arbetsplatsens arbetsreglemente är fortsättningsvis i kraft, ifall de har tagits i bruk och godkänts enligt lagen om samarbete inom företag.

UPPSÄGNINGSTIDER

Om man inte har avtalat om en annan uppsägningstid i samband med uppsägningen, ska arbetsgivaren iaktta följande uppsägningstider när anställningsförhållandet har pågått utan avbrott:

- 1 14 dagar om anställningsförhållandet har fortgått högst ett år,
- 2 en månad om anställningen har fortgått över ett år men högst fyra år,
- 3 två månader om anställningen har fortgått över fyra år men högst åtta år,
- 4 fyra månader om anställningen har fortgått över åtta år men högst 12 år och,
- 5 sex månader om anställningsförhållandet har fortgått över tolv år.

Om man inte har avtalat om en annan uppsägningstid i samband med uppsägningen, ska tjänstemannen iaktta följande uppsägningstider när anställningsförhållandet har pågått utan avbrott:

- 1 14 dagar om anställningsförhållandet har fortgått högst fem år och
- 2 en månad om anställningsförhållandet har fortgått över fem år.

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.

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

Tillämpningsanvisning:

Fastställande av anställningstid

Vid beräkandet av den anställningstid enligt vilken uppsägningstiden fastställs, beaktas endast den tid tjänstemannen utan avbrott har varit anställd hos arbetsgivaren i samma anställningsförhållande. Till exempel överlåtelse av rörelse, moderskaps- och föräldraledighet och vårdledighet, värnplikt eller studieledighet avbryter inte anställningsförhållandet.

Förutom anställningsförhållandets kontinuitet bör man också utreda vilka andra tider man kan räkna sig till godo vid beräkandet av anställningsförhållandets längd, vilken i sin tur inverkar förlängande på uppsägningstiden. För de värnpliktigas del beaktas som dylik tid endast den tid tjänstemannen utan avbrott har varit anställd hos arbetsgivaren före den i värnpliktslagen (452/1950) avsedda värnpliktstjänstgöringen samt den därpå följande tiden förutsatt att tjänstemannen med stöd av ovan nämnda lag har återvänt till arbetet. Den egentliga värnpliktstiden räknas sålunda inte till anställningstiden.

Beräkning av bestämd tid

Det finns inga skilda bestämmelser om beräkning av bestämd tid i den arbetsrättsliga lagstiftningen och inte heller i kollektivavtalet. De beräkningsregler om beräkning av bestämd tid i lagen om beräkning av laga tid (150/30) iakttas när man räknar angivna tider i fasta anställningsförhållanden, till exempel vid beräkning av uppsägningstid m.m. Vid beräkning av tider som ingår i avtalet om uppsägningsskydd tillämpas följande bestämmelser, om inte annat avtalas.

1. Om en tid är bestämd i ett visst antal dagar efter en angiven dag ska den dag på vilken åtgärden har vidtagits inte medräknas i den bestämda tiden.

Exempel: Om arbetsgivaren permitterar tjänstemannen 1.3 med iakttagande av permitteringsvarseltiden på 14 dagar, är den första permitteringsdagen 16.3.

2. Tiden som är bestämd i veckor, månader eller år efter den bestämda dagen upphör den dag under den avsedda veckan eller månaden som till sin benämning eller ordningsnummer motsvarar den sagda dagen. Om en motsvarande dag inte finns i den månad, under vilken den bestämda tiden skulle löpa ut, anses den sista dagen i samma månad som den bestämda tidens slutdag.

Exempel: Ifall arbetsgivaren 30.7 säger upp en tjänsteman vars anställningsförhållande utan avbrott har fortgått i över fyra men högst 8 år och vars uppsägningstid därmed är 2 månader, är anställningsförhållandets sista dag 30.9. Ifall uppsägningen av den nämnda tjänstemannen sker 31.7, är anställningsförhållandets sista dag 30.9, eftersom det i september inte finns en dag som till sin ordningsnummer skulle motsvara den dag på vilken den bestämda tiden skulle upphöra.

Även om den bestämda dagen eller den sista dagen av en bestämd tid vid uppsägningen infaller på en helgdag, självständighetsdagen, första maj, jul- eller midsommarafton eller på en söckenlördag, är den nämnda dagen trots detta anställningsförhållandets sista dag.

4 § UNDERLÅTENHET ATT IAKTTA UPPSÄGNINGSTID

En arbetsgivare som inte iakttar uppsägningstiden ska betala en ersättning till tjänstemannen som motsvarar full lön för den tid som motsvarar uppsägningstiden.

En tjänsteman som underlåtit att iakttä uppsägningstiden är skyldig att som en engångsersättning betala ett belopp som motsvarar lönen under uppsägningstiden åt arbetsgivaren. Arbetsgivaren får avdra detta belopp från slutlönen som betalas tjänstemannen och följer då arbetsgivarens kvittningsrätt som stadgats om i 2 kap. 17 § i arbetsavtalslagen.

Om man endast delvis försummar att iaktta uppsägningstiden begränsas ersättningsskyldigheten till att motsvara lönen för den tid av uppsägningstiden som inte har iakttagits.

5 § ANMÄLAN OM UPPSÄGNING

Meddelandet om uppsägningen ska delges arbetsgivaren eller arbetsgivarens företrädare eller tjänstemannen personligt. Om det inte är möjligt kan meddelandet sändas per brev eller elektroniskt. Ett sådant meddelande anses ha delgetts mottagaren senast på den sjunde dagen efter att meddelandet har skickats.

När en tjänsteman är på lag- eller avtalsenlig semester eller en minst två veckor lång ledighet som ges för utjämning av arbetstiden, anses emellertid en uppsägning som sänts per brev eller elektroniskt ha delgetts tidigast den dag som följer på den avslutade semestern eller ledigheten.

6 § ANMÄLAN OM GRUNDEN FÖR UPPSÄGNING

Arbetsgivaren ska på tjänstemannens begäran utan dröjsmål skriftligt uppge datum då arbetsavtalet upphör att gälla och de uppsägningsorsaker utgående från vilka arbetsavtalet avslutas och som arbetsgivaren känner till.

7 § TJÄNSTEMANS UPPSÄGNINGSSKYDD UNDER GRAVIDITET OCH FAMILJELEDIGHET

Arbetsgivaren har inte rätt att säga upp tjänstemannens arbetsavtal på grund av graviditet eller på grund av att tjänstemannen utnyttjar sin rätt till familjeledighet i enlighet med 4 kap. i arbetsavtalslagen. Tjänstemannen ska på arbetsgivarens begäran lämna en utredning över sin graviditet.

Om arbetsgivaren säger upp avtalet för en tjänsteman som är gravid eller en tjänsteman som utnyttjar familjeledighet, anses uppsägningen ha gjorts på grund av graviditeten eller utnyttjandet av familjeledigheten om inte arbetsgivaren kan bevisa att det finns andra grunder.

Arbetsgivaren får säga upp en tjänsteman som är moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps-, föräldra- eller vårdledig i enlighet med 7 kap. 3 § i arbetsavtalslagen endast ifall arbetsgivarens verksamhet upphör helt.

8 § DELGIVNING AV UPPSÄGNING OCH VARNINGSFÖRFARANDE

En uppsägning och varning som ges på grund av orsaker som beror på personen ska delges tjänstemannen inom skälig tid från det arbetsgivaren fått kännedom om grunden för uppsägningen och orsakerna som leder till varningen.

I samband med varningen ska anges hur länge varningen gäller.

9 § HÖRANDE AV TJÄNSTEMAN

Före arbetsgivaren säger upp arbetsavtalet, ska arbetsgivaren bereda tjänstemannen möjlighet att bli hörd om orsakerna till upphävandet av arbetsavtalet. Tjänstemannen har rätt att vid hörandet anlita biträde, som i första hand är förtroendemannen.

10 § DOMSTOLSBEHANDLING

Om parterna inte når en överenskommelse i en tvist som gäller uppsägningen av ett arbetsavtal kan arbetsgivar- eller tjänstemannaförbundet föra ärendet till domstol för avgörande. Enligt 15 § i lagen om arbetsdomstolen (646/74) ska stämningen lämnas till arbetsdomstolen inom två år efter att anställningsförhållandet har avslutats.

11 § ERSÄTTNING FÖR OGRUNDAD UPPSÄGNING AV ARBETSAVTAL

En arbetsgivare som har sagt upp en tjänsteman i strid med de uppsägningsgrunder som fastställs i 2 § i det här avtalet är skyldig att betala tjänstemannen en ersättning för obefogad uppsägning av arbetsavtal.

12 § ERSÄTTNINGENS BELOPP

I ersättning ska minst tre och högst 24 månaders lön betalas.

När ersättningens storlek fastställs beaktas den uppskattade tiden utan arbete och inkomstbortfallet, anställningens varaktighet, tjänstemannens ålder och möjligheter att få ett arbete som motsvarar yrket eller utbildningen, arbetsgivarens förfarande vid uppsägningen av arbetsavtalet, anledning som tjänstemannen själv ger till att arbetsavtalet avslutas, tjänstemannens och arbetsgivarens förhållanden i allmänhet och övriga därmed likställda omständigheter.

Från ersättningen ska arbetslöshetsdagpenningen som har betalats till tjänstemannen dras av så som föreskrivs i 12 kap. 3 § i arbetsavtalslagen.

Arbetsgivaren kan inte dömas till ersättning avsedd i den här paragrafen utöver skadeersättning i enlighet med 12 kap. 2 § arbetsavtalslagen eller i stället för den.

II Permittering

13 § PERMITTERING

Vid permittering av en tjänsteman ska man följa de anmälningstider som stadgats i 15 § och permitteringen kan ske för en bestämd tid eller tillsvidare.

En tjänsteman får inom de begränsningar som nämns i 5 kap. 6 § i arbetsavtalslagen utföra annat arbete under permitteringen.

Om användningen av bostadsförmånen under permitteringen stadgas i 13 kap. 5 § i arbetsavtalslagen.

Om tjänstemannen permitterats tillsvidare ska arbetsgivaren informera om att arbetet inleds minst sju dagar innan, om inte annat har avtalats.

En tjänsteman har rätt att säga upp ett arbetsavtal som ingåtts med en annan arbetsgivare under permitteringen oberoende av dess längd med en uppsägningstid på fem dagar.

Om tjänstemannen under permitteringstiden har tagit emot annat arbete efter att ett meddelande om permittering getts, men före han eller hon meddelats om permitteringens inställning eller framskjutande, är tjänstemannen inte skyldig att ersätta den skada det här möjligen förorsakar arbetsgivaren. I ett dylikt fall är tjänstemannen skyldig att återgå till arbetet så snart som möjligt.

14 § FÖRHANDSUTREDNING OCH HÖRANDE AV TJÄNSTEMAN

Arbetsgivaren ska utgående från den information som han har lägga fram en förhandsutredning för tjänstemannen om permitteringsgrunderna, omfattningen av den och sättet för hur permitteringen ska verkställas samt tidpunkten för när permitteringen inleds och hur länge den ska vara. Om permitteringen riktas till flera tjänstemän, kan utredningen ges till förtroendemannen som representerar tjänstemännen, eller till annan vald representant, och ifall ingen representant är vald, till alla tjänstemännen gemensamt. Utredningen ska läggas fram utan dröjsmål när arbetsgivaren har fått kännedom om behovet av permittering.

Efter att utredningen har getts, före permitteringsvarslet, ska arbetsgivaren reservera tjänstemännen eller deras representant möjlighet att bli hörd om utredningen som har getts.

Förhandsutredningen behöver inte läggas fram, om arbetsgivaren utgående från en annan för honom bindande lag, avtal, eller en annan bindande bestämmelse ska lägga fram en motsvarande utredning eller förhandla om permitteringen med tjänstemännen eller deras representanter.

15 § ANMÄLAN OM PERMITTERING

Arbetsgivaren ska personligen underrätta tjänstemannen om permitteringen inom anmälningstiden för meddelande om permittering enligt arbetsavtalslagen.

Ifall meddelandet inte kan delges personligen kan det i stället sändas per brev eller elektroniskt med iakttagande av samma anmälningstid. Anmälningstiden för permittering börjar från den dag som tjänstemannen fått meddelandet, dock senast 7 dagar från att meddelandet skickats. Meddelandet ska innehålla grunden för permitteringen, när den inleds och dess längd är eller hur länge den beräknas räcka.

Ingen anmälningsskyldighet föreligger ifall arbetsgivaren under hela permitteringsperioden inte är skyldig att betala lön åt tjänstemannen på grund av annan frånvaro från arbetet.

Meddelandet ska företes förtroendemannen eller annan vald representant som representerar de permitterade tjänstemännen.

Om permitteringen berör minst tio tjänstemän, ska arbetsgivaren också meddela om permitteringarna till Arbetskraftsmyndigheten, förutom om han eller hon redan har en motsvarande skyldighet baserad på en annan lag.

Arbetsgivaren ska ge ett skriftligt intyg över permitteringen. Av intyget ska åtminstone framgå orsaken till permitteringen, tidpunkten när den börjar och permitteringsens längd eller uppskattade längd.

16 § EXCEPTIONELLA PERMITTERINGSSITUATIONER

Återkallande av permittering

Om det uppstår arbete hos arbetsgivaren under varseltiden kan meddelande om återkallande av permitteringen ges innan permitteringen inleds. Då förlorar permitteringsvarslet sin betydelse och en permittering som verkställs senare ska basera sig på ett nytt permitteringsvarsel.

Framskjutande av permittering

Arbete som uppkommer under tiden för permitteringsvarsel kan emellertid till sin natur vara tillfälligt. En dylik fullkomlig inställning av permittering är inte möjlig, utan begynnelse tidpunkten för permittering kan skjutas upp till en senare tidpunkt.

Permitteringen kan framskjutas endast en gång på basis av den här grunden utan att nytt permitteringsvarsel ges och högst till den omfattning som arbetet som uppstår under tiden för permitteringsvarsel varar.

Avbrytande av permittering

Arbetsgivaren kan få tillfälligt arbete efter att permitteringen redan har inletts. Avbrytandet av permitteringen, såvida avsikten är att permitteringen utan nytt varsel ska fortsätta direkt efter att arbetet har utförts, ska basera sig på ett avtal mellan arbetsgivaren och tjänstemannen. Ett sådant avtal bör ingås innan arbetet börjar. I detta sammanhang bör utredas hur länge det tillfälliga arbetet uppskattningsvis kommer att vara. Det ovan nämnda gäller endast förhållandet mellan arbetsgivaren och tjänstemannen och innebär inte ett ställningstagande gentemot bestämmelserna i lagarna om utkomstskydd för arbetslösa.

17 § AVSLUTANDE AV ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLET FÖR EN PERMITTERAD TJÄNSTEMAN

Tjänstemannen har rätt att under permitteringen säga upp sitt arbetsavtal utan uppsägningstid oberoende av avtalets längd. Om tjänstemannen vet när permitteringen upphör, har tjänstemannen inte denna rättighet under sju dagar före permitteringen upphör.

Om arbetsgivaren säger upp den permitterade tjänstemannens arbetsavtal att upphöra under permitteringen, har tjänstemannen rätt att få lön under sin uppsägningstid.

Arbetsgivaren får avdra 14 dagars lön från lönen för uppsägningstiden, ifall tjänstemannen är permitterad enligt lagen eller avtalet genom en permitteringsvarseltid på över 14 dagar.

En likadan rättighet till lön för uppsägningstiden har en tjänsteman som säger upp sitt arbetsavtal efter att permitteringen fortgått utan avbrott i minst 200 dagar.

III Särskilda bestämmelser

18 § TURORDNING VID REDUCERING AV ARBETSKRAFT

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

I tvister som gäller turordningen vid reducering av arbetskraften iakttas den i 10 § avsedda tiden för väckande av talan.

19 § ANMÄLNINGAR OM UPPSÄGNING OCH PERMITTERING

Om det är frågan om nedskärning eller permittering av arbetskraften på grund av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, meddelas detta till en i kollektivavtalet avsedd förtroendeman för tjänstemännen omedelbart när arbetsgivaren blivit medveten om att en sådan åtgärd är nödvändig, och om möjligt, senast samtidigt som nedskärningen meddelas tjänstemannen. Om åtgärden riktar sig mot minst tio tjänstemän, ska även arbetskraftsmyndigheten meddelas.

Åtgärderna som nämnts i 18 §, 19 § 1 stycket och 20 § i detta avtal förhandlas i enlighet med förhandlingsordningen i 30 § i kollektivavtalet för pappersindustrins tjänstemän.

20 § ÅTERANSTÄLLNING

En arbetsgivare ska erbjuda arbete åt en tidigare arbetstagare som av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller på grund av saneringsförfaranden har sagts upp och som fortfarande är arbetssökande vid arbetskraftsbyrån, om arbetsgivaren inom tiden för återanställande enligt arbetsavtalslagen från det anställningsförhållandet upphörde behöver arbetstagare för samma eller liknande uppgifter som den uppsagda arbetstagaren hade utfört.

Denna bestämmelse tillämpas på en tjänsteman som blivit uppsagd efter 15.1.2018.

21 § PLIKT ENLIGT LAGEN OM KOLLEKTIVAVTAL

Utöver de ersättningar som avses i 12 § i detta avtal, kan arbetsgivaren inte dömas till att i enlighet med 7 § i lagen om kollektivavtal till arbetstagaren 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.

Försummelse av förfarandebestämmelserna orsakar inte betalande av plikt så som avses i lagen om kollektivavtal. Underlåtenheten att iaktta bestämmelserna beaktas vid fastställandet av ersättningen som åläggs för obefogad uppsägning av arbetsavtalet.

22 § BESTÄMMELSE OM IKRAFTTRÄDANDE

Det här avtalet träder i kraft 1.11.2003 och gäller tillsvidare med beaktande av en uppsägningstid på sex månader.

Genom detta avtal upphävs det 15.2.2000 undertecknade avtalet om uppsägningsskydd.

SKOGSINDUSTRIN RF

TJÄNSTEMANNAUNIONEN TU RF

FINLANDS MASKINBEFÄLSFÖRBUND RF

SYSTEM MED ARBETSTIDSBANK

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

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

Ibruktagandet av systemet

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

Utöver utjämningsrater för den ordinarie arbetstiden kan även andra rater överföras till arbetstidsbanken 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.

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

Beviljande av ledighet

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

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

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

Lönebetalning

Om lönegrunden för ledigheter i arbetstidsbanken överenskoms lokalt.

Sjukdom

Arbetsförmögenhet till följd av barnafödelse, sjukdom eller olycksfall som börjar innan en överenskommen ledighet tagits ut påverkar inte ledighetssaldot. Om arbetsförmögenheten börjar medan man tar ut en ledighet i arbetsbanken och fortgår i över sju kalenderdagar i sträck erhålls den överskjutande delen inte i form av bankledighet, om tjänstemannen anhåller om detta utan dröjsmål. Tjänstemannen måste på arbetsgivarens begäran lägga fram en trovärdig redogörelse för sin arbetsförmögenhet.

Upphörande av anställningsförhållande

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

Upphörande av arbetstidsbankssystemet

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

Om systemet upphör betalas ordinarie lön för icke uttagna ledigheter som deponerats i banken. Lokalt avtalar man om när arbetsgivaren senast betalar ut en ersättning enligt ordinarie lön för icke uttagna ledigheter deponerade på banken.

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

SOMMARPRAKTIKPROGRAMMET "LÄR KÄNNA ARBETSLIVET OCH TJÄNA EN SLANT" ÅREN 2020–2021

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

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

Därför har parterna enligt centralorganisationernas rekommendation av 20.12.2016 avtalat följande:

- 1 Nedan nämnda bestämmelser gäller grundskoleelever, tiondeklassare, gymnasister och unga som deltar i VALMA-utbildning, vars anställningsförhållande grundar sig på sommarpraktikprogrammet "Lär känna arbetslivet och tjäna en slant".
- 2 Ett anställningsförhållande enligt sommarpraktikprogrammet som fortgår två veckor eller tio arbetsdagar kan förläggas till perioden mellan 1.6 och 31.8 under åren 2020–2021. Man kan endast göra en praktikperiod enligt denna rekommendation hos samma arbetsgivare per år.
- 3 Lönen för sommarpraktikprogrammet "Lär känna arbetslivet och tjäna en slant" betalas år 2020 och 2021 i form av en engångsersättning på 360 euro. I detta belopp ingår semesterersättning som intjänats under praktikperioden. För lönen betalas lagstadgade socialskyddsavgifter beroende på personens ålder.
- 4 Löner, lönegrunder och övriga bestämmelser om förmåner med penningvärde i det gällande kollektivavtalet tillämpas inte på de grundskoleelever, tiondeklassare, gymnasister och unga som deltar i VALMA-utbildning, vars anställningsförhållande baserar sig på det sommarpraktikprogram som avses i detta protokoll. Med undantag av den ordinarie arbetstidens längd tillämpas på dem inte heller kollektivavtalets bestämmelser om arbetstid, ifall dessa skulle försvåra det praktiska förverkligandet av sommarpraktikprogrammet.

Helsingfors 19.02.2020

SKOGSINDUSTRIN RF

FACKFÖRBUNDET PRO RF

SAMARBETSAVTAL

1

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

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

Innan politiska eller solidariska stridsåtgärder vidtas ska riksförlikningsmannen och arbetsgivar- eller tjänstemannaförbundet underrättas om det, om möjligt minst fyra dagar på förhand. Om beslut om stridsåtgärd fattas senare, ska underrättelsen ske genast då det i praktiken är möjligt. I anmälan ska nämnas orsakerna till stridsåtgärden, tiden då den inleds samt dess omfattning.

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

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

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

2

SAMARBETSUPPGIFTER OCH SAMARBETSORGANISATIONER INOM ARBETARSKYDDET

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

Parterna deltar tillsammans med personalen för företagshälsovården, linjeledningen och personalförvaltningen i planeringen, förverkligandet och uppföljningen av verksamhet för att upprätthålla arbetsförmågan. I detta sammanhang följer man upp hur de anställda klarar sig i arbetet och utformar vid behov anvisningar för hänvisningen av personer i behov av verksamhet som upprätthåller arbetsförmågan till sakkunniga för vård.

Arbetarskyddschefen och arbetarskyddsfullmäktig deltar i planeringen av den hälsofrämjande verksamheten när företagshälsovårdens verksamhetsplan utformas. De deltar också i förverkligandet och uppföljningen av planerna.

Arbetarskyddsombud

Förutom arbetarskyddschefen, som ansvarar för arbetarskyddsverksamheten, samt de för detta ändamål utsedda fullmäktige och vice fullmäktige har de personalgrupper som avses i detta avtal rätt att, om man avtalar om det lokalt, välja en eller flera arbetarskyddsombud, såvida företagets storlek och andra omständigheter förutsätter det.

Arbetarskyddsombudet har i uppgift att bland annat vara i kontakt med arbetarskyddsfullmäktigen och arbetarskyddschefen i frågor som gäller arbetarskyddet inom ombudets verksamhetsområde och vid behov delta i inspektionen av arbetarskyddet. Arbetarskyddsombudens mandatperiod är densamma som arbetarskyddsfullmäktigens. Om man tillfälligt blir tvungen att omplacera arbetarskyddsombudet till ett arbete utanför hans eller hennes egentliga verksamhetsområde ska man sträva efter att omplaceringen inte oskäligt försvårar skötseln av ombudets uppgifter. I den mån arbetarskyddsombudets uppgifter förutsätter det har han eller hon rätt att komma överens med arbetsgivaren om att få befrielse från arbetet för att kunna fullfölja sitt uppdrag.

3

BESTÄMMELSER OM ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGENS STÄLLNING

3.1

Befrielse från 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 man bl.a. beakta antalet tjänstemän som ingår i personalgruppen, produktionens och verksamhetens art och antalet uppgifter i enlighet med detta avtal.

Om lokalt inte har avtalats om befrielse från arbetet för en arbetarskyddsfullmäktig som företräder samtliga personalgrupper i företaget, beräknas arbetarskyddsfullmäktigens tidsanvändning enligt de branschvisa koefficienter som har varit i kraft sedan 1.4.1986. En arbetarskyddsfullmäktig som företräder enbart tjänstemän har rätt att vid en tidpunkt som är lämplig för arbetet få tillräcklig befrielse från arbetet för att sköta sina uppgifter på ett ändamålsenligt sätt. Befrielsens omfattning jämte arrangemang utreds och avtalas lokalt.

Månadslönen för en personalrepresentant nämnd i detta avtal minskas inte, om han eller hon under arbetstiden förhandlar med företrädare för arbetsgivaren eller i övrigt verkar i uppgifter som har överenskommits med arbetsgivaren. Om arbetarskyddsfullmäktigen 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 en med personen överkommen tilläggsersättning.

3.2

Arbetarskyddsfullmäktigens ställning

Vid behov ordnar arbetsgivaren ett ändamålsenligt utrymme för arbetarskyddsfullmäktigen där de för hans eller hennes arbete nödvändiga tillbehören kan förvaras. Arbetsgivaren anvisar i mån av möjlighet ett ändamålsenligt utrymme där man kan föra de samtal som är nödvändiga med avseende på uppgiften. När arbetsplatsens storlek förutsätter det ska man lokalt avtala om att arbetarskyddsfullmäktigen vid behov kan utnyttja kontors- och andra redskap 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 som är sämre avlönat än det som han eller hon hade då han eller hon blev vald till uppgiften. Om det egentliga arbetet som en person som har valts till arbetarskyddsfullmäktig för samtliga personalgrupper på arbetsplatsen har försvårat skötseln av förtroendeuppgifterna, ska det för honom eller henne med beaktande av förhållandena på arbetsplatsen och hans eller hennes yrkesfärdigheter ordnas annat arbete. Ett sådant arrangemang får inte medföra en sänkning av inkomsten.

Arbetarskyddsfullmäktigens inkomstutveckling ska motsvara inkomstutvecklingen inom företaget.

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

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

3.3

Anställningsskydd

Om företagets arbetskraft permitteras eller sägs upp av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, får inte arbetarskyddsfullmäktigen sägas upp eller permitteras om inte produktionsenhetens verksamhet för personalgruppen i fråga avbryts helt. Om man tillsammans med arbetarskyddsfullmäktigen konstaterar att han eller hon inte kan erbjudas arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller annars är lämpligt för honom eller henne, kan man däremot 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 7:10 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.

Arbetarskyddsfullmäktigens arbetsavtal får inte hävas i strid mot bestämmelserna i 8.1–3 § i arbetsavtalslagen.

Bestämmelserna ovan om anställningsskydd ska även tillämpas på en arbetarskyddsfullmäktigekandidat på arbetsplatsen vars kandidatur skriftligen har meddelats arbetarskyddskommissionen eller ett annat motsvarande samarbetsorgan. Kandidatskyddet

börjar dock tidigast tre månader före den till arbetarskyddsfullmäktig valdas mandattid börjar och upphör för övriga kandidater när valresultatet fastställts.

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

Om arbetarskyddsfullmäktigens arbetsavtal upphävs i strid med bestämmelserna i detta avtal, ska arbetsgivaren till honom eller henne betala en ersättning på minst 10 och högst 30 månaders lön. Ersättningen ska 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 arbetare och tjänstemän på en produktionsenhet eller motsvarande verksamhetsenhet är 20 eller mindre, 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 arbetarskyddsfullmäktigs 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 man avtala om att inrätta ett sådant samarbetsorgan som bland annat behandlar frågor i anslutning till utvecklingsverksamhet. Samarbetsorganet kan ersätta enskilda samarbets- och arbetarskyddskommissioner liksom övriga motsvarande kommissioner. Samma samarbetsorgan kan också svara för planer och åtgärder som vidtas i enlighet med samarbetslagen, lagen om tillsynen över arbetarskyddet, företagshälsovårdslagen och lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män i den omfattning som avtalas lokalt.

5

UTBILDNING

5.1

Gemensam utbildning

Utbildning som främjar samarbetet på arbetsplatsen ordnas av arbetsmarknadsparterna eller arbetsgivar- och tjänstemannaparten gemensamt på arbetsplatsen eller annan plats.

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

Den som deltar i utbildning får ersättning för de direkta kostnaderna för utbildningen, och tjänstemannens månadslön (grundlönen inklusive eventuella fasta månadsersättningar) minskas inte, såvida inte annat har avtalats lokalt. Om utbildningen sker helt utom arbetstid, ersätts de direkta kostnader som utbildningen föranleder. Ersättningar för resekostnader bestäms enligt kollektivavtalet.

Om deltagande i utbildning avtalas, beroende på utbildningens natur, lokalt i ifrågavarande samarbetsorgan eller mellan arbetsgivaren och förtroendemannen. Om deltagande i utbildning kan också avtalas mellan arbetsgivaren och respektive arbetstagare.

5.2

Fackföreningsutbildning

5.2.1

Anställningsförhållandets fortbestånd och anmälningstider

Tjänstemän ges möjlighet att delta i Tjänstemannacentralorganisationen STTK:s och dess medlemsförbunds kurser som fortgår en månad eller en kortare tid, om det inte innebär kännbara olägenheter för företagets verksamhet. Vid bedömningen av ovan nämnda olägenheter beaktas företagets storlek. Anmälan om avsikt att delta i en kurs ska göras så tidigt som möjligt. Ifall tillstånd att delta i kurs inte beviljas bör förtroendemannen senast 10 dagar innan kursen börjar informeras om orsaken till varför beviljande av ledighet skulle medföra kännbar olägenhet. Därvid rekommenderas att man gemensamt försöker utreda en annan möjlig tidpunkt då deltagande i kursen kan ske utan hinder.

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

Personalrepresentanter som nämns i 5.2.2 punkten erbjuds i enlighet med denna punkt möjlighet att delta i utbildning som avses i detta avtal och som är ägnad att utöka dessa personers kompetens att sköta de uppgifter som avses i detta avtal.

5.2.2

Ersättningar

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

Förtroendemannen och avdelningsförtroendemannen ersätts på motsvarande sätt för inkomstbortfallet för en månad när de deltar i kurser på högst tre månader som ordnas vid STTK:s institut. Detsamma gäller ordföranden för en medlemsförening förutsatt, att det företag där han arbetar har minst 180 anställda i arbetsavtalsförhållande och den medlemsförening som han 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 förbunden för att ersätta de måltidskostnader som kursens arrangör har för kursen.

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

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

6

INFORMATION

Arbetsgivaren ska ge personalen eller dess företrädare följande uppgifter:

1. Efter fastställandet av företagets bokslut en utredning om företagets ekonomiska ställning som baserar sig på bokslutet.
2. Minst två gånger under räkenskapsåret en utredning över företagets ekonomiska ställning av vilken framgår utsikterna för hur produktionen, sysselsättningen, lönsamheten och kostnadsstrukturen kommer att utvecklas,
3. Årligen en personalplan, som innehåller uppskattningar av vilka förändringar i antalet anställda, personalens art och ställning som är att vänta. Företaget ska meddela om betydande förändringar i ovan nämnda uppgifter utan dröjsmål.

I de företag där personalen regelbundet är större än 30 personer ges de uppgifter i bokslutet, som avses i 11 § 2 momentet i samarbetslagen, på begäran skriftligen till personalens företrädare.

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

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

Helsingfors den 1 december 2016

SKOGSINDUSTRIN RF

FACKFÖRBUNDET PRO RF