

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

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

KOLLEKTIVAVTAL

för

OLJE-, NATURGAS- OCH PETROKEMISKA INDUSTRIER

mellan

KEMIINDUSTRIER RF

och

INDUSTRIFACKET RF

3.2.2023–31.12.2024

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

I	ALLMÄNT	7
1 §	Avtalets tillämpningsområde	7
	ARBETSTAGARE SOM ARBETAR HEMMA	7
	DELTIDSARBETE	8
2 §	Organisationsfrihet	8
3 §	Bilageavtal	8
4 §	Avtalets bindande verkan och arbetsfredsförpliktelse	9
	AVTALETS BINDANDE VERKAN	9
	ARBETSFRED OCH TILLSYNSSKYLDIGHET	9
5 §	Anställningsförhållandets uppkomst och upphörande	10
	DIREKTIONSRÄTT	10
	INTERIMISTISKT ARBETSINTYG	11
	ARBETSAVTAL PÅ VISS TID	11
	INTRODUKTION OCH INSTRUKTION I ARBETET	11
	UPPSÄGNINGSTIDER	12
	BERÄKNING AV FÖRHANDLINGSTID	12
II	ARBETSTID	13
6 §	Ordinarie arbetstid	13
	IAKTTAGANDE AV ARBETSTIDSLAGEN	13
	ARBETSTIDSBANK	13
	FLEXTID	16
	GENOMSNITTLIG ARBETSTID PER VECKA	16
	FÖRLÄNGNING AV ARBETSTIDEN PER DYGN	16
	PERIODARBETE	17
	NATTARBETE	17
	LEDIGA DAGAR	17
	SÖCKENHELGSVECKOR	17
	ARBETSSKIFTSFÖRTECKNING OCH UTJÄMNINGSSCHEMA FÖR ARBETSTIDEN	17
	ÄNDRING AV ARBETSSKIFTSFÖRTECKNING OCH UTJÄMNINGSSCHEMA	18
	AVLÖSNING OCH ÄNDRING AV SKIFT	18
	TIDPUNKTEN DÅ ARBETSVECKAN OCH ARBETSDYGNET INLEDS SAMT UPPHÖRANDE AV SÖNDAGSDYGN	18
	INLEDANDE OCH AVSLUTANDE ARBETEN	19
	AVVIKELSER	19

Kollektivavtal

ÄNDRING AV TILLÄGG	20
7 § Arbets tid i dags-, en- och tvåskiftsarbete	20
TILLÄMPNINGSOMRÅDE.....	20
INTJÄNING AV LEDIGHET.....	20
BEVILJANDE AV LEDIGHET	21
FÖRTJÄNSTNIVÅ	22
8 § Intermittent 3-skiftsarbete.....	22
LÖN FÖR SKIFTLEDIGHETER	24
9 § Kontinuerligt 3-skiftsarbete.....	25
LÖN FÖR SKIFTLEDIGHETER	27
10 § Vilotider.....	27
DAGLIG VILOTID	27
REKREATIONSRAST.....	28
VILOPAUS	28
DYGNSVILA	28
LEDIGHET PER VECKA.....	29
11 § Övertidsarbete	29
ÖVERTIDSARBETE PER DYGN	30
ÖVERTIDSARBETE PER VECKA.....	30
FASTSTÄLLANDE AV ÖVERTIDSARBETE NÄR ARBETSTIDSFORM ÄNDRAS.....	31
ÖVERTIDSARBETE I KONTINUERLIGT SKIFTSARBETE.....	31
ERSÄTTNING ENLIGT BESTÄMMELSERNA OM ÖVERTIDSARBETE PER VECKA.....	31
UTBYTE AV ÖVERTIDSARBETE MOT LEDIGHET	31
MAXIMIANTALET ARBETSTIMMAR	32
VILOPAUS FÖRE ÖVERTIDSARBETE	32
FÖRHÖJNING FÖR SÖNDAGSARBETE	32
DIVISOR FÖR BERÄKNING AV MÅNADSLÖN.....	32
12 § Utryckningsbetonat arbete	32
FÖRUTSÄTTNINGAR.....	32
UTRYCKNINGSPENNING	33
13 § Jourberedskap	33
III ARBETSLÖNER.....	34
14 § Arbetsbetingad lön	34
GRUPPRIKTLÖNER	34

RIKTGIVANDE TIMLÖNER FÖR UNGA ARBETSTAGARE.....	35
OMSTÄNDIGHETSTILLÄGG	37
15 § Prestationslönearbete	37
AVTAL OM ACKORD	37
16 § Tillägg för skift-, kvälls- och nattarbete.....	38
SKIFTARBETSTILLÄGG	38
17 § Förflyttning till ett annat arbete.....	39
LÄGRE AVLÖNAT ARBETE	39
HÖGRE AVLÖNAT ARBETE	39
18 § Löneutbetalning	39
19 § Månadslön	40
UPPDELNING AV MÅNADSLÖN	40
20 § Genomsnittlig timförtjänst.....	40
BERÄKNINGSPERIOD	40
ARBETSTAGARE MED TIMLÖN	41
ARBETSTAGARE MED MÅNADSLÖN	41
ANVÄNDNINGSPERIOD FÖR GENOMSNITTLIG TIMFÖRTJÄNST	41
ANVÄNDNING AV GENOMSNITTLIG TIMFÖRTJÄNST	42
IV SÄRSKILDA ERSÄTTNINGAR	43
21 § Söckenhelg ersättning.....	43
SÖCKENHELGERSÄTTNING	43
22 § Storhelg ersättning	44
STORHELGERSÄTTNING	44
23 § Resekostnader och dagtraktamenten	45
ARBETE UTANFÖR FABRIKSOMRÅDET	45
1 ALLMÄNNA BESTÄMMELSER.....	45
RESANS BÖRJAN OCH SLUT.....	45
KOMMENDERINGSORT	45
ARBETSKOMMENDERING.....	46
SKYLDIGHET ATT ANMÄLA OM ARBETSKOMMENDERINGAR	46
2 ERSÄTTNING FÖR RESEKOSTNADER.....	46
SOVPLATS.....	47
INKVARTERINGSKOSTNADER	49
NATTRESE PENNING.....	49

RESEERSÄTTNINGAR PÅ KOMMENDERINGSORTEN	49
HEMRESOR UNDER VISSA HELGDAGAR	49
3 RESEREGLEMENTE	49
24 § Utlandsarbete	50
1 ALLMÄNNA BESTÄMMELSER	50
2 DAGTRAKTAMENTE	50
3 RESEREGLEMENTE	50
25 § Övriga ersättningar	51
VAL	51
BEMÄRKELSEDAGAR	51
UPPBÅD	51
RESERVÖVNINGAR	51
BEGRAVNING, VIGSEL OCH REGISTRERING AV PARTNERSKAP	51
V SOCIALA BESTÄMMELSER	52
26 § Lön för sjuktid	52
KARENSDAG	52
KONSTATERANDE AV ARBETSOFÖRMÅGA	52
ERSÄTTNINGSPERIOD	52
ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE SOM FORTGÅTT UNDER 1 MÅNAD	53
KARENSDAGENS BORTFALL	53
INSJUKNANDE UNDER ARBETSDAG	53
AVSLÅENDE AV LÖN FÖR SJUKTID	54
AVDRAG	54
ANMÄLNINGSSKYLDIGHET	55
ANVISNINGAR OM FÖRFARANDET BETRÄFFANDE BETALNINGSSYSTEM FÖR LÖN FÖR SJUKTID	55
ARBETSOFÖRMÅGAN KONSTATERAS MED ETT INTYG SOM ARBETSGIVAREN GODKÄNT	55
OKLARHETER KRING LÄKARINTYG	55
MISSBRUK AV LÖNEFÖRMÅNER UTGÖR GRUND FÖR HÄVNING AV ARBETSAVTALET	56
OM INSJUKNANDET SKA, SÄVITT MÖJLIGT, MEDDELAS ARBETSGIVAREN INNAN ARBETSSKIFTET INLEDS	56
MINSKNING AV PROBLEM TILL FÖLJD AV SJUKFRÅNVARO	56
ERSÄTTANDE ARBETE	56
27 § Graviditets- och föräldraledighet samt vårdledighet	57
Lön under graviditetsledighet	57
Lön under föräldraledighet	58

Totalplan	58
28 § Vård av sjukt barn	58
RÄTT TILL TILLFÄLLIG VÅRDLEDIGHET	58
LÖN FÖR TILLFÄLLIG VÅRDLEDIGHET	59
SVÅRT SJUKT BARN	59
29 § Läkareundersökningar	63
LAGSTADGADE HÄLSOKONTROLLER	63
ÖVRIGA LÄKARUNDERSÖKNINGAR	63
BERÄKNING	64
30 § Säkerhet i arbetet	64
31 § Grupplivförsäkring	65
32 § Semester	65
LÄNGDEN PÅ SEMESTER	65
SEMESTERPREMIE	66
33 § Matsalar och klädsåk	67
VI FÖRTROENDEMÄN, ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGE OCH FACKAVDELNING	68
34 § Förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige	68
35 § Fackavdelningsmöten	70
36 § Innehåll av medlemsavgifter till fackföreningar	70
37 § Anslagstavlör	71
VII FÖRHANDLINGSORDNING	71
38 § Personliga anställningsfrågor	71
39 § Lokala avtal	71
40 § Medling vid meningsskiljaktigheter	73
VIII SÄRSKILDA BESTÄMMELSER	74
41 § Möten inom Industrifacket rf:s förvaltningsorgan	74
42 § Utbildningar och utvecklingstillfällen	74
43 § Rationalisering	75
44 § Företagets interna informationsverksamhet	75
45 § Anlitande av utomstående arbetskraft	75
46 § Organisationsbestämmelser	75
47 § AVTALETS GILTIGHET	76

AVTAL OM LÖNESYSTEM FÖR OLJE-, NATURGAS- OCH PETROKEMISKA INDUSTRIEN	99
ALLMÄNT AVTAL	117
SEMESTERLÖNEAVTAL	138
AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD	140
BILAGA 1 LÖNUTBETALNING UNDER FADERSKAPSLEDIGHET	156
BILAGA 2 FÖRTROENDEMANNENS OCH ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGENS RÄTT TILL INFORMATION.....	159
BILAGA 3 PUNKTER I KOLLEKTIVAVTALET OM VILKA LOKALA AVVIKANDE AVTAL KAN INGÅS	163
BILAGA 4 TILLÄMPNINGSANVISNING SMÅ OCH MEDELSTORA FÖRETAG OCH FACKFÖRENINGSBILDNING	167
BILAGA 5 ÅTGÄRDER FÖR ATT FÖRETAGET SKA ÖVERLEVA EKONOMISKA SVÅRIGHETER	170
BILAGA 6 SOMMARPRAKTIKPROGRAMMET LÄR KÄNNA ARBETSLIVET OCH TJÄNA EN SLANT ÅREN 2023–2025	172
BILAGA 7 ANVISNING FÖR DISTANS- OCH HYBRIDARBETE'	174
ARBETSTIDEN PER ÅR FÖR ARBETSTAGARE INOM KEMIINDUSTRIEN 2023–2025 (8 TIMMARS ARBETSDAG)	176

KOLLEKTIVAVTAL

för

OLJE-, NATURGAS- OCH PETROKEMISKA INDUSTRIEN

mellan

KEMIINDUSTRIEN RF

och

INDUSTRIFACKET RF

I ALLMÄNT

1 § Avtalets tillämpningsområde

Bestämmelserna i detta kollektivavtal tillämpas på förhållandena mellan Neste Abp:s produktionsanläggningar, Borealis Polymers Oy:s, BEWI RAW Oy:s, Gasum Oy:s, Viafin Gas Oy:s och INEOS Composites Finland Oy:s produktionsanläggningar i Sköldvik och deras arbetstagare.

Protokollsanteckning:

Företagen ovan nämns som exempel. Som namnet anger tillämpas kollektivavtalet på samtliga branscher inom olje-, naturgas- och petrokemiska industrin.

Arbetstagare som arbetar hemma

På arbetstagare som arbetar hemma tillämpas detta avtal till följande delar:

Till en arbetstagare som arbetar hemma betalas i samband med varje löneutbetalning i semesterersättning och som en summa som motsvarar semesterpremien ett särskilt tillägg på 13 %.

Ifall anställningsförhållandet oavbrutet fortgått minst ett år är tillägget som motsvarar semesterersättningen och semesterpremien 16,5 %.

Då man i kollektivavtalet avtalar om löneförhöjningar, höjs lönerna för arbetstagare som arbetar hemma vid motsvarande tidpunkter och i motsvarande utsträckning som andra arbetstagares löner. Höjningen görs som en allmän förhöjning.

För arbetstagare som är deltidсанställda beräknas förhöjningen utgående från den arbetstid man kommit överens om i förhållande till den fulla arbetstiden.

Deltidsarbete

Det är fråga om deltidarbete när arbetstagarens arbetstid enligt arbetsavtalet kontinuerligt eller i genomsnitt underskrider den ordinarie arbetstiden enligt kollektivavtalet.

Deltidsanställningen kan hänföra sig till exempel till:

Ett anställningsförhållande där arbetstiden underskrider den ordinarie arbetstiden som man avtalat om i kollektivavtalet, partiell vårdledighet, deltidspension, deltidstillägg eller altemneringsledighet.

De ekonomiska förmånerna för en deltidсанställd arbetstagare som avses i detta kollektivavtal fastställs i förhållande till den avtalade arbetstiden och den fulla arbetstiden.

2 § Organisationsfrihet

Arbetsgivare och arbetstagare har rätt att fritt bestämma om de vill ansluta sig till fackföreningar eller inte.

3 § Bilageavtal

Som en del av detta kollektivavtal iakttas följande avtal:

- Allmänna avtal EK (TT/AFC) – FFC
- Avtalet om arbetarskyddscentralen inklusive arbetsordningar 19.3.1997

Avtal mellan förbunden

- Semesterlöneavtal
- Allmänt avtal
- Avtal om uppsägningsskydd

4 § Avtalets bindande verkan och arbetsfredsförpliktelse

Avtalets bindande verkan

1. Detta kollektivavtal binder de undertecknade förbunden och deras underföreningar samt de arbetsgivare och arbetstagare som är eller har varit medlemmar i dessa föreningar under avtalets giltighetstid.

Arbetsfred och tillsynsskyldighet

2. Förbunden och deras underföreningar är skyldiga att se till att deras medlemsföreningar, arbetsgivare eller arbetstagare som avtalet gäller inte vidtar stridsåtgärder och inte heller på annat sätt bryter mot bestämmelserna i kollektivavtalet.
3. Fackavdelningen, förtroendemän som företräder fackavdelningen och arbetsgivaren är skyldiga att upprätthålla arbetsfreden på arbetsplatsen. När fackavdelningen, förtroendemännen eller arbetsgivaren får kännedom om hot om störning av arbetsfreden, är dessa skyldiga att utan dröjsmål underrätta förbunden om detta och alla omständigheter som påverkar dess bedömning. Lokala parter ska avstå från alla stridsåtgärder tills förbunden har behandlat frågan.
4. Efter att ha tagit emot ett meddelande som avses i punkt 3 ska förbunden utan dröjsmål utreda orsaken till den överhängande arbetskonflikten och ge en bedömning om huruvida den överhängande stridsåtgärden strider mot lagen om kollektivavtal. Förbunden underrättar de lokala parterna om sin ståndpunkt. Om en arbetskonflikt enligt förbundens bedömning strider mot lagen om kollektivavtal får arbetskonflikten inte inledas. Fackavdelningen måste följa förbundens syn och avstå från arbetskonflikten eller om det redan pågår en störning av arbetsfreden ska stridsåtgärderna upphöra och arbetsfreden ska omedelbart återställas.

Förbunden ska ge anvisningar till de lokala parterna om upprätthållande av arbetsfred. På de lokala parternas begäran ska förbunden samt arbetsgivaren och huvudförtroendemannen inom tre vardagar med de gemensamma åtgärder som de anser vara nödvändiga utreda vad tvisten som äventyrar arbetsfreden gäller, vilka dess orsaker är samt vilka följderna av en eventuell arbetskonflikt är. Om det förekommer lokala meningsskiljaktigheter om tillämpningen eller tolkningen av kollektivavtalet, ska ärendet behandlas i den förhandlingsordning som avses i 40 § i kollektivavtalet.

5. För vidtagande av stridsåtgärder som strider mot lagen om kollektivavtal och försummelse av tillsynsskyldigheten kan enligt lagen om kollektivavtal utdömas en plikt. Enligt förbundens ståndpunkt
 - om fackavdelningen eller arbetsgivaren har försummat sina skyldigheter enligt punkterna 3–4 ska detta tas i beaktande som en faktor som höjerplikten och
 - bör som en faktor som höjer eller sänkerplikten som förordnas även beaktas förbundens åtgärder enligt punkt 4 för att förhindra en arbetskonflikt.
6. Kemiindustrin rf förbinder sig att inte driva en arbetsfredstalan om hot om stridsåtgärder om ett förfarande enligt punkterna 3–4 fortfarande pågår mellan förbunden.

Protokollsanteckning 1:

Efter att ha tagit emot ett meddelande enligt punkt 3 ska förbunden utan dröjsmål och senast inom ett dygn ge en bedömning enligt punkt 4 om huruvida den överhängande stridsåtgärden strider mot lagen om kollektivavtal.

Protokollsanteckning 2:

Parterna konstaterar att hot om arbetskonflikt inte ska användas som en påtryckningsmetod för att ändra det gällande kollektivavtalet eller ett lokalt avtal eller ett praktiskt villkor enligt kollektivavtalet eller tolkningen av kollektivavtalet. Meningsskiljaktigheter som gäller tillämpningen av kollektivavtalet ska behandlas enligt förhandlingsordningen som avses i 40 § i kollektivavtalet, och inte i den ordning som avses i denna paragraf.

5 § Anställningsförhållandets uppkomst och upphörande

Direktionsrätt

1. Arbetsgivaren har rätt att anställa och säga upp arbetstagare samt bestämma om ledningen av arbetet. Arbetstagaren är skyldig att iaktta de bestämmelser och anvisningar som arbetsgivaren eller hans eller hennes representant har gett, om dessa inte står i strid mot den gällande lagstiftningen, detta kollektivavtal eller arbetsreglerna. Arbetstagaren utför det arbete som arbetsledningen anvisat honom eller henne, och arbetsgivaren har rätt att förflytta arbetstagaren till ett annat arbete enligt gällande behov.

Interimistiskt arbetsintyg

2. Under pågående anställningsförhållande får arbetstagaren vid behov ett interimistiskt arbetsintyg. I intyget ska anges uppgifterna om anställningsförhållandets längd och arbetsuppgiftens karaktär samt därtill, om arbetstagaren begär detta, vitsord över arbetstagarens arbetsskicklighet, flit och uppförande.

Arbetsavtal på viss tid

3. Man kan ingå ett arbetsavtal på viss tid om arbetets natur, vikariat, praktik eller annan jämställd omständighet som förutsätter arbetsavtal på viss tid utgör grunden till detta eller om arbetstagaren av en annan grundad anledning som hänför sig till företagets verksamhet eller till ett vacklande utbud av service eller till det arbete som ska utföras vill ingå ett arbetsavtal på viss tid. Ett arbetsavtal för viss tid kan även ingås i sådana situationer som avses i 1 kap. 3 § i arbetsavtalslagen.

Om ett arbetsavtal på viss tid har ingåtts i övriga än ovan nämnda fall eller om man utan vedertagen anledning upprepade gånger i en följd har ingått arbetsavtal på viss tid, anses avtalet utgöra ett arbetsavtal som gäller tills vidare.

Protokollsanteckning 1:

Förbunden anser det viktigt att man avtalar om arbetsavtalets innehåll så tydligt att det inte efteråt uppstår meningsskiljaktigheter om detta. Förbunden rekommenderar att arbetsavtal för nya arbetstagare ingås skriftligen.

Introduktion och instruktion i arbetet

4. Arbetsgivaren ska i enlighet med 14 § i lagen om skydd i arbete se till att arbetstagaren får en tillräckligt bra introduktion och instruktion i arbetet.

Huvudförtroendemannen ska utan dröjsmål underrättas om att en ny arbetstagare anställs.

I introduktionen för arbetstagare ingår också information som ges av arbetsgivarens representant, huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen tillsammans om företagets samarbetssystem, det lokala avtalsförfarandet och möjligheterna i kollektivavtalet att ingå lokala avtal.

Uppsägningstider

5. Uppsägningstiderna fastställs enligt 3 § i det bifogade avtalet om uppsägningsskydd, om man inte i samband med uppsägningen avtalat om en annan uppsägningstid.

Beräkning av förhandlingstid

6. Om det på arbetsplatsen uppstår behov av att säga upp eller permittera arbetstagare eller att överföra arbetstagare till deltid av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller på grund av omorganisering av arbetsgivarens verksamhet, ska arbetsgivare som omfattas av lagen om samarbete inom företag (1333/2021) iakttä bestämmelserna i lagen, dock med de undantag som avtalas i denna punkt. Samarbetslagen utgör inte del av kollektivavtalet. Bestämmelserna i denna punkt kompletterar lagen och ersätter motsvarande punkter i den.

När en arbetsgivare som omfattas av samarbetslagen överväger att säga upp eller permittera arbetstagare eller att överföra arbetstagare till deltid på grund av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller på grund av omorganisering av arbetsgivarens verksamhet, anses samarbetsförpliktelserna vara uppfyllda trots vad som i 19 § i samarbetslagen stadgas om förhandlingsframställning, och i 23 § om uppfyllandet av förhandlingsförpliktelse, förutsatt att förhandlingar förts i enlighet med samarbetslagen sedan en skriftlig förhandlingsframställning upprättats och på basis av de på förhand givna erforderliga uppgifterna under sådan förhandlingstid som definieras i 23 § i samarbetslagen, om inte annan förhandlingstid har avtalats med stöd i lagen.

Protokollsanteckning:

Paragrafhänvisningar till samarbetslagen görs endast för kännedom.

II ARBETSTID

6 § Ordinarie arbetstid

Iakttagande av arbetstidslagen

1. Beträffande arbetstiden iakttas den gällande lagen om arbetstid (872/2019).
2. Den ordinarie arbetstiden är högst 8 timmar per dygn och 40 timmar per vecka.

Protokollsanteckning 1:

Arbetstider som ska iakttas i olika arbetstidsformer och särskilda bestämmelser om organisering av arbetstid finns antecknade i 7, 8 och 9 § i detta kollektivavtal.

Innan ett nytt arbetstidsarrangemang tas i bruk konstateras gemensamt av vilken arbetstidsform enligt kollektivavtalet arrangemanget omfattas.

Arbetstidsbank

Följande bestämmelse är i kraft till och med 31.12.2023:

Om arbetstidsbank avtalas lokalt. Ett avtal ingås skriftligen mellan arbetsgivaren och personalens representant.

Den maximala ordinarie arbetstiden per dygn och per vecka, som inte begränsas av bestämmelsen om maximal arbetstid enligt 6 § i kollektivavtalet, avtalas när arbetstidsbanken införs. I enlighet med avtalet kan det i arbetstidsbanken sparas arbetstid, betalda ledigheter enligt kollektivavtalet, sparade ledigheter, penningförmåner som omvandlats till arbetstid eller andra förmåner vars värde kan uppskattas i pengar.

Den ledighet som överförs till arbetstidsbanken förlorar sin ursprungliga identitet, och för den gäller inte utjämningsperioder eller preskriptionstider enligt till exempel arbetstidslagen eller semesterlagen.

Förbunden är överens om

- att beviljande och uttag av ledighet inte får leda till behov av övertid eller till att produktionen stannar av
- den princip enligt vilken de timmar som sparats i banken ska tas ut innan man tillgriper permittering då arbetet minskar.

Följande bestämmelse är i kraft från och med 1.1.2024:

Arbetstidsbank

Arbetstidsbanken är ett system som tas i bruk för samordning av arbete och fritid där arbetstagaren och arbetsgivaren har möjlighet att spara och ta ut tid enligt de regler som överenskommits i samband med ibruktagandet av arbetstidsbanken. När samordningen av arbete och fritid fungerar ökar arbetstillfredsställelsen, arbetsengagemanget och produktiviteten.

Ibruktagande av systemet

Ett avtal ingås skriftligen mellan arbetsgivaren och personalens representanter. Förbunden rekommenderar att de lokala parterna ställer upp mål för arbetstidsbanken som bland annat beaktar produktivitet, konkurrenskraft, arbetssäkerhet och arbetstagarnas enskilda arbetstidsbehov.

Man kan avtala om att till arbetstidsbanken överförs till exempel:

- intjänad flextid
- genomsnittlig ordinarie arbetstid per dag eller vecka
- arbetstidsförkortningsledigheter eller ledigheter i treskiftsarbete
- arbetstidsersättningar som bytts ut mot ledighet
- den del av semestern som överskrider 18 dagar samt redan intjänad sparad ledighet
- semesterpremie som enligt avtal bytts mot ledighet
- när det gäller 58 år fyllda arbetstagare penningförmåner som omvandlats till ledighet om arbetstagaren så vill

Frågor som ska avtalas när systemet införs

- vem avtalet gäller
- hur man ansluter sig till och lämnar systemet
- vilka ledigheter kan sparas och på vilka villkor och när kan de inte tas ut
- maximigränsen för sparad och lånad ledighet
- när och i vilka situationer kan ledighet tas ut
- hur penningersättningar omvandlas till motsvarande ledig tid
- förfaringssätt för hur den sparade ledigheten i arbetstidsbanken kan bevisas
- hur lönen för den tidpunkt då ledigheten tas ut fastställs, om flera olika lönegrunder eller lönesätt tillämpas
- enligt vilka principer och i vilka situationer, förutom då anställningsförhållandet upphör, ledigheten kan bytas mot pengar
- hur behandlas arbetstidsbankens funktionsduglighet mellan arbetsgivaren och förtroendemannen
- vid avtal om möjligheten för 58 år fyllda arbetstagare att omvandla penningförmåner till motsvarande ledig tid bör man samtidigt avtala om det i dessa situationer är nödvändigt att höja maximigränsen för sparad ledighet

Ledighet som överförs till systemet

Den ledighet som överförs till arbetstidsbanken förlorar sin ursprungliga identitet, och för den gäller inte utjämningsperioder eller preskriptionstider enligt till exempel arbetstidslagen eller semesterlagen.

Arbetstagaren får årligen en utredning om de ledigheter som man sparar i arbetstidsbanken. I samband med detta gör arbetstagaren och arbetsgivaren upp en plan för när de intjänade ledigheterna ska tas ut. Om man inte når ett avtal om tidpunkten för när ledigheterna ska tas ut, har arbetstagaren rätt att använda högst 30 procent av timmarna i banken med två månaders varsel, om man inte lokalt kommer överens om en annan varseltid. Arbetsgivaren kan en gång per kalenderår av vägande produktionsorsaker flytta tidpunkten för en ledighet. Om arbetstagarens arbetsoförmåga börjar före en avtalad ledighet som tas ut ur arbetstidsbanken, kan arbetstagaren högst en gång per kalenderår flytta en tre dagar lång eller ännu längre ledighet ur arbetstidsbanken till en senare tidpunkt.

Förbunden är överens om

- att beviljande och uttag av ledighet inte får leda till behov av övertid eller till att produktionen stannar av
- den princip enligt vilken de timmar som sparats i banken ska tas ut innan man tillgriper permittering då arbetet minskar.

Lönebetalning i systemet

Arbetstagarens lön fastställs enligt den tidpunkt vid vilken ledigheten tas ut. Ledigheten minskar inte mängden intjänad semester. När anställningsförhållandet upphör betalas de ledigheter som man sparar i arbetstidsbanken i form av pengar.

Uppföljning av hur systemen fungerar

Arbetsgivaren och personalens representant bedömer regelbundet hur systemet fungerar med tanke på de mål som ställdes upp för systemet när det togs i bruk och med tanke på arbetarskyddet.

Personalens representant ges årligen ett sammandrag över ledigheter som sparats i och tagits ut ur arbetstidsbanken.

Flexitid

Som uppföljningsperiod för den maximala flexibla arbetstiden kan tolv månader användas.

Genomsnittlig arbetstid per vecka

3. Den ordinarie arbetstiden per vecka kan även ordnas så att den i genomsnitt omfattar 40 timmar i dagsarbete och i tvåskiftsarbete under en tidsperiod på högst 52 veckor förutsatt att det på förhand har gjorts upp ett arbetstidsutjämningschema åtminstone för den tid inom vilken den ordinarie arbetstiden per vecka utjämnas till genomsnittet.

Förlängning av arbetstiden per dygn

4. Den ordinarie arbetstiden per dygn kan genom ett lokalt avtal förlängas med högst två timmar medan den ordinarie arbetstiden per vecka inte får överskrida 50 timmar. Arbetstiden ska i ovan nämnda fall inom en tidsperiod på högst 52 veckor utjämnas till åtta timmar per dygn och 40 timmar per vecka.

Protokollsanteckning 2:

Förbunden konstaterar gemensamt att arbetsskift på 12 timmar kan tillämpas i sådana arbeten där användningen av dessa med tanke på arbetets karaktär och frågorna kring arbetshälsa och arbetarskydd produktionstekniskt är motiverad.

Periodarbete

5. I periodarbete fastställs den ordinarie arbetstiden enligt 7 § 1 mom. i lagen.

Det är möjligt att lokalt avtala om periodarbete även i andra fall än de som avses i 7 § i arbetstidslagen.

Nattarbete

6. Nattarbete får beordras i de situationer som nämns i 8 § i arbetstidslagen. Genom ett lokalt avtal kan nattarbete även utföras i övriga fall än dem som nämns i 8 § i arbetstidslagen.

Lediga dagar

7. Målet är att arbetstagaren utöver söndagen även har en annan ledig dag per vecka. Om den andra lediga dagen förläggs till en fast veckodag, ska den, såvitt möjligt, vara lördag. Då den andra lediga dagen är en rörlig veckodag, ska den framgå av det arbetstidsschema som gjorts upp på förhand.

Söckenhelgsveckor

8. För arbetstagare i annat än kontinuerligt skiftarbete och ordinarie kvälls- eller nattarbete är påsklördag, midsommar- och julafton, likaså lördagarna under de veckor då nyårsdagen, trettondagen, annandag påsk, Kristi himmelsfärdsdag, första maj, självständighetsdagen eller annandag jul infaller lediga dagar om inte produktionstekniska skäl annat förutsätter.

Arbetsskiftsförteckning och utjämningsschema för arbetstiden

9. Inom ramen för lag och detta kollektivavtal bestämmer arbetsgivaren om tidpunkten då den ordinarie arbetstiden börjar och upphör samt om de nödvändiga vilotiderna i arbetet.

Nämnda tidpunkter antecknas enligt arbetstidslagen i den arbetsskiftsförteckning som avses i 30 § i arbetstidslagen eller i en kombination av arbetsskiftsförteckningen och utjämningsschemat för arbetstiden.

Då utjämningsschemat för arbetstiden och arbetsskiftsförteckningen förbereds ska vederbörlig förtroendeman beredas möjlighet att framföra sina åsikter så som stadgas i 29 och 30 § i arbetstidslagen.

Ändring av arbetsskiftsförteckning och utjämningsschema

10. Arbetsskiftsförteckningen eller utjämningsschemat för arbetstiden kan ändras av produktionsmässiga orsaker eller av orsaker som hänför sig till arbetsarrangemangen eller på arbetstagarens begäran.

Ändringar av arbetsskiftsförteckningen och utjämningsschemat för arbetstiden av permanent karaktär som minst fortgår i en månad ska meddelas ifrågavarande arbetstagare minst två veckor på förhand och tillfälliga ändringar tre dagar innan ändringen träder i kraft, om inte annat avtalas lokalt om tidsfristerna för meddelandet. Därefter får arbetsskiftsförteckningen ändras endast med arbetstagarens samtycke eller av oförutsägbara skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen, till exempel sjukfrånvaro, maskindefekter eller akut förändring av orderstocken. Före en ändring görs ska man förhandla om ändringen med huvudförtroendemannen, och om en ändring som gäller en enskild arbetstagare med arbetstagaren i fråga.

Avlösning och ändring av skift

11. I skiftarbete ska arbetsskiften regelbundet avlösa varandra och växla med högst tre veckors intervaller. Man kan lokalt avtala om en annan växlingsperiod. Arbetstagaren kan dock, om så avtalas, kontinuerligt hållas i samma skift, dock inte i nattskift.

Tidpunkten då arbetsveckan och arbetsdygnet inleds samt upphörande av söndagsdygn

12. Arbetsveckan och arbetsdygnet inleds och söndagsarbetsdygnet upphör på måndag när det första arbetsskiftet inleds, om inte annat avtalas lokalt.

Inledande och avslutande arbeten

13. Med inledande och avslutande arbete avses tilläggsarbete som utförs utanför den ordinarie arbetstiden i syfte att förbättra leveranssäkerheten och eliminera produktionsstörningar och vars utförande avtalas lokalt. Personalen informeras om avtalet.

Till inledande och avslutande arbeten räknas tilläggsarbete som utförs utöver den ordinarie arbetstiden före eller efter det egna, regelbundna arbetsskiftet. Inledande och avslutande arbeten kan bestå av arbete som

- är nödvändigt för att övriga arbetstagare på arbetsplatsen skall kunna arbeta under hela sin ordinarie arbetstid,
- i skiftarbete behövs för informationsutbyte när skiften avlöser varandra.

Om inledande och avslutande arbeten kan avtalas genom ett arbetsavtal.

Per arbetstagare får inledande och avslutande arbeten beordras högst fem timmar per vecka

För inledande och avslutande arbeten betalas en lön som motsvarar lönen för den ordinarie arbetstiden, inklusive eventuella arbetstids- och miljötillägg. Lokalt kan det också avtalas om en fast månadsersättning med motsvarande belopp.

Avvikelser

14. Bestämmelserna om arbetstid ovan förhindrar inte avvikelser från de ovan fastställda arbetstiderna inom de ramar som lagen anger, om det existerar produktionstekniskt tvingande skäl till dessa. Som dylika skäl ska anses utförande av nödvändiga reparationer, oöverkomligt hinder, brist på råvaror och material, otillräcklig produktåtgång samt skäl som kan jämföras med dessa.
15. Beträffande arbetstiden för brandkåren iakttas arbetstiden enligt det kommunala systemet, om inte annat avtalas lokalt.

Ändring av tillägg

16. Lokalt kan det avtalas att olika lönebelopp som hänför sig till olika arbetstidsformer, såsom till exempel tillägg för utjämnad arbetstid, skiftarbetstillägg, förhöjningar för söndagsarbete m.m. betalas i form av fasta tillägg per timme eller per månad.

7 § Arbetstid i dags-, en- och tvåskiftsarbete

Tillämpningsområde

1. Utjämning av arbetstiden gäller de arbetstidsformer där den ordinarie arbetstiden är 40 timmar per vecka. Normalt är dessa arbetstidsformer dagsarbete, tvåskiftsarbete och kontinuerligt en- och tvåskiftsarbete. Dessutom förutsätts att arbetstagaren har en semester på högst 30 vardagar och att hans eller hennes arbetstid i övrigt endast utjämnas av kyrkliga helger, midsommarafton, självständighetsdagen, julafton, nyårsdagen och första maj.

Utjämning av arbetstiden gäller dock inte arbetstagare som anställts i ett anställningsförhållande på en viss tid på högst tre månader. Om ett arbetsavtal på viss tid förlängs, intjänas ledigheterna på grund av förkortning av arbetstiden från och med anställningsförhållandets början.

Intjäning av ledighet

2. Ledighet beviljas för utförda ordinarie arbetsdagar enligt följande:

Minst	17 arbetsdagar	1	ledig dag
"	35 "	2	lediga dagar
"	53 "	3	"
"	71 "	4	"
"	88 "	5	"
"	105 "	6	"
"	121' "	7	"
"	138 "	8	"
"	155 "	9	"
"	172 "	10	"
"	189 "	11	"
"	205 "	12,5	"

Som utförda ordinarie arbetsskift räknas även de arbetsskift som infaller under arbetstagarens sjuktid och för vilka arbetsgivaren betalar lön för sjuktid samt för en sådan utbildningstid som även delvis bekostas av arbetsgivaren till den del som arbetsgivaren ersätter inkomstbortfallet. Under samma förutsättningar jämföras med ordinarie arbetsskift den tid som åtgår till kommunfullmäktiges eller -styrelsens möten eller för möten som ordnas av nämnder eller andra bestående organ som tillsatts av dem och för Industrifacket rf:s förbundsfullmäktige- eller styrelsemöten, 50- och 60-årsdagar, eget bröllop eller registrering av ett parförhållande, en nära anhörigs begravning, ledighet för vård av sjukt barn, uppbåd, repetitionsövningar samt den tid som åtgår till vikariering av huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig.

Protokollsanteckning 1:

Som utförd ordinarie arbetsdag räknas även en sådan ordinarie arbetsdag av vilken arbetstagaren arbetat minst hälften och en del varit frånvarande från arbetet antingen med arbetsgivarens samtycke eller av en annan godtagbar anledning.

Om ledigheten som ska beviljas ingår i den ovan nämnda tiden som ackumulerar antalet ordinarie arbetsdagar, anses den lediga dagen vara förbrukad.

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

Beviljande av ledighet

3. Den ledighet som intjänats under kalenderåret ska beviljas arbetstagaren senast före utgången av april följande år, om arbetsgivaren och arbetstagaren inte avtalar om annat. Ledigheten ges vid den tidpunkt som arbetsgivaren bestämmer. Om ledigheten beviljas samtliga arbetstagare eller arbetsavdelningar samtidigt iakttas den anmälningstid på två veckor som nämns i kollektivavtalet om ändringen av utjämnningsschemat för arbetstiden. En ledighet som beviljats personligen ska meddelas minst en vecka före den tidpunkt då ledigheten beviljas. Lokala avtal om anmälningstider kan ingås.

Med arbetstagaren kan även avtalas om att ledighet inte tas ut. För arbete som utförs under en ledig dag betalas till arbetstagaren enkel lön utöver den förtjänstkompensation som avses i punkt 5.

Det avgörs på företagsnivån på vilket sätt ledighet ges. Ledigheten beviljas ett arbetsskift åt gången eller för högst 6,5 dagar i form av halva dagar. Ledigheten kan även beviljas på ett annat sätt om lokalt så avtalas.

Om arbetstagarens anställningsförhållande upphör och den intjänade ledigheten inte fram till denna tidpunkt har getts, betalas till arbetstagaren lön som motsvarar den intjänade ledigheten i enlighet med den genomsnittliga timförtjänsten.

4. ifall inte annat föranleds av utjämnings-schemat för arbetstiden anses en arbetstagare som är frånvarande från arbetet ha fått ledighet, även om de frånvarande inte särskilt har meddelats om den, då hela företaget, en arbetsavdelning eller arbetsgrupp som arbetstagaren tillhör har tagit i detta avtal avsedd ledighet.
5. För arbetstagare i kontinuerligt 1- och 2-skiftsarbete genomförs förkortningen genom att arbetstagarna ges lediga dagar med lön.

Förtjänstnivå

6. För en arbetstagare med månadslön kompenseras inkomstbortfallet genom att månadslönen hålls oförändrad. Inkomstbortfallet för arbetstagare med timlön kompenseras genom att man för utjämningsdagarna betalar ersättning enligt den genomsnittliga timförtjänsten.

8 § Intermittent 3-skiftsarbete

1. I intermittent 3-skiftsarbete är den ordinarie arbetstiden 8 timmar per dygn och långtidsmedeltalet i genomsnitt 35,8 timmar per vecka. Den genomsnittliga arbetstiden per vecka kan variera från år till år beroende på när söckenhelgerna infaller.
2. Ett utjämnings-schema för arbetet ska läggas upp på förhand för den tid under vilken arbetstiden per vecka utjämnas till de i punkt 1 nämnda genomsnitten. Längden på utjämningsperioden är högst ett år, i regel ett kalenderår.

Protokollsanteckning 1:

Förbunden rekommenderar att utjämnings-schemat för arbetstiden läggs upp så att man utför högst fem arbetsskift i en följd.

3. Arbetstiden jämnas ut så att man på arbetsskiftsförteckningen antecknar de skiftledigheter som motsvarar det utförda arbetet så att arbetstiden under en tidsperiod på högst ett år utjämnas till de i punkt 1 ovan nämnda genomsnitten.

Protokollsanteckning 2:

Ifall lokalt så avtalas, kan skiftledigheterna eller en del av dem beviljas individuellt utan att de antecknas i utjämningssschemat på förhand.

4. Skiftledigheter tjänas in i intermittert 3-skiftsarbete per utfört ordinarie arbetsskift enligt följande:

Utförda ordinarie arbetsskift	Antal skiftledigheter	
14 arbetsdagar	1	ledig dag
27 "	2	lediga dagar
41 "	3	"
54 "	4	"
68 "	5	"
81 "	6	"
95 "	7	"
108" "	8	"
122 "	9	"
135 "	10	"
149 "	11	"
162 "	12	"
176 "	13	"
189 "	14	"
202 "	15,5	"

Utöver de ovan nämnda skiftledigheterna utjämnas arbetstiden per år varje år av de söckenhelger som infaller mellan måndag och fredag.

Ifall söckenhelgerna är arbetsdagar enligt utjämningssschemat för arbetstiden ska arbetstagaren beviljas motsvarande ledighet vid en annan tidpunkt. I stället för söckenhelgersättningen betalas till arbetstagarna för ifrågavarande lediga dagar ersättning enligt den genomsnittliga timförtjänsten. Det ovan nämnda gäller dock inte arbetstidsform 36.

I 3-skiftsarbete räknas som utförda ordinarie arbetsskift även de arbetsskift enligt utjämnings-schemat som infaller under arbetstagarens sjuktid och för vilka arbetsgivaren betalar lön för sjuktid samt sådan utbildningstid som även delvis bekostas av arbetsgivaren till den del som arbetsgivaren ersätter inkomstbortfallet. Med ordinarie arbetsskift likställs vidare den tid som används till kommunfullmäktiges eller kommunstyrelsens möten och för Kemifackets förbundsfullmäktige- eller styrelsemöten, 50- och 60årsdagar, eget bröllop, en nära anhörigs begravning, ledighet på grund av vård av ett sjukt barn, uppbåd, repetitionsövningar samt den tid som åtgått för vikariat för huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig.

5. Som utförd ordinarie arbetsdag räknas även en sådan ordinarie arbetsdag av vilken arbetstagaren arbetat minst hälften och en del varit frånvarande från arbetet antingen med arbetsgivarens samtycke eller av en annan godtagbar anledning.
6. Om ledigheten som ska beviljas ingår i den ovan nämnda tiden som ackumulerar antalet ordinarie arbetsdagar, anses den lediga dagen vara förbrukad.
7. I fall med slutlön samt i sådana fall där man utför intermittent 3-skiftsarbete endast en del av året ersätts de ofullständiga skiftledigheterna i form av pengar. Beräkningsregeln är då att för ett ordinarie arbetsskift tjänas in 0,613 timmar skiftledighet.

Lön för skiftledigheter

8. För arbetstagare med månadslön kompenseras inkomstbortfallet genom att arbetstagarens månadslön hålls oförändrad.
9. För arbete som överskrider arbetstiden för den aktuella veckan enligt utjämnings-schemat för arbetstiden betalas så som avtalats om övertidsarbete per vecka.
10. Om arbetstagaren har arbetat under den tid som antecknats i utjämnings-schemat som hans eller hennes skiftledighet förskjuts ledigheten till att beviljas vid en senare tidpunkt.
11. När semester beviljas får inga skiftledigheter förläggas under semesterperioden.
12. Om arbetstagaren har arbetat övertid under den tid som antecknats i utjämnings-schemat som hans eller hennes skiftledighet, anses ledigheten förbrukad.

9 § Kontinuerligt 3-skiftsarbete

1. I kontinuerligt 3-skiftsarbete är den ordinarie arbetstiden 8 timmar per dygn och under en tidsperiod på högst ett år i genomsnitt 34,6 timmar per vecka.
2. Antalet ordinarie arbetsskift per kalenderår för en arbetstagare som är berättigad till semester på 30 dagar är 204 arbetsskift och det sammanlagda antalet skiftledigheter och lediga skift 126,25 förutsatt att semestern i sin helhet tas ut under kalenderåret.

Exempel

Ifall man endast utför kontinuerligt treskiftsarbete en del av året, utreds för hur den genomsnittliga arbetstiden per vecka enligt kollektivavtalet genomförs på följande sätt:

- | | | |
|--|-----|---------------|
| - den tidsperiod under vilken arbete ska utföras i kontinuerligt treskiftsarbete | 196 | kalenderdagar |
| - densamma i arbetsveckor, dvs. 196 dagar ./ 7 dagar/vecka, dvs. | 28 | veckor |
| - arbetstagarna är under denna tid på semester | 3 | veckor |
| - det verkliga antalet arbetsveckor | 25 | veckor |

Arbetstiden enligt kollektivavtalet under den nämnda tidsperioden är 25 veckor x 34,6 h/vecka, dvs. 865 h, som, om den omvandlas till arbetsskift på 8 timmar, motsvarar 108 arbetsskift.

I arbetstidsschemat som görs upp för den ovan nämnda perioden ska alltså ingå 108 arbetsskift. Dessutom ska 23 (108/4,67) av de lediga skift som placerar sig utanför semesterperioden markeras med V. För dessa dagar ska betalas den ersättning för skiftledighet som man redogör för i punkt 12 nedan.

Ifall det i den ovan beskrivna tidsperioden på 28 kalenderveckor för en enskild arbetstagares del ingår andra längre frånvaro utan lön än de som nämns i punkt 6, som till exempel en lång tid av arbetsoförmåga utan lön, familjeledighet, alarneringsledighet, studieledighet e.d., tas ifrågavarande tid i beaktande som en faktor som minskar antalet arbetsveckor på samma sätt som semestern som nämns i exemplet.

3. Utjämningschema för arbetstiden görs upp lokalt. Vid ändring av dessa iakttas bestämmelserna i 6 § punkt 10.
4. För att arbetstiden ska kunna utjämnas till 34,6 timmar per vecka under ett år är arbetstagaren, beroende på hur länge han eller hon under kalenderåret arbetat i kontinuerligt 3-skiftsarbete, berättigad till skiftledigheter. Skiftledigheterna antecknas i utjämningsystemet för arbetstiden med tecknet V och övrig ledighet, dvs. lediga skift, som ingår i utjämningschema för arbetstiden med tecknet – (streck).
5. Vid genomförandet av genomsnittlig arbetstid per vecka beräknas det antal helhetsledighet som ingår i utjämningschema för arbetstiden genom att använda en koefficient på 0,619 per utfört arbetsskift. I denna helhetsledighet ingår skiftledigheter vars antal beräknas genom att dividera antalet utförda arbetsskift med talet 4,67.
6. I 3-skiftsarbete räknas som utförda ordinarie arbetsskift även de arbetsskift enligt utjämningschema som infaller under arbetstagarens sjuktid och för vilka arbetsgivaren betalar lön för sjuktid samt sådan utbildningstid som även delvis bekostas av arbetsgivaren till den del som arbetsgivaren ersätter inkomstbortfallet. Med ordinarie arbetsskift likställs vidare den tid som använts till kommunfullmäktiges eller -styrelsens möten och för möten som ordnas av nämnder eller andra bestående organ som tillsatts av dem, 50- och 60-årsdagar, eget bröllop eller registrering av partnerskap, en nära anhörigs begravning, ledighet på grund av vård av ett sjukt barn, uppbåd, repetitionsövningar samt den tid som åtgått för vikariat för huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig.
7. Som utfört ordinarie arbetsskift räknas även en sådan ordinarie arbetsdag av vilken arbetstagaren arbetat minst hälften och den övriga delen varit frånvarande antingen med arbetsgivarens samtycke eller av en annan godtagbar anledning.
8. Om ledigheten som ska beviljas ingår i den tid som nämns ovan i punkt 6 och som ackumulerar antalet ordinarie arbetsdagar, anses den lediga dagen vara förbrukad.

9. Skiftledigheterna beviljas i första hand i enlighet med arbetstagarens egen arbetsskiftsförteckning. Om detta inte är möjligt, beviljas skiftledigheterna vid en av arbetsgivaren bestämd tidpunkt. Om man inte kunnat bevilja arbetstagaren skiftledigheter under den period som beaktas för fastställande av skiftledigheter, ersätts de outtagna skiftledigheterna genom att de förflyttas till att beviljas före utgången av januari månad följande år, om inte annat avtalas lokalt, eller genom att betala en ersättning för dessa enligt den genomsnittliga timförtjänsten på den avlöningsdag som följer närmast efter utgången av perioden som beaktas vid fastställande av ledigheterna.
10. Om arbetstagaren tagit ut för mycket skiftledighet, ska de extra skiftledigheterna arbetas in senast före utgången av följande januari månad, om inte annat avtalas lokalt. Att låta utföra skiftledigheter går till på så sätt att det antal av arbetstagarens skiftledigheter enligt arbetsskiftsförteckningen som motsvarar dessa antecknas som arbetstagarens arbetsdagar. Ändringar till följd av detta ska beaktas i ifrågavarande arbetsskiftsförteckning. Till arbetstagare med timlön betalas normal lön för dessa dagar. Angående arbetstagare med månadslön ingår lönen för ifrågavarande dagar i månadslönen.
11. En ny arbetstagare ges i regel ingen skiftledighet under de tre första månaderna. Skiftledighet tjänas dock in även för de arbetsskift som utförs under denna tid.

Lön för skiftledigheter

12. Arbetstiden utjämnas till i genomsnitt 34,6 timmar per vecka utan att förtjänstnivån sänks. Detta går till så att för skiftledigheterna enligt utjämnings-schemat för arbetstiden, dvs. utjämningsledigheterna, betalas lön och att för dagarna med skiftledighet betalas utöver grundlönen som genomsnittlig andel av timbaserade tillägg 38 % av grundmånadslönen vid tillämpning av 5skiftssystem.

10 § Vilotider

Daglig vilotid

1. I ordinarie dags- och ettskiftsarbete beviljas arbetstagaren under de förutsättningar som stadgas i 24 § en matrast på en timme under vilken arbetstagaren fritt får avlägsna sig från arbetsplatsen.
2. Genom lokalt avtal kan man iakttä en matrast på en halv timme så att arbetstagaren under denna rast utan hinder får avlägsna sig från arbetsplatsen.

Lokalt kan avtalas om att arbetstagaren i dagsarbete inte har någon matrast utan honom eller henne bereds möjlighet att inta måltid vid mitten av arbetsdagen vid den tidpunkt som med tanke på arbetet anses vara lämplig.

3. I skiftarbete har arbetstagaren ingen matrast utan honom eller henne bereds möjlighet att inta måltid vid mitten av skiftet vid den tidpunkt som med tanke på det aktuella arbetet anses vara lämpligast. Från mitten av skiftet kan avvika med högst 2 timmar i båda riktningarna.

Rekreationsrast

4. Arbetstagaren har rätt att två gånger om dagen ha en rekreationsrast på arbetsplatsen så att den i så liten utsträckning som möjligt stör produktionsverksamheten.

Vilopaus

5. Om arbetstiden per dygn överskrider 10 timmar har arbetstagaren rätt till en vilopaus på högst en halv timme efter åtta timmars arbete.

Dygnsvila

6. Arbetstagaren ska före varje arbetsskifts början under följande 24 timmar beviljas en oavbruten vilotid på minst 11 timmar, samt i periodarbete en vilotid på minst nio timmar, om det inte är fråga om arbete som utförs under beredskapstid. Om en ändamålsenlig organisering av arbetet så förutsätter kan arbetsgivaren och arbetstagaren i fråga komma överens om en tillfällig utjämning av dygnsvilan. Dygnsvilan ska emellertid omfatta minst sju timmar.

Om det till exempel på grund av rotation eller annan sådan anledning anses nödvändigt, kan man lokalt avtala om att förkorta dygnsvilan så att den är minst sju timmar.

Från det ovan nämnda kan tillfälligt avvika under högst tre på varandra följande dygnsviloperioder per gång i de fall som avses i 25 § 3 mom. i arbetstidslagen. Viloperioden ska dock vara minst fem timmar. Arbetstagaren ska ges vilotider som ersätter vad som motsvarar minskningen i dygnsvilan i samband med därpå följande dygnsvila, eller om det inte är möjligt av vägande skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen, så snabbt som möjligt, dock inom 14 dygn. Den ersättande vilotiden ska vara oavbruten och får inte förläggas till beredskapstid.

Ledighet per vecka

7. Arbetstiden ska ordnas så att arbetstagaren en gång per vecka får en oavbruten ledighet på minst 35 timmar som ska, såvitt möjligt, förläggas i samband med söndagen. Ledigheten per vecka kan även ordnas så att den i genomsnitt omfattar 35 timmar under en tidsperiod på 14 dygn. Ledigheten ska emellertid omfatta minst 24 timmar per vecka.

I kontinuerligt skiftarbete kan ledigheten ordnas så att den i genomsnitt omfattar 35 timmar under en tidsperiod på högst 12 veckor. Ledigheten ska emellertid omfatta minst 24 timmar per vecka. Ifall tekniska omständigheter eller arbetets organisering så förutsätter, kan man med arbetstagarens samtycke gå tillväga på motsvarande sätt.

Protokollsanteckning:

Tolkningen av bestämmelsen motsvarar tolkningen av stadgandet i 31 § i den gamla arbetstidslagen (9.8.1996/605) (inklusive arbetsrådets utlåtanden om det, t.ex. TN 1365-00 och TN 1417-06).

Man kan avvika från ledigheten per vecka om den ordinarie arbetstiden är högst 3 timmar per dygn samt i de undantagsfall som nämns i 28 § i arbetstidslagen. I dessa undantagsfall ska ledigheten per vecka ersättas så som stadgas i 2 mom. i samma paragraf.

11 § Övertidsarbete

1. Arbete som är nödvändigt för att en industrianläggnings verksamhet fortsatt och regelbundet ska kunna hållas i gång och som inte kan utföras under ordinarie arbetstid utförs som övertidsarbete med de begränsningar i lagen som gäller arbetstiden.

Övertidsarbete per dygn

2. Med övertidsarbete per dygn avses det arbete som utförs under arbetsdygnet utöver den ordinarie arbetstiden per dygn som nämns i 6 § punkt 2, dvs. 8 timmar, eller utöver en längre överenskommen ordinarie arbetstid per dygn än denna som man avtalat om enligt 6 § punkt 4.
3. För övertidsarbete per dygn samt för övertidsarbete per period betalas förhöjd lön enligt arbetstidslagen. För övertidsarbete som utförs på lördagar och helgdagsaftnar betalas dock med detsamma lön förhöjd med 100 %. För arbete som utförs genast efter ett utfört ordinarie fullt arbetsskift på natt betalas med detsamma lön förhöjd med 100 %.
4. Ifall arbetstiden har organiserats så att den i genomsnitt är 40 timmar per vecka, avses som övertidsarbete per dygn det arbete som under varje arbetsdygn överskrider det antal ordinarie arbetstimmar som fastställts för ifrågavarande arbetsdygn i utjämnings-schemat för arbetstiden.

Övertidsarbete per vecka

5. Med övertidsarbete per vecka avses det arbete som överskrider den ordinarie arbetstiden per vecka enligt 6 § punkt 2 i kollektivavtalet, dvs. 40 timmar. Som övertidsarbete per vecka räknas inte det övertidsarbete per dygn som utförs under samma arbetsvecka.
6. Ifall den ordinarie arbetstiden per vecka har organiserats så att den i genomsnitt är 40 timmar per vecka, avses att man som övertidsarbete per vecka ska ersätta för det arbete som under respektive arbetsvecka överskrider det antal ordinarie arbetstimmar som i utjämnings-schemat för arbetstiden fastställts för ifrågavarande arbetsvecka.
7. För övertidsarbete per vecka betalas för de åtta första timmarna lön förhöjd med 50 % och för de följande timmarna lön förhöjd med 100 %.
8. Till arbetstagare i annat än oavbrutet eller kontinuerligt skiftarbete och i ordinarie kvälls- eller nattarbete betalas för arbete som utförs på påsklördag och midsommar- och julafton lön förhöjd med 100 % och för arbete som utförs på lördagen under övriga söckenhelgsveckor än de som nämns i 6 § punkt 8 på samma sätt som för övertidsarbete per vecka.

En förutsättning är att arbetstagaren under ifrågavarande veckor arbetat enligt utjämnings-schemat för arbetstiden eller att förutsättningarna i punkt 5 i denna paragraf blir uppfyllda.

Fastställande av övertidsarbete när arbetstidsform ändras

9. Om arbetstagaren under arbetsveckan arbetar i olika arbetstidsformer, anses de timmar som arbetstagaren enligt arbetsskiftsförteckningen arbetat utöver den oftast förekommande arbetstidsformen under den aktuella arbetsveckan som övertid, om man inte har kommit överens om att byta dessa timmar mot ledighet.

Övertidsarbete i kontinuerligt skiftsarbete

10. I kontinuerligt 3-skiftsarbete räknas som övertidsarbete per vecka de timmar som utförs under lediga skift och som under varje kalendervecka överskrider det antal ordinarie arbetstimmar som fastställts för ifrågavarande vecka i utjämnings-schemat för arbetstiden, om man inte avtalat om att dessa övertidstimmar ska ersättas med motsvarande ledighet.

Ersättning enligt bestämmelserna om övertidsarbete per vecka

11. Om arbetstagaren på grund av semester, sjukdom, ett barns sjukdom, utjämningsledigheter som avses i 7 § i kollektivavtalet, ledighet som ersätter ledighet per vecka, permittering av ekonomiska eller produktionsmässiga orsaker, resa på arbetsgivarens order, utbildning eller reservövningar som avses i punkt 7.1 eller 7.2 i det allmänna avtalet inte haft möjlighet att under arbetsdagar enligt utjämnings-schemat för arbetstiden utföra arbete i så många timmar att det skulle motsvara hans eller hennes ordinarie arbetstid per vecka och arbetstagaren utför arbete under de dagar som enligt utjämnings-schemat för arbetstiden är lediga dagar, betalas för utförda arbetstimmar under lediga dagar övertidsersättning på det sätt som avtalats om övertidsarbete per vecka i kollektivavtalet.

Utbyte av övertidsarbete mot ledighet

12. Man kan avtala om att den grunddel eller förhöjningsdel av lön eller båda som betalas för övertidsarbete byts ut mot motsvarande ledighet under ordinarie arbetstid. Ledigheten ska ges och tas ut inom 14 veckor efter att övertidsarbetet utfördes. Tidsperioden kan genom lokalt avtal förlängas till högst 52 veckor.

Maximiantalet arbetstimmar

13. Beträffande maximiantalet arbetstimmar följs vad som stadgas i arbetstidslagen. Som granskningsperiod för maximiantalet arbetstimmar används ett kalenderår. I stället för ett kalenderår kan man lokalt avtala om att granskningsperioden är ett år.

Vilopaus före övertidsarbete

14. Om arbetstagaren stannar i övertidsarbete omedelbart efter att den ordinarie arbetstiden har upphört, tillåts honom eller henne en vilopaus på 15 minuter. Denna paus räknas som arbetstid. Om vilopauser som behövs i övertidsarbete avtalas lokalt med beaktande av 24 § i arbetstidslagen.

Förhöjning för söndagsarbete

15. För arbete som utförs på söndag eller annan kyrklig helgdag samt på första maj och självständighetsdagen betalas som förhöjning för söndagsarbete enligt arbetstidslagen lön förhöjd med 100 %.

Divisor för beräkning av månadslön

16. Vid beräkning av övertids- och söndagsarbete beräknas timlönen för en arbetstagare med månadslön genom att dividera månadslönen i dags-, tvåskifts- och intermittent treskiftsarbete med talet 159 och i kontinuerligt treskiftsarbete med talet 155.

12 § Utryckningsbetonat arbete

Förutsättningar

1. Förutsättningarna för utryckningsbetonat arbete är följande: arbetet utförs utifrån en utryckningskallelse, arbetstagaren är tvungen att komma till arbetet utanför sin ordinarie arbetstid efter att han eller hon redan avlägsnat sig från arbetsplatsen och arbetet utförs antingen under det dygn under vilket kallelsen har givits eller under följande dygn under tiden mellan kl. 00.00 och 07.00.

Utryckningspenning

2. Utryckningspenningens storlek bestäms utgående från tidpunkten vid vilken kallelsen ges.

Den är:

- a. två timmars lön, om kallelsen ges på en ledig dag, under eller efter arbetstiden före kl. 21.00
- b. tre timmars lön, om kallelsen ges mellan kl. 21.00 och kl. 07.00
3. För arbete som utförs utifrån en utryckningskallelse mellan kl. 21.00 och 07.00 betalas alltid lön förhöjd med 100 %.
4. Ersättning för ett kortare utryckningsbetonat arbete än en timme är lönen för en timme.
5. Om arbetet anknyter till följande ordinarie arbetsskift är det inte fråga om utryckningsbetonat arbete.

13 § Jourberedskap

Med jour avses att arbetstagaren enligt avtalet är i beredskap att efter att ha fått en kallelse komma och utföra sina arbetsuppgifter utanför sin ordinarie arbetstid.

Arbetsgivaren är skyldig att betala ersättning för jourberedskap till arbetstagaren.

Ersättningen för jourberedskap är:

1. 50 % av den genomsnittliga timförtjänsten om arbetstagaren är skyldig att inleda arbetet senast inom en timme efter kallelsen.
2. 25 % av den genomsnittliga timförtjänsten om arbetstagaren är skyldig att inleda arbetet inom 2 timmar efter kallelsen.
3. 10 % av den genomsnittliga timförtjänsten om arbetstagaren är skyldig att inleda arbetet senast inom 3 timmar efter kallelsen.

Ersättning betalas för den tid under vilken arbetstagaren är i jourberedskap utan att utföra arbete.

Om en arbetstagare som befinner sig i jourberedskap kallas till arbete, betalas för den tid som han eller hon använt till arbete lön enligt övriga bestämmelser i detta avtal.

Bestämmelser om uttryckningsbetonat arbete eller bestämmelser om beredskap i arbetstidslagen tillämpas inte när en sådan arbetstagare som befinner sig i jourberedskap kallas till arbetet.

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

Lokalt kan avtalas annat om ersättningen för jourberedskap och om grunderna för fastställande av denna.

III ARBETSLÖNER

14 § Arbetsbetingad lön

Gruppriktlöner som fastställs på basis av lönesystemet är följande:

Gruppriktlöner

Gruppriktlönerna från och med 1.4.2022 eller den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

Lönegrupp	euro/månad
1	2360
2	2186
3	2074
4	1968
5	1896

Gruppriktlönerna från och med 1.9.2023 eller den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

Lönegrupp	€/mån.
1	2412
2	2234
3	2120
4	2011
5	1938

Gruppriktlönerna från och med 1.4.2024 eller den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

Lönegrupp	€/mån.
1	2492
2	2308
3	2190
4	2077
5	2002

Riktgivande timlöner för unga arbetstagare

När en ung arbetstagare utför samma arbete som en fullvuxen arbetstagare och han eller hon har tillägnat sig den yrkeskunskap och -erfarenhet samt kompetens som arbetet förutsätter och hans eller hennes arbete inte omfattas av andra begränsningar som hänför till lagstiftningen än bestämmelserna om övertidsarbete, bestäms arbetstagarens lön utgående från lönegrunderna för det aktuella arbetet. I övrigt är de riktgivande timlönerna för arbetstagare mellan 15 och 17 år följande:

Normlönerna från och med 1.4.2022 eller den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

Riktgivande timlöner för unga arbetstagare	cent/timme	euro/månad
15 år	898	1518
16 år	913	1542
17 år	921	1560

Normlönerna från och med **1.9.2023** eller den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

Riktgivande timlöner för unga arbetstagare	cent/h	€/mån.
15 år	918	1551
16 år	933	1576
17 år	941	1594

Normlönerna från och med **1 apr 2024** eller den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

Riktgivande timlöner för unga arbetstagare	cent/h	€/mån.
15 år	948	1602
16 år	964	1628
17 år	972	1647

Förbunden har kommit överens om rekommendationen Lär känna arbetslivet och tjäna en slant för åren **2023–2025**. Avtalet finns som bilaga till kollektivavtalet.

Protokollsanteckning 1:

Riktgivande timlöner för unga arbetstagare gäller inte skolelever som anställts som sommarpraktikanter för högst två månader.

Protokollsanteckning 2:

För att förbättra förutsättningarna för praktik för unga under 25 år kan den högsta riktgivande timlönen för unga arbetstagare betalas i följande fall:

- för tiden för en obligatorisk praktik med anknytning till en examen
- för tiden för en sommarpraktik för unga som studerar vid **gymnasier**, yrkes- eller tekniska läroanstalter eller högskolor.

Omständighetstillägg

I ersättning för särskilt smutsiga arbeten samt i vissa specialförhållanden där man förutsätter användning av special skyddsutrustning betalas 108 cent per timme fr.o.m. 1.2.2018. Omständighetstillägget från och med **1.1.2024** eller den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter är **112 cent per timme**. Tillägget betalas för det antal timmar som arbetet i dessa förhållanden varar eller som användningen av special skyddsutrustning förutses. Tillägg kan betalas på båda grunderna samtidigt.

15 § Prestationslönearbete

1. Ifall arbetets karaktär detta tillåter och ifall detta tekniskt är möjligt ska arbetet, såvitt möjligt, utföras som ackordsarbete för att öka produktionen och arbetstagarnas förtjänst. Prissättningen för ackordsarbete ska basera sig på de arbetsbetingade timlöner som man närmare kommer överens om på de olika arbetsplatserna samt vara sådan att arbetstagarens ackordsförtjänst med normal ackordsarbetstakt blir 30 % högre än den nämnda arbetsbetingade timlönen och ökar i minst samma förhållande allt eftersom arbetsprestationen eller arbetseffektiviteten förbättras.
2. Timlönen för en specialyrkesman och en likställd fullt yrkeskunnig arbetstagare i krävande arbete som utgående från sin yrkeskunskap har förutsättningar att i ackordsarbete nå sedvanlig ackordsförtjänst och på grund av arbetets karaktär på arbetsgivarens order är tvungen att utföra arbete i huvudsak mot tidlön, kan från fall till fall fastställas så att den befinner sig i samma förhållande till den förtjänst som enligt 14 § punkt 1 med normal ackordsarbetstakt kan nås i ifrågavarande arbete som hans eller hennes arbetsprestation vid respektive tidpunkt befinner sig i förhållande till den genomsnittliga ackordsprestationen med tanke på arbetets svårighet, karaktär och, när den kan mätas, även med tanke på dess mängd samt det ansvar som till följd av uppgiften faller på honom eller henne.

Avtal om ackord

För ett sådant ackordsarbete som det inte finns någon fast arbetsprissättning för, avtalas, såvitt möjligt, redan innan arbetet påbörjas ett ackordspris mellan arbetsgivaren och de arbetstagare som ackordsarbetet erbjuds. Arbetsgivaren ska ge arbetstagaren ett intyg över detta samt nödvändiga uppgifter om beräkningsgrunderna för ackordspriset. När ackordsarbete utförs ska man

sträva efter att dela in arbeten i ändamålsenliga och meningsfulla ackord där hälsoaspekterna blir beaktade.

16 § Tillägg för skift-, kvälls- och nattarbete

Skiftarbetstillägg

1. Gällande skiftarbetstillägg

Skiftarbetstilläggen har fr.o.m. 1.2.2018 eller från den lönebetalningsperiod som närmast följer efter den höjts så att tilläggen för kvällsskift höjs med 4 cent per timme och tilläggen för nattarbete med 7 cent per timme. Tillägget för kvällsskift har fr.o.m. **1.1.2024** eller från den lönebetalningsperiod som närmast följer efter det höjts med **4 cent** per timme och tillägget för nattarbete med **7 cent** per timme.

Genomförande av förhöjningar i lönesystem i enskilda företag: Företagsanpassade tillägg för kvällsskift har fr.o.m. 1.2.2018 eller från den lönebetalningsperiod som närmast följer efter den höjts med 4 cent per timme och tillägget för nattsift med 7 cent per timme. Tillägget för kvällsskift har fr.o.m. **1.1.2024** eller från den lönebetalningsperiod som närmast följer efter det höjts med **4 cent** per timme och tillägget för nattarbete med **7 cent** per timme.

På betalning av skiftarbetstillägg tillämpas ett system enligt vilket tilläggen fastställs företagsspecifikt som procentuella utgående från medeltalet av personliga arbetsbetingade grundlöner för de arbetstagare som arbetar i kontinuerligt 3skiftsarbete på respektive bolags produktionsavdelningar och deras storlek konstateras per bolag en gång per kalenderår den 1 april, dvs. i början av det II kvartalet, på basis av situationen i slutet av föregående mars månad. När medeltalet fastställs tas 30 % av de lägsta månadslönerna inte i beaktande. De skiftarbetstillägg som betalas kan inte underskrida beloppet på föregående skiftarbetstillägg.

2. Tillägg för kvälls- och nattarbete

Ifall arbetstagarens ordinarie arbetstid är förlagd så att arbete utförs mellan kl. 16.00 och 24.00 utan att arbetet är skift-, övertids-, nöd- eller uttryckningsarbete, betalas för de arbetstimmar som infaller inom den nämnda tidsintervallen ett sådant tillägg för kvällsarbete som motsvarar tillägget för kvällsskift och för de arbetstimmar som infaller mellan kl. 00.00 och 06.00 ett sådant tillägg för nattarbete som motsvarar tillägget för nattsift.

3. Lokala avtal om tillägg för skift-, kvälls- och nattarbete

Tidpunkterna för tilläggen för skift-, kvälls- och nattarbete kan lokalt avtalas på något annat sätt.

17 § Förflyttning till ett annat arbete

Lägre avlönat arbete

1. Om en arbetstagare som arbetar på tidlön förflyttas till ett lägre avlönat arbete än hans eller hennes eget betalas i detta fall till arbetstagaren den personliga timlön för två veckor som avtalats om för det tidigare arbetet. Därefter fastställs lönen enligt det arbete som arbetstagaren utför.

Högre avlönat arbete

2. Ifall en arbetstagare som förflyttats till ett annat timarbete med högre lön omedelbart kan utföra detta arbete på samma sätt med tanke på både arbetseffektiviteten och arbetets kvalitet som den ordinarie arbetstagaren i detta arbete betalas till honom eller henne genast lön enligt det nya arbetet.

18 § Löneutbetalning

1. Förbunden rekommenderar att lönerna betalas en gång i månaden. Om inte annat avtalas lokalt, betalas lönerna på avtalade avlöningsdagar minst två gånger per månad. Rörliga lönedelar, till exempel timbaserade tillägg och lön för övertidsarbete, kan betalas och oavlönade frånvaron hanteras en gång i månaden. Om avlöningsdagen infaller på en söndag eller en helgdag betalas lönen föregående vardag.

Om man på arbetsplatsen övergår till månadslön enligt § 19 kan lön betalas en gång per månad.

Protokollsanteckning:

Med rörliga timbaserade lönedelar avses timbaserade tillägg som räknas separat, till exempel skifttillägg, specialmiljötillägg, grunddelar och förhöjningsdelar för mertids- och övertidsarbete, söndagsförhöjning, ersättningar för storhelg eller storhelgsafton samt ersättningar för veckovila.

2. De fordringar som förfallit till betalning vid anställningsförhållandets upphörande betalas senast på företagets andra normala avlöningsdag efter att anställningsförhållandet upphört.

3. Arbetstagaren ska få en skriftlig eller elektronisk lönespecifikation i samband med löneutbetalningen.

Protokollsanteckning:

Före en övergång till elektronisk lönespecifikation ska arbetsgivaren informera om tidpunkten för ändringen och se till att arbetstagaren vet hur och har möjlighet att skriva ut lönespecifikationen vid behov. I annat fall ges en skriftlig lönespecifikation.

4. Av lönen innehålls den del till vilken arbetsgivaren enligt lag och avtal är skyldig eller berättigad till.
5. Lön betalas in på den bank som arbetstagaren uppgivit.

19 § Månadslön

Uppdelning av månadslön

Om arbetstagaren inte är berättigad till sin lön för hela löneutbetalningsperioden beräknas den lön som ska betalas till honom eller henne för den arbetstid som utförs under den ordinarie arbetstiden enligt utjämnings-schemat för arbetstiden så att månadslönen för betalningsperioden divideras med det antal arbetstimmar som enligt utjämnings-schemat för arbetstiden ingår i denna tidsperiod, och den sålunda erhållna timlönen multipliceras med det antal timmar för vilka arbetstagaren är berättigad till lön.

I det antal ordinarie arbetstimmar som används som divisor i intermitternt och kontinuerligt treskiftsarbete inkluderas skiftledigheterna enligt utjämnings-schemat för arbetstiden.

20 § Genomsnittlig timförtjänst

Företag där grundlönen eller ersättningen för inkomstbortfallet kan räknas ut på ett enklare sätt, till exempel eftersom företaget endast tillämpar tidlön, är inte skyldiga att införa den genomsnittliga timförtjänst som beskrivs i det följande. Då förhöjs alla lönedelar till exempelvis vid övertidsarbete.

Beräkningsperiod

1. Vid beräkningen av genomsnittlig timförtjänst för ordinarie arbetstid används som beräkningsperiod antingen föregående löneperiod eller föregående kvartal.

Arbetstagare med timlön

2. Arbetstagarens genomsnittliga timförtjänst för ordinarie arbetstid beräknas så att den förtjänst han eller hon under beräkningsperioden erhållit i tids-, ackords- samt blandackords- och premielönearbete inklusive eventuella tjänstetidstillägg, tillägg för särskilt tungt och särskilt smutsigt arbete, tillägg för exceptionellt svårt och farligt arbete samt skiftarbetstillägg minskad med övertidsersättning samt för höjning för söndagsarbete och ersättning för storhelg samt med ersättning för storhelgsafton divideras med det sammanlagda antalet utförda arbetstimmar under beräkningsperioden.

Vid beräkning av genomsnittlig timförtjänst för en arbetstagare i oavbrutet eller kontinuerligt 1- och 2-skiftsarbete avdras från arbetstagarens ersättning dock inte höjningarna för söndagsarbete.

Arbetstagare med månadslön

3. Vid beräkning av genomsnittlig timförtjänst för en arbetstagare med månadslön beräknas den genomsnittliga förtjänsten som motsvarar den fasta månadslönen genom att lägga ihop de månadslöner inklusive tjänstetidstillägg som man enligt avtal ska betala till arbetstagaren under beräkningsperioden och genom att dividera summan med ett timantal som i kontinuerligt treskiftsarbete är 155 och i övriga arbetstidsformer 159.

Om det i arbetstagarens lön ingår rörliga lönedelar, till exempel premiedelar eller timbaserade tillägg, betalas den delen av genomsnittlig timförtjänst som motsvarar dessa på det sätt som definieras i punkt 2.

4. Om den genomsnittliga timförtjänsten för ordinarie arbetstid är mindre än personlig timlön används den personliga timlönen som beräkningsfaktor.

Användningsperiod för genomsnittlig timförtjänst

5. De genomsnittliga timförtjänsterna enligt punkt 1 som baserar sig på kvartal tillämpas på följande sätt:

- under februari, mars och april tillämpas medeltimförtjänsten under IV kvartalet föregående år,
- under maj, juni och juli tillämpas medeltimförtjänsten under årets I kvartal,
- under augusti, september och oktober tillämpas medeltimförtjänsten under årets II kvartal och
- under november, december och januari tillämpas medeltimförtjänsten under årets III kvartal.

Månadsperioderna och kvartalen som nämns i denna punkt beräknas börja och upphöra enligt räkenskapsperioderna så att när räkenskapsperioden fördelar sig på två av de ovan nämnda månadsperioderna eller kvartalen räknas räkenskapsperioden höra till den period under vilken det större antalet ordinarie arbetstimmar infaller.

Användning av genomsnittlig timförtjänst

6. Vid beräkning av de i kollektivavtalet nämnda förhöjningsdelarna av lön används den genomsnittliga timförtjänsten som grundlön för arbetstagare med timlön, såsom till exempel vid beräkningen av förhöjningar för övertids- och söndagsarbete.

Genomsnittlig timförtjänst tillämpas dessutom på arbetstagare med både timlön och månadslön i sådana fall där kollektivavtalet förpliktar till ersättning för inkomstbortfall.

Protokollsanteckning:

Om man inte kan fastställa den genomsnittliga timförtjänsten för en arbetstagare enligt den föregående löneperioden eller det senaste kvartalet, till exempel på grund av långvarig sjukledighet, familjeledighet, altemneringsledighet, det ringa antalet arbetstimmar eller någon annan motsvarande anledning, fastställs den genomsnittliga timförtjänsten enligt den genomsnittliga timförtjänsten för den senaste hela löneperioden inklusive eventuella allmänna förhöjningar eller enligt den gällande medeltimförtjänsten för motsvarande arbetstagargrupp.

På samma sätt kan man gå till väga om den personliga genomsnittliga timförtjänsten avviker orimligt och obefogat från den gällande medeltimförtjänsten för motsvarande arbetstagargrupp utan att det föreligger en grund som har samband med arbetstidsformen som följs (t.ex. avlösare och vikarier), arbetsuppgiften eller prestationslönearbetet.

IV SÄRSKILDA ERSÄTTNINGAR

21 § Söckenhelg ersättning

Söckenhelg ersättning

Till en arbetstagare med timlön betalas för nyårsdagen, trettondagen, långfredagen, annandag påsk, Kristi himmelfärdsdag, första maj, midsommarafton, julafton, juldagen och annandag jul under nedan nämnda förutsättningar i söckenhelg ersättning lön för 8 timmar, ifall de nämnda söckenhelgerna annars skulle ha varit arbetstagarens arbetsdagar.

Söckenhelg ersättningen ska dock endast betalas till en arbetstagare vars anställningsförhållande oavbrutet har fortgått minst tre (3) månader före den nämnda söckenhelgen och förutsatt att arbetstagaren enligt utjämnings schemat för arbetstiden har arbetat på den sista arbetsdagen före söckenhelgen och även på den närmast följande arbetsdagen efter den eller på någon av dessa dagar om frånvaron berott på ett tillstånd av arbetsgivaren, permittering, graviditets- eller föräldraledighet (träder i kraft 1.8.2022) eller baserat sig på frånvaro med lön enligt kollektivavtalet.

Protokollsanteckning 1:

Förkortningsdagen som antecknats i utjämnings schemat för arbetstiden samt semestern som inleds eller upphör framskjuter förutsättningsdagen som avses i föregående stycke.

Söckenhelg ersättning betalas dock när en söckenhelg som infaller under tiden mellan måndag och fredag även infaller under arbetstagarens semester, sjukdom som före söckenhelgen varat högst tre månader, permittering av ekonomiska eller produktionsmässiga orsaker som före söckenhelgen fortgått högst två veckor eller under en sådan utbildning som arbetsgivaren bekostar.

Protokollsanteckning 2:

Ifall permitteringen har genomförts så att den endast gäller varannan vecka eller i form av förkortade arbetsveckor, uppfylls den ovan nämnda perioden på två veckor efter att arbetstagaren efter början på ett sådant permitteringsarrangemang tjänat in det antal permitteringsdagar som motsvarar två veckor.

För en söckenhelg som infaller på en ledig dag betalas ingen söckenhelg ersättning. Ifall arbetstagaren arbetar på de nämnda dagarna eller ifall till honom eller henne betalas ersättning på någon annan grund, betalas ingen söckenhelg ersättning.

Protokollsanteckning 3:

Avvikande från det ovan nämnda betalas till en arbetstagare i arbetstidsform 36 söckenhelg ersättning för en sådan söckenhelg som infaller mellan måndag och fredag, oberoende av om den nämnda dagen är en arbetsdag eller en ledig dag enligt utjämnings schemat för arbetstiden.

Ifall arbetstagaren inte är berättigad till lagstadgad lön för självständighetsdagen, betalas för självständighetsdagen söckenhelg ersättning enligt denna paragraf.

22 § Storhelg ersättning

Storhelg ersättning

För nyårsafton, trettondagen, långfredagen, påskdagen, annandag påsk, första maj, Kristi himmelfärdsdag, pingstdagen, midsommardagen, alla helgons dag, självständighetsdagen samt juldagen och annandag jul betalas till alla de som arbetar under en tid på 24 timmar från och med kl. 06.00 på den nämnda dagen lön förhöjd med 200 %, i vilken ingår förhöjning för söndagsarbete.

Ifall det till exempel på grund av tillämpad rytm på arbetsskift, tidpunkten vid vilken ett nytt arbetsdygn inleds eller av ett annat motsvarande skäl anses vara nödvändigt kan lokalt även avtalas annat om tidpunkten vid vilken storhelg ersättningen betalas.

Protokollsanteckning 1:

Genom ett lokalt avtal kan man flytta tidpunkten för en storhelg och de ersättningar som ska betalas för den.

På aftnar före de nämnda dagarna betalas till arbetstagare i skiftarbete eller i ordinarie kvälls- eller nattsift i ersättning för storhelgsafton för kvälls- och nattsift med 100 % och för morgonskift med 20 % förhöjd lön. Ersättning för söndags- eller övertidsarbete ingår i ingendera av dessa. Lön förhöjd med 20 % betalas även till en arbetstagare i ordinarie dagsarbete.

Protokollsanteckning 2:

I dagarbete kan man lokalt avtala om att förkorta den ordinarie arbetstiden för ovan nämnda helgdagsaftnar så att den motsvarar ersättningen för helgdagsaftnarna.

23 § Resekostnader och dagtraktamenten

Arbete utanför fabriksområdet

1 Allmänna bestämmelser

De resor som arbetsuppgifterna förutsätter ska företas på ett ändamålsenligt sätt så att det till resan inte åtgår mera tid och att den inte föranleder större kostnader än vad utförandet av uppgifterna nödvändigtvis kräver.

Ersättningen för de kostnader som resan ger upphov till, inkvarteringsmöjligheter, möjligheter att ta hand om personliga ärenden under arbetskommenderingen och övriga detaljer i anslutning till resan ska vid behov utredas i samråd före resan.

Då arbetstagaren på grund av företagsverksamhetens karaktär är tvungen att fortlöpande arbeta på olika arbetsplatser ska arbetsgivaren i samband med anställningen redogöra åt arbetstagaren för vilken arbetsplats som betraktas som hans eller hennes ordinarie arbetsplats vid tillämpningen av denna paragraf. Om förhållandena som påverkar detta fastställande väsentligt förändras ska arbetsgivaren förete en motsvarande utredning åt arbetstagaren.

Resans början och slut

Resan anses ha inletts när arbetstagaren beger sig på en resa som direkt riktar sig till kommenderingsorten från arbetsplatsen eller arbetstagarens bostad och avslutad när arbetstagaren återvänder till sin arbetsplats. Om arbetstagaren inte kan återvända till sin arbetsplats inom den ordinarie arbetstiden, anses resan ha upphört när arbetstagaren återvänder till sin bostad.

Kommenderingsort

Med kommenderingsort avses en annan arbetsort än den där den ordinarie arbetsplatsen är belägen eller arbetstagarens hemort.

Arbetskommendering

Det är fråga om en kort arbetskommendering när resan förutsätter övernattnings och när vistelsen på en främmande ort högst uppskattas vara 14 kalenderdygn.

Det är fråga om en lång arbetskommendering när resan förutsätter övernattnings och när vistelsen på en främmande ort uppskattas vara över 14 kalenderdygn.

Skyldighet att anmäla om arbetskommenderingar

Anmälan om en kort arbetskommendering ska ges till arbetstagaren senast den tredje dagen före resan.

Om en lång arbetskommendering meddelas, såvitt möjligt, en vecka före resans början, dock senast den tredje dagen före resan.

Med iakttagande av den ovan nämnda anmälningstiden redogör man åt arbetstagaren för de speciella frågorna kring resan, till exempel för att en bostad bereds på arbetsgivarens initiativ eller för möjligheterna till att få en bostad på kommenderingsorten.

Man kan dock avvika från de ovan nämnda tidsfristerna i fråga om en sådan arbetstagare vars arbetsavtal eller normala arbetsuppgifter i övrigt förutsätter ständigt resande eller upprepade korta arbetskommenderingar eller om det är fråga om en brådskande arbetskommendering.

Protokollsanteckning 1:

En arbetskommendering är brådskande när det är fråga om nödarbete eller när resan företas av en annan oväntad anledning, till exempel den andra arbetstagarens insjuknande, och produktionstekniska skäl förutsätter att man omedelbart beger sig på resan till kommenderingsorten.

2 Ersättning för resekostnader

a. Ersättning av resekostnader

Arbetsgivaren ersätter samtliga nödvändiga resekostnader samt prisen på sovvningsbiljetter om resan företas under natten.

Har en överenskommelse träffats före resan om användningen av egen bil, betalas för detta och för med arbetsgivaren överenskommen transport av övriga personer eller varor med egen bil den ersättning som skattestyrelsen årligen fastställer skattefri.

b. Ersättning för resetid

Ersättning för resetid betalas för högst 16 timmar per arbetsdygn.

Ersättning för resetid och lön för arbete som utförs under ordinarie arbetstid betalas sammanlagt för högst 16 timmar per arbetsdygn.

När resan företas under ordinarie arbetstid betalas ersättning enligt den genomsnittliga timförtjänsten och för övriga resetimmor under ifrågavarande arbetsdygn 85 % av den genomsnittliga timförtjänsten.

För en resa som företas på en ledig dag betalas för de 8 första restimmorna ersättning enligt den genomsnittliga timförtjänsten och för följande timmar 85 % av den genomsnittliga timförtjänsten.

Sovplats

Då man ordnat en sov- eller hyttplats åt arbetstagaren betalas ovan nämnd ersättning inte för tiden mellan kl. 21.00 och 7.00.

c. Dagtraktamente

Dagtraktamente betalas för varje resedygn, när stället där arbetet utförs är belägen på över 55 kilometers avstånd från arbetstagarens ordinarie arbetsplats och bostad, enligt följande:

- Heldagstraktamente betalas när arbetsresan varat över 10 timmar.
- Partiellt dagtraktamente betalas när arbetsresan varat över 6 timmar men högst 10 timmar.
- För ett ofullgånget dygn som kan betraktas som en förlängning av ett fullgånget resedygn och som omfattar minst 2 och högst 6 timmar, betalas partiellt dagtraktamente.

Resedygn är en tidsperiod på högst 24 timmar som påbörjas när arbetstagaren beger sig på arbetsresan från sin arbetsplats eller sin bostad. Resedygnet upphör när arbetstagaren återvänder till sin arbetsplats eller sin bostad från arbetsresan.

Om arbetstagaren under något resedrygn får en fri eller en i resebiljettens pris inkluderad kost, avdras hälften av dagtraktamentets belopp. Med fri kost anses i fråga om heldagstraktamente två, och i fråga om partiellt dagtraktamente en fri måltid.

d. Måltidsersättning

Då arbetet utförs på över 5 kilometers avstånd från arbetstagarens ordinarie arbetsplats och bostad, betalas till honom eller henne

- resekostnader och
- ersättning för resetid enligt punkt b) samt
- måltidsersättning om arbetstagaren inte har möjlighet att inta måltid på sin ordinarie arbetsplats eller hemma hos sig, om på arbetsplatsen inte serveras gratis måltid.

Tillämpningsanvisning:

Om arbetsresan inleds från den ordinarie arbetsplatsen mitt under en arbetsdag betalas till arbetstagaren resekostnader och ersättning för resetid även för en kortare resa än vad som ovan nämnt.

Ifall inte annat avtalats, ska de uppkomna kostnaderna ersättas med en annan måltidsersättning i sådana fall där arbetstagarens i denna punkt avsedda arbete inklusive resor har pågått minst 12 timmar och han eller hon därför först sent på kvällen kan återvända hem. Även de arbetstimmar som utförs omedelbart före resan under samma arbetsdygn räknas med i de nämnda timmarna.

Protokollsanteckning 2:

Bestämmelsen om måltidsersättning tillämpas inte på sådana fall där arbetstagaren är tvungen att förflytta sig mellan samma företags olika arbetsplatser när dessa är belägna på samma ort eller annars nära varandra och när möjligheterna till och förhållandena för att inta måltid motsvarar varandra på dessa arbetsplatser.

e. Övernattningskostnader

Förutom dagtraktamentet ersätts övernattningskostnaderna antingen med en ersättning för inkvarteringskostnader eller nattresepenning enligt följande:

Inkvarteringskostnader

Om åt arbetstagaren inte har ordnats någon inkvarteringsmöjlighet, betalar arbetsgivaren mot en godkänd utredning ersättning för de uppkomna inkvarteringskostnaderna under arbetskommenderingen.

Nattresepenning

Nattresepenning på det belopp som skattestyrelsen fastställt som skattefritt betalas för ett sådant resedygn som berättigar till dagtraktamente, under vilket för arbetstagaren inte har ordnats någon fri inkvartering eller då han eller hon inte fått inkvarteringsersättning eller en sov- eller hyttplats under resan.

Reseersättningar på kommenderingsorten

Då det på kommenderingsorten i närheten av arbetsstället inte finns någon tillgänglig bostad och arbetstagaren till följd av detta är tvungen att bo på över 5 kilometers avstånd från arbetsplatsen, betalas till arbetstagaren ersättning för resekostnader. Beloppet på ersättningen fastställs i första hand enligt kollektivtrafiksavgiften. Då man i brist på lämpliga kollektivtrafikförbindelser är tvungen att använda egen bil, tillämpas avtalspunkten om användningen av egen bil.

Hemresor under vissa helgdagar

Om kommenderingen före påsk-, midsommar- eller juldagen oavbrutet fortgått minst 6 veckor är arbetstagaren berättigad att åka hem, såvida arbetets tekniska art eller övriga tvingande skäl inte hindrar detta. Kostnaderna till följd av ifrågavarande resor ersätts av arbetsgivaren enligt denna paragraf.

Protokollsanteckning 3:

Ersättningarna för resekostnader och grunderna för dessa fastställs under avtalsperioden i enlighet med skattestyrelsens årliga beslut om ifrågavarande ersättningar.

3 Resereglemente

Genom ett lokalt avtal kan man göra upp ett resereglemente med hjälp av vilket det är möjligt att avvika från bestämmelserna i denna paragraf förutsatt att ersättandet av resor i sin helhet motsvarar nivån i denna paragraf.

24 § Utlandsarbete

1 Allmänna bestämmelser

Om arbetsvillkor för researbete som utförs utomlands avtalas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren före resans början. Om de ovan nämnda villkoren borde man avtala så att de i huvudsak skulle motsvara de arbetsvillkor som man tillämpar på ett motsvarande arbete i hemlandet.

Om ett arbete som utförs utomlands på grund av sin längre varaktighet, omfattning, ett större antal arbetstagare än normalt som deltar i arbetet och övriga omständigheter så förutsätter kan förbunden avtala separat om arbetsvillkoren för ett projektartat arbete avvikande från bestämmelserna i denna paragraf.

Arbetstagaren ska inte utan hans eller hennes samtycke sändas ut på en utlandskommendering om det inte är fråga om en arbetstagare vars arbetsavtal även förutsätter resor till utlandet eller i vars normala uppgifter detta tidigare har ingått eller om arbeidskommenderingen på grund av produktionstekniska orsaker inte är brådskande.

Parterna konstaterar att man mellan förbunden har gjort upp en rekommendation beträffande de omständigheter som man vid en utlandskommendering ska avtala om eller som annars ska utredas enligt behov.

2 Dagtraktamente

Dagtraktamentets belopp i varje enskilt land är det som skattestyrelsen årligen fastställer som skattefritt.

Om arbetstagaren på en utlandskommendering kostnadsfritt får en lägenhet till sitt förfogande eller gratis måltider eller båda två, sänks dagtraktamentet i motsvarande mån. Den andel lägenheten utgör anses då vara 1/4 av dagtraktamentet, om inte annat avtalas lokalt.

3 Resereglemente

För arbetsplatsen kan fastställas ett resereglemente i vilket bestäms om arbetsvillkoren för arbete som utförs utomlands avvikande från detta kollektivavtal förutsatt att man genom ett lokalt avtal konstaterat att förmånerna enligt resereglementet på det hela taget befinner sig på samma nivå som man i detta kollektivavtal bestämmer beträffande utlandsarbetet.

25 § Övriga ersättningar

Val

1. Arbetsgivaren ersätter en arbetstagare som är medlem i en valnämnd eller kommitté som enligt lag är tillsatt för statliga eller kommunala val det inkomstbortfall till följd av att valnämnden eller kommittén sammanträder under hans eller hennes arbetstid.

Bemärkelsedagar

2. Arbetstagaren har rätt att på sin 50- och 60-årsdag få ledigt med lön motsvarande den ordinarie arbetstiden, då bemärkelsedagen infaller på en dag som enligt arbetsskiftsförteckningen eller utjämningschemat för arbetstiden är arbetstagarens arbetsdag.

Uppbåd

3. Arbetsgivaren ersätter inkomstbortfallet som befaller en arbetstagare som deltar i uppbåd.

Reservövningar

4. Arbetsgivaren betalar arbetstagaren lön för tiden för reservövningar så att arbetstagaren tillsammans med statens reservistlön uppnår fulla löneförmåner. Bestämmelsen tillämpas också på dem som med stöd av räddningslagen utbildas till särskilda uppgifter inom befolkningsskyddet.

Begravning, vigsel och registrering av partnerskap

5. Arbetstagaren har rätt till ledighet med lön från arbetet på dagen för sitt eget bröllop eller för att registrera partnerskap samt på en nära anhörigs begravningsdag eller urnsättning. Som nära anhörig betraktas arbetstagarens maka eller make, registrerad partner och sambo som bor i samma hushåll, barn och adoptivbarn, hans eller hennes föräldrar och mor- och farföräldrar, bröder och systrar samt makens/makans eller den registrerade partners föräldrar.

V SOCIALA BESTÄMMELSER

26 § Lön för sjuktid

Karensdag

1. Arbetsgivaren ska som lön för sjuktid betala full lön till en arbetstagare som enligt en av arbetsgivaren godkänd utredning på grund av sjukdom eller olycksfall är förhindrad att utföra arbete från början av den andra av sådana sjukdagar som hade varit arbetstagarens arbetsdag om han eller hon hade varit i arbetet, för utjämningsledighet som avses i 7 § punkt 2 i kollektivavtalet eller skiftledighet som avses i 8 § punkt 3 eller 9 § punkt 7 i kollektivavtalet.

Om arbetstagaren återinsjuknar i samma sjukdom inom högst 30 kalenderdagar efter den dag för vilken till honom eller henne senast betalades lön för sjuktid eller sjukdagpenning, fortsätter man att betala lön för sjuktid utan karensdag om ersättningsperioden för denna sjukdom inte har fyllts. Man fortsätter att betala lön för sjuktid utan karensdag tills sjukdomen eller löneutbetalningsperioden för sjuktid upphör.

Konstaterande av arbetsoförmåga

Arbetstagarens arbetsoförmåga konstateras i första hand med ett intyg som utfärdas av företagsläkaren. Ett intyg över arbetsoförmåga utfärdat av en annan läkare än företagsläkaren är en tillräcklig grund för betalning av lön för sjuktid i de fall där det inte är möjligt att anlita företagsläkaren på grund av akut vårdbehov, långt avstånd till företagshälsovården, opassande mottagningstid, behov av undersökning av en specialist, researbete, anlitande av systemet med egen läkare eller annan grundad anledning.

Ersättningsperiod

Lön för sjuktid betalas för de arbetsdagar och ovan nämnda förkortningsledigheter och dagar med skiftledighet som ingår i en så lång tidsperiod som av det följande framgår:

Anställningsförhållande som före arbetsoförmågans början fortgått utan avbrott	Längden på tidsperioden i kalenderdagar
minst 1 mån. men mindre än 3 år	28 dagar
3 år men under 5 år	35 dagar
5 år men under 10 år	42 dagar
10 år eller längre	56 dagar

Om arbetstagaren återinsjuknar i samma sjukdom inom 30 kalenderdagar anses frånvaron tillsammans bilda en sjukdom. För att återfall i samma sjukdom ska kunna betraktas som en ny sjukdom ska arbetstagaren arbeta enligt arbetsskiftsförteckningen under en period om 30 kalenderdagar. Semesterdagar räknas inte med i denna tidsperiod.

Anställningsförhållande som fortgått under 1 månad

Om arbetsoförmåga till följd av sjukdom eller olycka uppkommer innan ett anställningsförhållande fortgått en månad, betalar arbetsgivaren i lön för sjuktid 50 % av arbetstagarens personliga tidlön, emellertid högst för de arbetsdagar enligt utjämnings-schemat för arbetstiden som infaller mellan den dag arbetsoförmågan uppstod och en tidsperiod på 9 vardagar därefter. Angående lönen för karensdag och även i övrigt iakttas bestämmelserna i denna paragraf.

Ifall den rätt till dagpenning som arbetstagaren enligt lagen äger inleds tidigare, förkortas den tid för vilken lön ska betalas i motsvarande mån.

Karensdagens bortfall

Lön för sjuktid betalas även för karensdagen ifall

- arbetstagarens anställningsförhållande har oavbrutet fortgått minst 6 månader före arbetsoförmågan, eller
- arbetsoförmågan till följd av sjukdom har fortgått längre än insjuknandedagen och sju vardagar därefter, eller
- arbetsoförmågan har berott på ett olycksfall i arbetet.

Insjuknande under arbetsdag

Om arbetstagarens arbetsoförmåga uppkommer mitt under en arbetsdag eller ett arbetsskift betalas till honom eller henne lön fram till slutet av arbetsdagen eller skiftet.

Avslående av lön för sjuktid

2. Lön för sjuktid betalas dock inte om arbetstagaren uppsåtligen, genom brottslig verksamhet, lättsinnigt leverne eller annat grovt vållande har orsakat sjukdomen eller olycksfallet.

Avdrag

3. Från lönen för sjuktid eller familjeledighet avdras det som arbetstagaren får i dag-, graviditets- eller föräldrapenning på grund av arbetsoförmåga eller förlossning för samma tidsperiod eller annan därmed jämförbar ersättning utgående från lag eller avtal. Arbetsgivaren har emellertid ingen rätt att avdra denna ersättning från lönen för sjuktid eller familjeledighet till den del ersättning betalas till arbetstagaren utgående från den frivilliga försäkringen som han eller hon helt eller delvis själv bekostat.

För den tid som arbetsgivaren betalat lön för sjuktid eller familjeledighet till arbetstagaren, är arbetsgivaren berättigad att som återbetalning till sig själv lyfta dag- eller graviditets- eller föräldraledighet eller därmed jämförbar ersättning som enligt föregående stycke tillkommer arbetstagaren, eller få beloppet tillbaka av arbetstagaren, dock inte mer än det belopp arbetsgivaren har betalt.

Om dagpenning eller en därmed jämförbar ersättning inte betalas på grund av orsaker som beror på arbetstagaren själv eller om den betalas till ett lägre belopp än vad arbetstagaren enligt lag skulle ha varit berättigad till, har arbetsgivaren rätt att avdra från lönen den del av lönen för sjuktid eller familjeledighet eller en del av den som på grund av arbetstagarens försummelse har blivit outbetald.

4. Till en arbetstagare som är medlem i en sjukkasse som erhåller understöd av arbetsgivaren är arbetsgivaren skyldig att betala lön för sjuktid enligt punkt 1 under den förutsättning att sjukkassen befrias från att betala sjukbidrag till honom eller henne för den tid för vilken arbetsgivaren enligt punkt 1 har betalat lön. Ifall arbetsoförmågan till följd av sjukdom eller olycksfall fortsätter utöver den tid för vilken arbetsgivaren med stöd av punkt 1 är skyldig att betala lön svarar sjukkassen enligt sina regler för betalningen av fortsatt sjukbidrag.

5. Om det på arbetsplatsen finns en kassa som underlyder sjukförsäkringslagen, kan arbetsgivaren fullgöra sina på punkt 1 grundade skyldigheter så att kassan betalar den lön för sjuktid som förutsätts i punkt 1 och arbetsgivaren betalar till kassan en understödsavgift som motsvarar de ifrågavarande kostnaderna som förorsakas av det understöd som betalats utanför sjukförsäkringslagens bestämmelser.

Anmälningsskyldighet

6. Arbetstagaren är skyldig att utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren om han eller hon insjuknar.

Anvisningar om förfarandet beträffande betalningssystem för lön för sjuktid

Arbetsoförmågan konstateras med ett intyg som arbetsgivaren godkännt.

- Arbetsoförmågan konstateras med ett läkarintyg från företagsläkaren eller annat läkarintyg som arbetsgivaren godkänner, om inte något annat följer av denna anvisning.
 - Ett retroaktivt läkarintyg kan godkännas ifall läkaren har skrivit en godtagbar motivering till retroaktiviteten i intyget.

Oklarheter kring läkarintyg

- Arbetsgivaren är skyldig att betala lön för sjuktid när grunderna för betalning av lön för sjuktid och dess belopp på godkänt sätt har utretts.
- Ifall arbetsgivaren inte har godkänt det läkarintyg som arbetstagaren företett har arbetsgivaren rätt att hänvisa arbetstagaren till en utsedd läkare för undersökning. Då är det arbetsgivaren som ska betala kostnaderna för anskaffningen av läkarintyget.
- Intyget över sjukledighet är på ovan nämnda villkor ett godtagbart intyg om inte arbetsgivaren av grundad anledning kan påvisa missbruk. Eventuella oklarheter ska utredas lokalt mellan de berörda parterna. Om detta inte lyckas överförs ärendet via det normala förhandlingssystemet som är gällande på arbetsmarkanden till myndighets- och sakkunnigorgan som behandlar intyg över sjukledighet.

Missbruk av löneförmåner utgör grund för hävning av arbetsavtalet

Ifall löneförmånerna för sjuktid missbrukas, betalas det naturligtvis ingen lön för sjuktid. Uppsåttligt missbruk kan dessutom leda till att anställningsförhållandet hävs med stöd av bestämmelserna i arbetsavtalslagen.

Om insjuknandet ska, såvitt möjligt, meddelas arbetsgivaren innan arbetsskiftet inleds

- Arbetstagaren ska redan innan arbetsskiftet börjar underrätta sin närmaste chef eller en annan av arbetsgivaren utsedd person om sitt insjuknande alltid när det med beaktande av omständigheterna bara är möjligt. Tillvägagångssätt med anknytning till detta ska arbetsgivaren tillkännage arbetstagarna.

Det är viktigt att anmälan görs i god tid så att man redan då arbetsskiftet inleds på arbetsplatsen vet om någon eventuellt är frånvarande och hur arbetena i frånvarofall organiseras den dagen.

- Då arbetstagaren uppsåttligen försummar sin skyldighet att utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren om sitt insjuknande, inleds skyldigheten att betala lön för sjuktid tidigast den dag under vilken anmälan har gjorts.

Minskning av problem till följd av sjukfrånvaro

- Förbunden vill uppmärksamma de lokala parterna om vikten av insatser för att förebygga sjukfrånvaro och olycksfall. Det ligger i parternas gemensamma intresse att antalet frånvaro blir så lågt som möjligt.
- Förbunden följer upp på det sätt om vilket ska avtalas närmare utvecklingen av sjukfrånvaro och utreder vid behov åtgärder med hjälp av vilka produktionsmässiga problem till följd av frånvaro ska kunna utredas.
- Arbetsgivaren och förtroendemännen ska tillsammans sträva efter att vägleda arbetstagarna till riktig tillämpning av kollektivavtalets bestämmelser om lön för sjuktid.

Det rekommenderas att nya arbetstagare ges upplysning och handledning i ärendet genast i samband med arbetsintroduktionen.

Ersättande arbete

Arbetstagaren och företagsläkaren kan sinsemellan avtala om s.k. ersättande arbete, såvida arbetstagarens hälsotillstånd tillåter detta.

Därefter utreder arbetstagaren och hans eller hennes chef samt vid behov en sakkunnig från företagshälsovården huruvida det är möjligt att ge arbetstagaren ersättande arbete. Det ersättande arbetet ska vara ändamålsenligt och i mån av möjlighet motsvara arbetstagarens normala arbetsuppgifter. Beroende på situationen kan man i stället för ersättande arbete ordna utbildning för arbetstagaren.

27 § Graviditets- och föräldraledighet samt vårdledighet

1. Arbetstagarens graviditets- och föräldraledighet samt vårdledighet bestäms enligt arbetsavtalslagen och sjukförsäkringslagen.

Lön under graviditetsledighet

2. Rätt till lön under graviditetsledighet har en arbetstagare (födande förälder) som har rätt till graviditetspenning enligt sjukförsäkringslagen och vars anställningsförhållande har fortgått i minst sex månader före födseln. Till arbetstagaren i fråga betalas under tiden för graviditetsledigheten skillnaden mellan lönen och graviditetspenningen på basis av 4 kap. 1 § från början av den dag den kommande graviditetsledigheten inleds. Lön för graviditetsledighet betalas för de arbetsdagar som ingår i en tidsperiod som framgår av tabellen nedan:

Anställningsförhållande som före arbetsoförmågans början fortgått utan avbrott	Längden på tidsperioden i kalenderdagar
under 3 år	22 dagar
3 år men under 5 år	29 dagar
5 år men under 10 år	40 dagar
10 år eller längre	46 dagar

Lönen under graviditetsledigheten fastställs på samma sätt som lönen för sjuktid.

Protokollsanteckning:

Betalningen av utjämningslönen förutsätter en utredning av arbetstagaren om graviditetspenningens belopp.

Lön under föräldraledighet

3. Rätten till lön under föräldraledighet har en arbetstagare som har rätt till föräldrapenning enligt 9 kap. 5 § 1–3 mom. i sjukförsäkringslagen (14.1.2022/28) och vars anställningsförhållande har fortgått i minst sex månader före födseln eller i fråga om en adoptivförälder minst sex månader sedan adoptivbarnet togs i vård . Till arbetstagaren i fråga betalas under tiden för föräldraledigheten skillnaden mellan lönen och föräldrapenningen på basis av 4 kap. 1 § från början av den dag den första perioden av den kommande föräldraledigheten inleds. Under tiden för föräldraledigheten betalas lön för de arbetsdagar som ingår i den 6 vardagar långa tidsperioden.

Lönen under föräldraledigheten fastställs på samma sätt som lönen för sjuktid.

Protokollsanteckning:

Ett barn kan ha en eller två juridiska föräldrar. En arbetstagare till vilken föräldrapenningsdagar har överlåtits i enlighet med 9 kap. 7 § i sjukförsäkringslagen har inte rätt till avlönad föräldraledighet.

Betalningen av utjämningslönen förutsätter en utredning av arbetstagaren om föräldrapenningsens belopp.

Totalplan

4. Om familjeledigheterna ska meddelas enligt det som stadgas i 4:e kapitlet i arbetsavtalslagen.

5. En arbetstagare som återkommer från graviditets- och föräldraledighet eller från vårdledighet har rätt att återgå till sitt tidigare arbete eller till ett arbete som kan likställas med detta.

28 § Vård av sjukt barn

Rätt till tillfällig vårdledighet

Bestämmelser om arbetstagarens rätt till tillfällig vårdledighet finns i 4 kap. 6 § i arbetsavtalslagen.

Lön för tillfällig vårdledighet

Om ett eget barn under 10 år eller ett annat barn under 10 år som är fast bosatt i hemmet plötsligt insjuknar, betalas till modern, fadern eller en person som vårdar barnet och som är permanent bosatt i samma hushåll som barnets moder eller fader utgående från bestämmelsen om lön för sjuktid i detta kollektivavtal ersättning för oundviklig, kort och tillfällig frånvaro för att ordna vård eller vårda barnet.

En förutsättning för betalning av ersättning är att båda föräldrarna förvärvsarbetar och att över frånvaron företes en utredning i enlighet med bestämmelserna i kollektivavtalet om betalning av lön för sjuktid. Det ovan nämnda tillämpas för såväl ensamförsörjare som personer med gemensam vårdnad.

Frånvaro är tillåten även då maken eller maken är förhindrad att ordna vård eller vårda ett plötsligt insjuknat barn på grund av att han eller hon är i sjukvård utanför hemmet eller på grund av att han eller hon har obligatorisk närvaro vid lektioner som ingår i dennes heltidsstudier på en annan ort eller han eller hon deltar i tentamen. Arbetstagaren ska förete en tillförlitlig utredning över hindret, till exempel ett intyg från sjukhuset eller läroanstalten.

Ersättning till följd av samma insjuknande betalas endast till den ena av de försörjningspliktiga.

Svårt sjukt barn

En arbetstagare vars barn lider av en sådan svår sjukdom som avses i statsrådets beslut nr 1315/89 har rätt att vara frånvarande från arbetet för att delta i vården eller rehabiliteringen av barnet eller i vårdhandledning efter att på förhand ha avtalat om frånvaron med arbetsgivaren.

Protokollsanteckningar:

1. Intyg över barnets sjukdom

En förutsättning för betalning av ersättning är att det över barnets sjukdom och därav föranledd frånvaro företes samma intyg som enligt kollektivavtalet och på företaget eventuellt tillämpad praxis krävs om arbetstagarens egen sjukdom. I allmänhet innebär detta att man skaffar ett läkarintyg över barnets sjukdom. Om man på arbetsplatsen vid arbetstagares sjukdomsfall dock godkänner en annan utredning ska denna också vara en tillräcklig utredning över frånvaro som orsakas av ett barns sjukdom.

2. Nödvändig frånvaro för att ordna vård eller vårda barnet

Frånvaro är tillåtet enligt avtal för såväl barnets mor, far eller en person som bor permanent i samma hushåll som någondera av barnets föräldrar och som vårdar barnet. En förutsättning för frånvaro är att båda vårdnadsskyldiga förvärvsarbetar eller att den vårdnadsskyldiga är förhindrad att ordna vård eller vårda ett plötsligt insjuknat barn på grund av att han eller hon är i sjukvård utanför hemmet eller på grund av att han eller hon har obligatorisk närvaro vid lektioner som ingår i dennes heltidsstudier på en annan ort eller han eller hon deltar i tentamen. Arbetstagaren ska förete en tillförlitlig utredning över hindret, till exempel ett intyg från sjukhuset eller läroanstalten. Utgångspunkten är att arbetstagaren i första hand ska försöka ordna med vården. Först när detta inte är möjligt kan någondera av de vårdnadsskyldiga stanna hemma för att vårda barnet.

Vid frånvarofall krävs det av arbetstagaren till en utredning över frånvarons nödvändighet en uppgift om vårdplatsens och hushållets övriga familjemedlemmars möjligheter att vårda barnet och om deras lämplighet för uppgiften. Det är inte nödvändigt att lägga fram någon utredning över att grannar, kommunala hemvårdare o.d. vårdare inte finns att tillgå. Med familjemedlemmar avses barnets föräldrar, mor- och farföräldrar samt barnets äldre syskon samt övriga personer som bor i arbetstagarens hushåll.

3. Barnet insjuknar mitt under arbetsdag

Om övriga förutsättningar i avtalet existerar, ska till arbetstagaren i frånvarofall betalas ersättning i form av lön enligt kollektivavtalet. I allmänhet innebär detta att arbetstagaren erhåller lön fram till slutet av arbetsskiftet för den dag under vilken barnet insjuknar. Dagen efter insjukningsdagen är i allmänhet den första dagen av sjukledighet på vilken tillämpas bland annat bestämmelser om karenstid i kollektivavtal.

4. Återfall av samma sjukdom

Om barnet på nytt insjuknar i samma sjukdom inom 30 kalenderdagar betalas lön för sjuktid enligt kollektivavtalet utan karens även för den del som gäller vården av barnet.

Som återfall av samma sjukdom avses enligt avtalet inte sådana fall där två eller flera barn i samma familj insjuknar efter varandra med mindre än 30 kalenderdagers mellanrum. Inte heller arbetstagarens och barnets sjukdom i följd utgör ett sådant återfall av sjukdom som avses i kollektivavtalet.

5. Frånvarons längd

Med i avtalet avsedd kort, tillfällig frånvaro avses en frånvaro på en, två, tre eller fyra dagar. Frånvarons längd ska alltid fastslås från fall till fall med beaktande av bland annat möjligheterna att ordna vård och sjukdomens natur. Avtalet medför således inte automatiskt rätt till fyra dagars maximala frånvaro med lön.

Om frånvaron varar längre än avtalat betalas inte någon ersättning. Ett sjukt barn kan inte alltid lämnas ensamt när sjukdomen fortsätter utöver den tid för vilken ersättning betalas.

6. Ensamförsörjare

I avtalet avses med ensamförälder även en person som utan särskilt hemskillnadsbeslut eller skilsmässobeslut eller beslut om upplösning av ett registrerat partnerskap permanent har flyttat i sär från sin maka eller make eller registrerade partner samt en person vars make eller maka eller registrerade partner är förhindrad att delta i vården av barnet till följd av militärtjänstgöring eller reservövning.

7. Båda föräldrarna i skiftarbete

Om barnets föräldrar är anställda hos samma arbetsgivare i skiftarbete så att föräldrarnas arbetsskift infaller efter varandra, ska den av föräldrarna som är hemma beredas möjlighet att utan löneförlust vårda sitt plötsligt insjuknade barn tills den andra föräldern kommer hem från sitt arbetsskift. En dylik frånvaro med lön är lika lång som den tid som går åt för arbetsresan tur och retur.

Ett sjukt barn kan inte alltid lämnas ensamt när sjukdomen fortsätter över fyra dagar. I dessa situationer bestäms arbetstagarens rätt till ledighet för vård av sjukt barn enligt 4 kap. 7 § i arbetsavtalslagen (frånvaro av tvingande familjeskäl) och 4 kap. 7 a § (frånvaro för vård av familjemedlem eller någon annan närstående).

Om föräldrarna till ett barn under tio år som plötsligt insjuknar arbetar hos samma arbetsgivare och en av föräldrarna har arbetat i nattsift medan den andra föräldern arbetar i dagskift, bereds den förälder som arbetar i dagskift möjlighet att utan förlust av lön ta hand om det plötsligt insjuknade barnet, om den förälder som arbetar i nattsift ska arbeta natten därpå.

29 § Läkareundersökningar

Lagstadgade hälsokontroller

Arbetsgivaren ersätter den förtjänst för ordinarie arbetstid som arbetstagaren går miste om till följd av lagstadgade eller av arbetstagaren beordrade hälsokontroller med anknytning till arbetet eller av resor med anknytning till dessa.

Övriga läkarundersökningar

Arbetsgivaren ersätter förtjänsten i följande fall:

- Det är fråga om ett sjukdoms- eller olycksfall och det är nödvändigt att snabbt genomgå en läkarundersökning eller
- i övriga sjukdoms- eller olycksfall om man inte inom en rimlig tid utanför arbetstiden kan få en mottagningstid för läkarundersökning.

Laboratorie- och röntgenundersökningar i anknytning till läkarundersökningen som läkaren ordinerat likställs med övriga läkarundersökningar. Med dessa likställs också en läkarundersökning i syfte att fastställa vård för en tidigare konstaterad kronisk sjukdom samt läkarkontroller och undersökningar i anknytning till graviditet. Likaså likställs med dessa en vårdåtgärd till följd av en cancersjukdom eller en akut tandsjukdom.

Arbetstagaren ska underrätta arbetsgivaren om sitt läkarbesök på förhand. Om detta inte är möjligt ska anmälan göras omedelbart då det är möjligt. Arbetstagaren ska lägga fram en utredning över läkarkontrollen, vänte- och resetiderna samt i de fall som nämns i föregående stycke och i därmed likställda fall även om att han eller hon inte har kunnat få någon mottagningstid utanför arbetstiden.

Ifall arbetstagaren får lön för sjuktid för tiden för läkarkontrollen, betalas ingen ersättning för inkomstbortfall med stöd av avtalsbestämmelserna om läkarundersökning.

Beräkning

Ovan avsedd förlorad arbetsförtjänst fastställs i enlighet med bestämmelserna om beräkning av lön för sjuktid i kollektivavtalet. Angående lagstadgade hälsokontroller betalas resekostnaderna i enlighet med principerna om reseersättningar i kollektivavtalet.

30 § Säkerhet i arbetet

1. Det allmänna avtalet om arbetarskyddscentralen mellan TT och FFC inklusive arbetsordningar iakttas som en del av detta kollektivavtal.
2. Vid sidan av detta iakttar arbetsgivaren i fråga om säkerheten i arbetet och bekämpningen av olycksfalls- och yrkessjukdomsrisker bestämmelserna i lagen samt arbetarskyddsmyndigheternas anvisningar.
3. När man tar i bruk kemikalier i arbetet ska arbetsgivaren utreda för i vilken mån dessa är farliga och ta hand om skyddsåtgärder samt om att arbetstagarna informeras om säker användning. Speciellt ska man instruera om säkerhetsdatablad och förpackningspåskrifter.
4. I den introduktion och inskolning som avses i lagen om skydd i arbete inkluderas behövliga miljövårdsfrågor med anknytning till företaget och arbetsuppgifterna.
5. Förbunden rekommenderar att man på en arbetsplats där man inte med stöd av lagen ska tillsätta en arbetarskyddskommitté och där man inte lokalt har kommit överens om en annan samarbetsform beträffande arbetarskyddet ska hålla ett samarbetsmöte om arbetarskyddet som arbetsgivaren sammankallar minst en gång per sex månader.

I samarbetsmötet om arbetarskyddet behandlas miljöfrågorna på arbetsplatsen, bedöms förhållandena och upprätthållandet av arbetsförmågan samt uppställs utvecklingsmål.

Arbetarskyddsfullmäktig representerar arbetstagarna på mötet. Om en fullmäktig inte har valts, är det huvudförtroendemannen eller en annan vald person som representerar arbetstagarna.

31 § Grupplivförsäkring

Arbetsgivaren är skyldig att teckna en grupplivförsäkring, och vid genomförandet av försäkringen iakttas de anvisningar som TT och FFC har gett.

32 § Semester

Längden på semester

1. Arbetstagaren får semester eller motsvarande ledighet enligt semesterlagen. Arbetstagaren har rätt till två vardagars semester för varje full semesterkvalifikationsmånad. En arbetstagare vars anställningsförhållande före utgången av det semesterkvalifikationsår som föregår semesterperioden oavbrutet fortgått minst ett år, har rätt att för detta semesterkvalifikationsår få 2,5 vardagar för varje full semesterkvalifikationsmånad.

Dagar för utjämning av arbetstiden enligt 7 § i kollektivavtalet och skiftledigheter enligt 8 och 9 § samt frånvaro med lön på grund av att ett barn plötsligt insjuknar enligt 28 § i kollektivavtalet räknas som tid likställd med arbetstid då längden på semestern beräknas.

Vid sidan om detta iakttas semesterlöneavtalet som undertecknats mellan centralorganisationerna. Semester beviljas under semesterperioden, om inte annat avtalas lokalt.

Protokollsanteckning 1:

I kontinuerligt skiftarbete kan semestern eller en del av den placeras inom de ledighetsperioder som ingår i utjämningssystem för arbetstiden, om inte annat avtalas lokalt.

2. Ifall det i en semesterdel som ges under semesterperioden 2.5 och 30.9 utöver söndagar ingår övriga dagar som enligt lagen inte godkänns som semesterdagar, blir den arbetstid som avses i 9 § punkt 2 i kollektivavtalet kortare så att den motsvarar dessa dagar.
3. Om arbetena avbryts för semestern betalas till de arbetstagare som inte är berättigade till semester ingen lön för den tid avbrottet fortgår och inte ens till dem som är berättigade till semester för en längre tid än den för vilken semester enligt lagen tillkommer dem.

4. Om arbetena avbryts för semestern och en arbetstagare som inte är berättigad till semester eller inte till en så lång semester som skulle motsvara avbrottets längd vill arbeta under denna tid, strävar man efter att i mån av möjlighet arrangera arbete åt honom eller henne.
5. Lokalt kan avtalas om att semesterlönen i sin helhet eller en del av den betalas på den normala avlöningsdagen.
6. Om arbetsgivaren säger upp en arbetstagare på andra uppsägningsgrunder än de uppsägningsgrunder som fastställs i 7 kap. 3–4 § i arbetsavtalslagen kan arbetsgivaren bestämma att arbetstagaren ska ta ut sin intjänade semester under uppsägningstiden oberoende av semesterperiod. För den semester som hålls betalas semesterlön och semesterpremie enligt denna paragraf.

Semesterpremie

7. Till en arbetstagare som inleder sin semester vid den anmälda eller överenskomna tidpunkten och återgår till arbetet omedelbart efter att semestern upphört betalas i semesterpremie 50 % av hans eller hennes semesterlön enligt detta kollektivavtal.
8. Semesterpremie betalas för sommarsemestern 15.5 och för vintersemestern 15.2 eller i samband med de löneutbetalningar som utförs närmast dessa tidpunkter om lokalt inte avtalas annat om tidpunkterna för betalning.
9. Semesterpremien betalas också om arbetstagaren omedelbart före semesterns början eller dess utgång under pågående anställningsförhållande varit frånvarande från arbetet med arbetsgivarens samtycke eller av en orsak som nämns i 7 § 2 mom. i semesterlagen.
10. Frånvaro från arbetet på grund av vårdledighet jämföras med sådana situationer där arbetstagaren är frånvarande med arbetsgivarens samtycke. En förutsättning för betalning av semesterpremie är att arbetstagaren återvänder till arbetet från vårdledigheten i enlighet med en anmälan som avses i arbetsavtalslagen eller en ändring som senare av en motiverad anledning gjorts i den.
11. Semesterpremie betalas även till en arbetstagare som går i ålders- eller invalidpension, förtida ålderspension eller individuell förtidspension samt till en arbetstagare som efter att ha utträttat sin värnplikt återgår till arbetet enligt lagen

om fortbestånd av till tjänstgöring inkallad värnpliktigs arbets- eller tjänsteförhållande.

12. Om arbetstagarens tidsbestämda anställningsförhållande eller hans tillsvidare gällande anställningsförhållande under semesterperioden (2.5–30.9.) upphör av orsak som inte beror på arbetstagaren, betalas till honom semesterpenning för den före utgången av föregående semesterkvalifikationsår intjänade semesterdelen som han inte hunnit ta ut eller som blivit helt outnyttjad.
13. Semesterpremien betalas i samband med den löneutbetalning då arbetstagarens lön för den dag då han eller hon återvänder till arbetet betalas. Om semestern har delats betalas motsvarande del av semesterpremien då de enskilda delarna av semestern upphört.

Lokalt kan avtalas om att semesterpremien betalas antingen i en eller flera rater, dock så att den i sin helhet är betald senast före början av det följande semesterkvalifikationsåret.

Om en arbetstagares anställningsförhållande upphör på ovan avsett sätt före den lokalt överenskomna tidpunkten för utbetalning av semesterpremie, betalas semesterpremien då anställningsförhållandet upphör, om arbetstagaren i övrigt enligt detta kollektivavtal är berättigad till semesterpremie.

Lokalt kan avtalas om att semesterpremien eller en del av den ersätts med motsvarande ledighet, som ska tas ut före utgången av semesterkvalifikationsåret.

33 § Matsalar och klädschåp

1. På varje arbetsplats eller i dess omedelbara närhet utrustas ändamålsenliga matsalar och låsbara klädschåp som arbetsgivaren håller rena och varma. Likaså bereds på varje arbetsplats behövlig tvättutrustning.
2. Arbetstagarna ska ha tillgång till friskt vatten.

VI FÖRTROENDEMÄN, ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGE OCH FACKAVDELNING

34 § Förtroendemen och arbetarskyddsfullmäktige

Det allmänna avtalet mellan förbunden iakttas som en del av detta kollektivavtal.

Ersättning till huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig fr.o.m. 1.4.2020:

Antal arbetstagare	Befrielse h/vecka	Ersättning euro/mån.
-20	1,5	79
21-30	6	79
31-40	7	79
41-60	8	103
61-80	11	103
81-100	12	113
101-140	15	134
141-180	18	143
181-220	20	143
221-260	27	155
261-320	28	155
321-420	32	178
421-	helt befriad	179

Befrielsen för och ersättningarna till förtroendeman och arbetarskyddsfullmäktige är fr.o.m. **1.1.2024** följande:

Antal arbetstagare	Befrielse h/vecka	Ersättning/ euro/mån.
-20	1,5	82
21–30	6	82
31–40	7	82
41–60	8	106
61–80	11	106
81–100	12	117
101–140	15	138
141–180	18	148
181–220	20	148
221–260	27	160
261–320	28	160
321–420	32	184
421-	helt befriad	185

Vid fastställandet av längden på den fritid som beviljas huvudförtroendemannen konstateras antalet arbetstagare på arbetsplatsen omedelbart före huvudförtroendemannavalet samt vid en motsvarande tidpunkt ett år efter valet. Arbetstagare i ett anställningsförhållande på en viss tid på högst 3 månader medräknas inte i antalet arbetstagare. Denna längd på befrielsen som härvid fastställs iakttas fram till nästa granskning.

Grundlönen för en huvudförtroendeman i huvudsyssla ska minst följa med löneutvecklingen för den yrkesgrupp till vilken han eller hon hörde när han eller hon blev vald till huvudförtroendeman.

Huvudförtroendemannens löneutveckling som avses i denna paragraf och behov av befrielse justeras minst en gång per år på ett sätt avtalas lokalt.

35 § Fackavdelningsmöten

Industrifacket rf:s registrerade underförening och avdelning, arbetsrumskollektiv eller motsvarande på föreningens arbetsplatser har möjlighet att utanför arbetstiden (före arbetstidens början, under matrasten eller omedelbart efter avslutad arbetstid samt enligt särskild överenskommelse under den tid som infaller under veckovilan) arrangera möten om frågor som gäller anställningsförhållandena på arbetsplatsen under följande förutsättningar:

- a. En överenskommelse med arbetsgivaren ska, såvitt möjligt, ingås tre dagar innan det planerade mötet ordnas på arbetsplatsen eller på ett ställe som avses i detta avtal.
- b. Arbetsgivaren anvisar en för ändamålet lämplig mötesplats som är i arbetsgivarens besittning och belägen antingen på arbetsplatsen eller i närheten av arbetsplatsen. Om en sådan inte finns ska man vid behov förhandla för att nå en ändamålsenlig lösning. Vid valet av mötesplats ska man bl.a. fästa uppmärksamhet vid att bestämmelserna om arbetarskydd, arbetshygien och brandsäkerhet kan iakttas och att mötet inte stör affärs- eller produktionsverksamhet.
- c. Det är organisationen och arrangörerna som har reserverat möteslokalen som ansvarar för förloppet och ordningen under mötet och för ordning och reda i möteslokalen. Organisationens förtroendepersoner ska finnas tillgängliga under mötet.
- d. Mötesarrangörerna har rätt att kalla till mötet representanter för förbundet som är avtalspart i kollektivavtalet och dess underförening samt för den aktuella centralorganisationen.
- e. Industrifacket rf:s tjänsteman har rätt, efter att först ha kommit överens om detta med arbetsgivaren, besöka en arbetsplats som omfattas av detta kollektivavtals tillämpningsområde och göra sig förtrogen med förhållandena där.

36 § Innehåll av medlemsavgifter till fackföreningar

Arbetsgivaren innehåller, om arbetstagaren gett sin fullmakt därtill (uppbördsavtal), medlemsavgifterna till Industrifacket rf från arbetstagarens lön per löneperiod och redovisar dem på ett av Industrifacket rf uppgivet bankkonto. För att ansluta arbetstagaren till systemet ingår arbetsgivaren och arbetstagaren ett uppbördsavtal om medlemsavgifterna.

Medlemsavgiften innehålls från arbetstagarens lön som är underställd förskottsinnehållning per uppbördsperiod som fackavdelningen eller Industrifacket rf skriftligen meddelat för ett kalenderår åt gången som ett belopp i procent eller euro. Om den innehållna medlemsavgiften meddelas till arbetstagaren i lönespecifikationen eller på motsvarande sätt. Arbetsgivaren skickar två gånger per år till Industrifacket rf eller en instans som för dennes räkning sköter medlemsavgifterna en utredning över de innehållna medlemsavgifterna enligt förbundets anvisningar.

Medlemmen meddelar Industrifacket om uppbörd av medlemsavgift som ska upphöra under anställningsförhållandet eller om en oavlönad period under anställningsförhållandet.

Informationen om uppbördsavtalet och dess slutdatum förmedlas till arbetstagaren, arbetsgivaren, förtroendemannen och Industrifacket rf. När anställningsförhållandet upphör anmäler arbetstagaren om att uppbördsavtalet upphör till Industrifacket rf. Arbetsgivaren meddelar Industrifacket rf om att arbetstagarens anställningsförhållande och uppbördsavtalet upphör i en medlemsavgiftsutredning.

37 § Anslagstavlor

Meddelanden och kungörelser från Industrifacket rf och dess lokala avdelning får inom fabriksområdet endast fästas på de anslagstavlor som arbetsgivaren anvisat för detta ändamål. Meddelandena får inte stå i strid mot detta kollektivavtal och inte heller kränka arbetsgivaren eller hans eller hennes representant.

VII FÖRHANDLINGSORDNING

38 § Personliga anställningsfrågor

Arbetstagaren ska reda ut frågor som gäller anställningen med sin chef. Om arbetstagaren inte direkt har fått ärendet utrett med sin chef, kan han eller hon överföra ärendet till förhandlingar mellan förtroendemannen för avdelningen eller en motsvarande enhet och arbetsgivarens representant. Om ärendet inte heller på så sätt kan utredas, kan den ovan nämnda förtroendemannen överföra ärendet till huvudförtroendemannen.

39 § Lokala avtal

Om frågor som separat omnämns i kollektivavtalet kan lokalt antingen mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller arbetsgivaren och förtroendemannen avtalas annat enligt förhandlingsordningen i detta kollektivavtal. Avtalet kan ingås för att gälla

en viss tid eller tills vidare. Ett avtal som gäller tills vidare kan sägas upp med iakttagande av en uppsägningstid på tre månader, om man inte avtalat annat om uppsägningstiden.

Ett avtal mellan förtroendemannen och arbetsgivaren är bindande för arbetsgivaren och samtliga arbetstagare som förtroendemannen representerar. Avtalet ska ingås skriftligen om någondera avtalsparten så önskar. Då ett avtal har ingåtts skriftligen utgör det en del av kollektivavtalet och det tillämpas även efter att kollektivavtalets giltighetstid i övrigt har upphört.

Protokollsanteckning 1:

När det är fråga om ett ärende som gäller hela företaget, arbetsavdelningen eller en större arbetsgrupp, avtalas om det med förtroendemannen. Förbunden rekommenderar att permanenta avtal ingås skriftligen. Förtroendemannen ges alla nödvändiga uppgifter för avtalsförhandlingarna i så god tid som möjligt innan förhandlingarna inleds.

Svårigheter med dialogen

Ett gott samarbete mellan förtroendemännen och arbetsgivarens representanter på arbetsplatsen skapar förutsättningar för såväl lokala avtal som förbättring av företagets produktivitet, konkurrenskraft och sysselsättning och en god arbetsmiljö.

Som en del av att främja ingåendet av lokala avtal ger förbunden stöd till avtalsparterna på arbetsplatserna vid svårigheter med dialogen. Om det uppstår problem kan en eller båda parterna kontakta förbunden och be om hjälp. På vilka sätt samarbetet sedan utvecklas, övervägs därefter utifrån varje arbetsplats behov. I eventuella problem ingriper man dock utan dröjsmål.

Resultat med lokala avtal

För att företagen ska lyckas med att ingå lokala avtal, krävs en gemensam förståelse av ändringsbehovet, tillit och mod att komma överens.

Om det redan har gjorts försök på arbetsplatsen att avtala om viktiga frågor gällande förbättring av företagets produktivitet, konkurrenskraft, sysselsättning eller arbetshälsa, men man inte har lyckats med detta, kan förhandlingsparterna tillsammans eller var för sig be om stöd av företrädare för båda förbunden för de lokala förhandlingarna för att överenskommelser ska kunna uppnås. Målet är att företagen får hjälp med svårigheter i avtalsförfarandet så tidigt som möjligt. Man ingriper i eventuella svårigheter utan dröjsmål.

Förbunden kan också bistå förhandlingsparterna genom att belysa andra alternativ som kollektivavtalet och arbetslagstiftningen erbjuder för att komma till rätta med ändringsbehovet. Förbunden lägger sig inte i de lokala parternas avtalsfrihet.

Lösningar kan uppnås till exempel genom att

- avveckla hinder för lokala avtal och fördomar kring detta,
- kartlägga behov och möjligheter för lokala avtal,
- säkerställa att avtalsparterna har tidsenlig information om avtalets bakgrund och mål.

40 § Medling vid meningsskiljaktigheter

Förhandlingsskyldighet

1. Om det mellan arbetsgivaren och arbetstagaren uppstår meningsskiljaktigheter i frågor som gäller tillämpningen eller tolkningen av detta avtal, ska man på arbetsplatsen eftersträva en förlikning mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Förhandlingarna ska inledas snarast möjligt och senast inom två veckor efter att förhandlingsförslaget har lagts fram. Förhandlingarna ska föras utan onödiga dröjsmål.
2. Om en fråga som nämns i punkt 1 ovan inte kan lösas på arbetsplatsen kan den föras till förbunden för avgörande. Om den ena lokala parten vill föra ärendet till förbunden för avgörande ska det uppgöras en promemoria om ärendet som båda parterna undertecknar och i vilken föremålet för meningsskiljaktigheten skildras och som innehåller båda parternas ställningstaganden med detaljerade motiveringar. Ett exemplar av promemorian ska överlämnas till de båda lokala parterna.

3. En meningsskiljaktighet som man inte har kunnat lösa i förhandlingarna mellan förbunden kan föras till arbetsdomstolen för behandling.

VIII SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

41 § Möten inom Industrifacket rf:s förvaltningsorgan

Arbetstagare som har valts till Industrifacket rf:s förbundsmöte, fullmäktige, styrelse eller permanenta organ som dessa inrättat (sektorsdirektionen, kollektivavtalsdelegationen, svenskspråkiga sektionen, sektionen för arbetsmiljön och jämlikhet, ungdomssektionen, utbildningssektionen och sektionen för kultur och fritid) har rätt att få befrielse från arbete för att delta i dessa förvaltningsorgans officiella möten.

Arbetstagaren ska utan dröjsmål meddela om behovet av befrielse från arbetet och förete vederbörlig utredning över den tid som han eller hon behöver för deltagande i mötet. Utredningen kan vara till exempel en officiell möteskallelse, av vilken det framgår vilket organs möte det handlar om samt mötestid och plats.

42 § Utbildningar och utvecklingstillfällen

Arbetsgivaren kan utöver arbetstagarens ordinarie årsarbetstid besluta om utbildning i kompletterande syfte samt i hantering av maskiner eller i säkerhet eller i effektivitets- och kvalitetsförbättrande syfte, antingen på arbetsplatsen eller på av arbetsgivaren anvisad plats. Sådana utvecklingstillfällen får högst omfatta 8 timmar per kalenderår.

Denna tid avser ordinarie arbetstid som kan utföras utöver den ordinarie årsarbetstid som regleras i kollektivavtalet. För utbildningar eller utvecklingstillfällen betalas en lön som motsvarar lönen för den ordinarie arbetstiden, inklusive eventuella arbetstids- och miljötillägg.

Utbildningar eller utvecklingstillfällen kan genomföras på så sätt att arbetsskiftets längd utökas med varaktigheten för utbildningen eller utvecklingstillfället, dock med högst två timmar per dag. Utbildningar eller utvecklingstillfällen kan också utgöra en hel dag. Utbildningar eller utvecklingstillfällen kan inte ske på söckenhelger.

I övrigt iakttas angående utbildningsverksamheten bestämmelserna i det allmänna avtalet mellan förbunden.

Protokollsanteckning:

Om utbildningar eller tillfällen enligt ovan anordnas utanför arbetsplatsen tillämpas bestämmelserna i 23 § i fråga om ersättning av resekostnader.

43 § Rationalisering

1. Det allmänna avtalet mellan förbunden iakttas som en del av detta kollektivavtal.
2. Beträffande arbets- och tidsundersökningar iakttas de grunder som man avtalat om i det allmänna avtalet mellan förbunden.

44 § Företagets interna informationsverksamhet

Angående företagets interna informationsverksamhet iakttas bestämmelserna i det allmänna avtalet mellan förbunden.

45 § Anlitande av utomstående arbetskraft

1. Företaget ska begränsa anlitandet av hyrd arbetskraft, dvs. kommenderingsmän, till att bara gälla utjämningen av arbetstoppar eller till uppgifter som annars är tids- eller kvalitetsmässigt begränsade och som man på grund av att arbetet är brådskande, kräver en begränsad tid, ställer särskilda krav på yrkesskickligheten, förutsätter specialverktyg eller av andra motsvarande skäl inte kan låta företagets egna arbetstagare utföra. Uthyrning av arbetskraft ska anses osund om hyrda arbetstagare som levererats av olika företag som skaffar arbetskraft en längre tid utför företagets normala arbete vid sidan om dess ordinarie arbetstagare och under samma arbetsledning. Om anlitande av hyrd arbetskraft kan det avtalas något annat lokalt. Det allmänna avtalet mellan förbunden iakttas som en del av detta kollektivavtal.
2. Ett arbetsavtal får inte ges en sådan form enligt vilken det vore fråga om ett entreprenadavtal mellan självständiga företagare när det i själva verket handlar om ett arbetsavtal.

46 § Organisationsbestämmelser

1. Arbetsgivaren är berättigad till att arrangera kontroll över arbetstid och produktion genom att använda apparater som lämpar sig för passerkontrollen eller övriga apparater. Arrangemanget ska vara sådant att det inte förorsakar arbetstagaren onödig tidsförlust.

2. En arbetstagare som vill bli borta från arbetet bör meddela chefen om detta. Chefen beviljar befrielsen ifall arbetsuppgifterna tillåter denna. Om anmälan om insjuknande som ska göras åt arbetsgivaren stadgas i 26 §.
3. När en arbetstagare avlägsnar sig från arbetsplatsen och det existerar en grundad anledning därtill, kan arbetstagaren kontrolleras. När kontrollen genomförs får i arbetstagarens integritetsskydd ingripas endast i den omfattning som en ändamålsenlig kontroll förutsätter.
4. Det är strängt förbjudet att inneha, förtära och vistas under påverkan av alkoholhaltiga drycker inom fabriksområdet.
5. Om arbetsgivaren har grundad anledning att misstänka att en person är rusmedelspåverkad på arbetsplatsen, ska personen på uppmaning av sin arbetsgivare på ett tillförlitligt sätt bevisa att han eller hon är drogfri.

47 § Avtalets giltighet

Kollektivavtalet gäller 3.2.2023–31.12.2024 , om inte annat följer av nedanstående, och förlängs därefter med ett år i sänder, såvida inte någon av parterna skriftligt säger upp det senast två månader innan det går ut.

Under förhandlingarna i syfte att ta fram ett nytt kollektivavtal gäller bestämmelserna i kollektivavtalet till och med att det nya kollektivavtalet har ingåtts eller avtalsförhandlingarna avslutats.

Detta kollektivavtal har gjorts upp i två identiska exemplar, ett för varje avtalspart.

Helsingfors den 14 februari 2023

KEMIINDUSTRIN KI RF

INDUSTRIFACKET RF

Kemiindustrin rf
Industrifacket rf

**UNDERTECKNINGSPROTOKOLL FÖR FÖRNYANDE AV KOLLEKTIVAVTALET
FÖR OLJE-, NATURGAS- OCH PETROKEMISKA INDUSTRIEN FÖR TIDEN
3.2.2023–31.12.2024**

Datum 14.2.2023

Plats Södra kajen 10

Närvarand

e **Kemiindustrin rf**
Minna Etu-Seppälä
Miira Kaukolinna
Eveliina Kontio
Jaana Neuvonen
Sampo Pehkonen
Juha Teerimäki

Katja Heikkilä

Industrifacket rf
Toni Laiho
Pasi Havio
Tarja Dolk

Det konstaterades att förbunden har 03.2.2023 uppnått ett förhandlingsresultat om text- och löneändringar i kollektivavtalet för olje-, naturgas- och petrokemiska industrin. Förbunden har idag undertecknat kollektivavtalet som gäller ovan nämnda bransch.

1. Avtalsperiod

Detta avtal ersätter de kollektivavtal som parterna ingått för tiden 18.1.2022–31.12.2023. Avtalet är i kraft under tiden 3.2.2023–31.12.2024, om inget annat avtalas.

2. Löneförhöjningar

2.1. Engångsbelopp år 2023

Engångsbeloppet uppgår till 400 euro och det betalas i samband med löneutbetalningen i mars 2023. (Kostnadseffekten har beräknats för hela kemibranschen och uppgår till 1,05 procent).

Engångsbeloppet betalas endast till de arbetstagare, vars fortlöpande anställningsförhållande har börjat senast 1.12.2022 och är i kraft när engångsbeloppet betalas. Engångsbeloppet betalas också om arbetsgivaren är permitterad, sjuk eller familjeledig.

För en deltidsanställd arbetstagare beräknas engångsbeloppet utifrån förhållandet mellan den överenskomna arbetstiden och full arbetstid.

Engångsbeloppet betalas inte om arbetstagaren själv har sagt upp sig före tidpunkten för utbetalning av engångsbeloppet.

Engångsbeloppet beaktas inte vid betalningen av andra löneposter, bland annat semesterlönen, övertidsersättningar eller vid beräkningen av den genomsnittliga timförtjänsten.

2.2. Förseningsersättning år 2023

Förseningsersättningen är en ersättning för att löneförhöjningen försenats med fem månader.

Förseningsersättningen uppgår till 400 euro och betalas i samband med löneutbetalningen i juni 2023. (Kostnadseffekten har beräknats för hela kemibranschen och uppgår till 1,05 procent).

Förseningsersättningen betalas endast till de arbetstagare, vars fortlöpande anställningsförhållande har börjat senast 1.3.2023 och är i kraft när förseningsersättningen betalas. Förseningsersättningen betalas också om arbetsgivaren är permitterad, sjuk eller familjeledig.

För deltidsanställda arbetstagare beräknas förseningsersättningens belopp utifrån förhållandet mellan den överenskomna arbetstiden och full arbetstid.

Förseningsersättningen betalas inte om arbetstagaren själv har sagt upp sig före tidpunkten för utbetalning av förseningsersättningen.

Förseningsersättningen beaktas inte vid betalningen av andra löneposter, bland annat semesterlönen, övertidsersättningar eller vid beräkningen av den genomsnittliga timförtjänsten.

2.3. Den allmänna förhöjningens storlek och tidpunkt

År 2023

Arbetstagarens personliga lön utan tjänstetidstillägg och andra separata tillägg höjs 1.9.2023 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter med en allmän förhöjning som uppgår till 2,2 procent.

År 2024

Arbetstagarens personliga lön utan tjänstetidstillägg och andra separata tillägg höjs 1.4.2024 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter med en allmän förhöjning som uppgår till 3,3 procent.

2.4. Den företagsspecifika löneförhöjningens storlek och tidpunkt

År 2024

Lönerna i enskilda företag eller på enskilda verksamhetsställen höjs 1.4.2024 eller från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter med en lokal pott om 0,2 procent, vars fördelning bestäms av arbetsgivaren.

Den lokala potten beräknas utifrån det sammanlagda beloppet av de personliga lönerna för arbetstagare i ett anställningsförhållande i februari 2024, som omfattas av kollektivavtalets tillämpningsområde. Lönerna för arbetstagare som är borta från arbetet en hel månad räknas inte med, om en vikarie har anställts för arbetstagaren.

Beräkning av den lokala potten

Som löner används tids-, ackords- och premiearbetslöner utan separata tillägg, till exempel skift- och miljötillägg.

Exempel på beräkning av den lokala potten

Företaget har i januari tre arbetstagare, A, B och C. A:s lön är 15,05 euro/timme, B:s lön är 14,93 euro/timme och C:s lön är 16,16 euro/timme. Lönerna (15,05 + 14,93 + 16,16) uppgår sammanlagt till 46,14 euro/timme. Den lokala potten är därmed $46,14 \text{ euro/timme} \times 0,4 \% = 0,09 \text{ euro/timme}$. För höjning av arbetstagarnas timlöner används sammanlagt 0,09 euro/timme på det sätt som arbetsgivaren bestämmer.

2.5. Krisklausul

Om företagets verksamhetsförutsättningar kräver det kan man lokalt helt och hållet eller delvis genom överenskommelse med huvudförtroendemannen avstå från löneförhöjningarna för 2023, engångsbeloppet, förseningsersättningen och/eller löneförhöjningen för 2024.

Om de löner som betalas i företaget ligger på samma nivå som tabellönerna kan man lokalt komma överens om att för en bestämd tid helt eller delvis återgå till den tidigare tabellönen.

2.6. Byte av allmän förhöjning mot engångsbelopp

Arbetstagaren och arbetsgivaren kan komma överens om att den allmänna förhöjningen för 2023 betalas i form av ett engångsbelopp. Engångsbeloppets storlek beräknas enligt följande:

- arbetstagare med timlön $2,2 \% \times \text{den individuella timlönen} \times 169 \times 12 \text{ månader}$
- arbetstagare med månadslön $2,2 \% \times \text{den individuella månadslönen} \times 12 \text{ månader}$

Ett avtal får ingås under tiden 1.9–15.9.2023. Ett engångsbelopp som avtalats på detta sätt betalas i samband med lönebetalningen i september 2023.

2.7. Företaget ingår ett permanent avtal om löneutbetalning en gång i månaden

Om avtalet om att permanent övergå till löneutbetalning en gång i månaden ingås före 31.8.2023, betalas ett engångsbelopp på 300 euro i samband med löneförhöjningen i september 2023.

Om avtalet ingår under tiden 1.9.2023–31.3.2024, betalas i samband med löneförhöjningen i april 2024 ett engångsbelopp på 300 euro till arbetstagaren.

Avtalet ingås skriftligen. Övergången till bestående löneutbetalning en gång i månaden kan även ske efter 31.3.2024.

Detta gäller inte de företag där lönerna redan nu betalas en gång i månaden.

2.8. Uppgifter som ska ges förtroendemannen 2024

Efter genomförda löneförhöjningar ska arbetsgivaren tillsammans med huvudförtroendemannen eller, om ingen huvudförtroendeman har valts, med hela personalgruppen inom en rimlig tid göra en genomgång av det totala antalet

arbetstagare, antalet arbetstagare som fått en löneförhöjning, den genomsnittliga storleken på förhöjningen

samt den summa som använts för förhöjning av arbetstagarnas löner, med specifikation för de företagsspecifika och allmänna förhöjningarna. Den information som getts under förhandlingarna är konfidentiell och får enbart användas för delningen av den lokala potten.

2.9. Praxis vid ändring av tidpunkten för lönejusteringar

2.9.1 . Avtal om tidpunkten för lönejusteringarna

Ändring av tidpunkterna för de lönejusteringar som överenskommits i underteckningsprotokollet.

Ifall tidpunkten för förhöjningen ändras ska ett avtal ingås skriftligen med huvudförtroendemannen senast 15.8.2023 för **år 2023** och senast 15.3.2024 för **år 2024**. Om det inte finns en huvudförtroendeman på företaget, håller arbetsgivaren förhandlingar med hela personalgruppen. Avtalet ingås skriftligen.

Om man avtalar om att ändra tidpunkten för lönejusteringen, ska man samtidigt avtala om att det eventuella inkomstbortfallet till följd av ändringen ersätts med en motsvarande post av engångskaraktär. Ersättningen utbetalas senast då löneförhöjningen verkställs.

2.9.2 Iakttagande av löneförhöjningar vid genomförandet av löneförhöjningar enligt kollektivavtalet

Om företagen gör löneförhöjningar vid tidpunkter som avviker från de löneförhöjningar som avtalas i kollektivavtalet, kan man lokalt avtala om att beakta löneförhöjningarna utifrån kollektivavtalet då de genomförs. Då ska arbetstagaren informeras om att förhöjningen omfattar en förhöjning som bygger på kollektivavtalet.

2.10. Lönetabeller

Gruppriktlönerna för fullt arbetsföra arbetstagare över 18 år är fr.o.m. **1.9.2023** eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter.

Olje-, naturgas- och petrokemiska industrin från och med 1.9.2023 eller den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

Lönegrupp	€/mån.
1	2412
2	2234
3	2120
4	2011
5	1938

Olje-, naturgas- och petrokemiska industrin från och med 1.4.2024 eller den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

Lönegrupp	€/mån.
1	2492
2	2308
3	2190
4	2077
5	2002

Förhöjning av lönetabeller i lönesystem i enskilda företag

Gruppriktlönerna enligt enskilda företags lönesystem höjs på det sätt som avtalats i lönesystemet. Om inget annat har avtalats höjs de företagsspecifika lönetabellerna från **1.9.2023** eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter med 2,2 procent och från **1.4.2024** eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter med 3,3 procent.

Riktgivande timlöner för unga arbetstagare är fr.o.m. 1.9.2023 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

Riktgivande timlöner	förcent/h	€/mån.
unga arbetstagare		
15 år	918	1551
16 år	933	1576
17 år	941	1594

Riktgivande timlöner för unga arbetstagare är fr.o.m. 1.4.2024 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

Riktgivande timlöner	förcent/h	€/mån.
unga arbetstagare		
15 år	948	1602
16 år	964	1628
17 år	972	1647

Förbunden har kommit överens om rekommendationen Lär känna arbetslivet och tjäna en slant för åren 2023–2025. Avtalet finns som bilaga till kollektivavtalet.

2.11. Omständighetstillägg

Omständighetstillägget enligt kollektivavtalet för olje-, naturgas- och petrokemiska industrin är från och med **1.1.2024** eller den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter är **112 cent per timme**.

2.12. Skifttillägg

Tillägget för kvällsskift har fr.o.m. 1.1.2024 eller från den lönebetalningsperiod som närmast följer efter det höjts med **4 cent** per timme och tillägget för nattarbete med **7 cent** per timme.

2.13. Ersättning till huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktige

Befrielsen för och ersättningarna till förtroendeman och arbetarskyddsfullmäktige är fr.o.m. **1.1.2024** följande:

Antal arbetstagare	Befrielse h/vecka	Ersättning/ euro/mån.
-20	1,5	82
21–30	6	82
31–40	7	82
41–60	8	106
61–80	11	106
81–100	12	117
101–140	15	138
141–180	18	148
181–220	20	148
221–260	27	160
261–320	28	160
321–420	32	184
421-	helt befriad	185

2.14. Förhöjning av medeltimförtjänst

Medeltimförtjänsten **för 2023** höjs 1.9.2023 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter med samma belopp i cent eller euro som den individuella lönen.

Medeltimförtjänsten **för 2024** höjs 1.4.2024 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter med samma belopp i cent eller euro som den individuella lönen.

2.15. Förbundens stöd

Förbunden upprättar en gemensam anvisning inklusive exempel och ordnar utbildning för de lokala parterna om höjning av lönerna enligt kollektivavtalet.

3. Textändringar

3.1 11 § Övertidsarbete, Ersättning enligt bestämmelserna om övertidsarbete per vecka

Till förteckningen i punkt 11 läggs till "ett barns sjukdom"

11. Om arbetstagaren på grund av semester, sjukdom, ett barns sjukdom, utjämningsledigheter som avses i 7 § i kollektivavtalet, ledighet som ersätter ledighet per vecka, permittering av ekonomiska eller produktionsmässiga orsaker, resa på arbetsgivarens order, utbildning eller reservövningar som avses i punkt 7.1 eller 7.2 i det allmänna avtalet inte haft möjlighet att under arbetsdagar enligt utjämningssschemat för arbetstiden utföra arbete i så många timmar att det skulle motsvara hans eller hennes ordinarie arbetstid per vecka och arbetstagaren utför arbete under de dagar som enligt utjämningssschemat för arbetstiden är lediga dagar, betalas för utförda arbetstimmar under lediga dagar övertidsersättning på det sätt som avtalats om övertidsarbete per vecka i kollektivavtalet.

3.2 11 § Övertidsarbete; Utbyte av övertidsarbete mot ledighet

Stycket ändras så att det lyder enligt följande:

12. Man kan avtala om att den grunddel eller förhöjningsdel av lön eller båda som betalas för övertidsarbete byts ut mot motsvarande ledighet under ordinarie arbetstid. Ledigheten ska ges och tas ut inom 14 veckor efter att övertidsarbetet utfördes. Tidsperioden kan genom lokalt avtal förlängas till högst 52 veckor.

3.3 14 § Lön enligt arbete, Normtimlöner för unga arbetstagare

Till förteckningen i **protokollsanteckning 2** läggs till "gymnasier":

- för tiden för en obligatorisk praktik som hänför sig till en examen eller en examensdel,
- för tiden för en sommarpraktik för studerande vid gymnasier, yrkesläroanstalter eller högskolor.

3.4 22 § Ersättning för storhelg

En ny protokollsanteckning 2 läggs till och protokollsanteckningarnas numrering ändras på motsvarande sätt:

Protokollsanteckning 2

I dagarbete kan man lokalt avtala om att förkorta den ordinarie arbetstiden för ovan nämnda helgdagsaftnar så att den motsvarar ersättningen för helgdagsaftnarna.

3.5 28 § Vård av sjukt barn

Protokollsanteckning 7 läggs till. I slutet av punkten Båda föräldrarna i skiftarbete läggs ett nytt stycke till:

Om föräldrarna till ett barn under tio år som plötsligt insjuknar arbetar hos samma arbetsgivare och en av föräldrarna har arbetat i nattskift medan den andra föräldern arbetar i dagskift, bereds den förälder som arbetar i dagskift möjlighet att utan förlust av lön ta hand om det plötsligt insjuknade barnet, om den förälder som arbetar i nattskift ska arbeta natten därpå.

3.6 32 § Semester

En ny punkt 6 läggs till i 32 § Semester och numreringen ändras på motsvarande sätt:

Om arbetsgivaren säger upp en arbetstagare på andra uppsägningsgrunder än de uppsägningsgrunder som fastställs i 7 kap. 3–4 § i arbetsavtalslagen kan arbetsgivaren bestämma att arbetstagaren ska ta ut sin intjänade semester under uppsägningstiden oberoende av semesterperiod. För den semester som hålls betalas semesterlön och semesterpremie enligt denna paragraf.

3.7 Lönesystem, 1 § Avtalets tillämpningsområde

Protokollsanteckningen i avtalet om lönesystemet i kollektivavtalet för olje-, naturgas- och petrokemiska industrin ändras enligt följande:

Protokollsanteckning:

Lönegrunder som tillämpas på sommaranställda och praktikanter fastställs bolagsvis med tillämpning av bestämmelserna i 14 § i kollektivavtalet och ges huvudförtroendemannen för kännedom.

3.8 Bilaga 3, Möjligheter att ingå lokala avtal i kollektivavtalet

Följande möjligheter att ingå lokala avtal läggs till

- Löneförhöjningar 2023 och 2024:
 - Avstående från löneförhöjningar, engångsbeloppet och förseningsersättningen delvis eller helt och hållet om företagets verksamhetsförutsättningar kräver det
 - Ändring av tidpunkten för löneförhöjningarna
 - Det kan lokalt avtalas att löneförhöjningar i företaget som görs vid tidpunkter som avviker från kollektivavtalet ska beaktas när löneförhöjningar baserat på kollektivavtalet genomförs
 - Byte av allmän förhöjning mot engångsbelopp år 2023
- 11 § Övertidsarbete; Utbyte av övertidsarbete mot ledighet: Man kan komma överens om att ledigheten får ges och tas ut under en längre tid än 14 veckor, dock högst 52 veckor.
- 22 § Storhelg ersättning: Det är möjligt att lokalt avtala om att ersättning för arbete på helgafton i dagarbete får bytas mot ledighet.
- Underteckningsprotokoll 2023–2025: Arbetstidsförsök till slutet av 2025

3.9 Bilaga 6, Lär känna arbetslivet och tjäna en slant

I bilagan ändras åren 2023–2025 och engångslönen som betalas 2024 och 2025 ändras till 375 euro. År 2023 är lönen 365 euro.

3.10 Bilaga 7, Anvisning för distans- och hybridarbete

Anvisningen för distans- och hybridarbete läggs till som en ny bilaga 7.

ANVISNING FÖR DISTANS- OCH HYBRIDARBETE

Avtalsparterna uppmuntrar arbetsplatserna att utnyttja moderna arbetsmöjligheter som främjar produktiviteten och arbetshälsan. Detta kan till exempel innebära att utbildningar och/eller möten ordnas som distans eller hybridmöten. I detta avseende fäster avtalsparterna uppmärksamhet vid frågor som det lönar sig att ta i beaktande vid distansarbete.

Med distansarbete avses i detta sammanhang arbete som enligt arbetsavtalet utförs utanför den egentliga arbetsplatsen. Distansarbete utgör dock inte sådant arbete som i regel utförs utanför den överenskomna arbetsplatsen. Med hybridarbete avses å sin sida en arbetsmodell där arbetet ibland utförs både på distans och på den fysiska arbetsplatsen.

Det finns ingen enhetlig verksamhetsmodell som passar alla arbetsplatser. Det är dock viktigt att tillsammans diskutera de bästa metoderna för varje företag. De positiva aspekterna med hybridarbete uppmuntrar till en kombination av distansarbete och arbete på plats.

På distansarbete tillämpas i regel arbetslivets normala spelregler. Arbetsmängden och målen för den som utför distansarbete är desamma som för arbete som utförs på arbetsplatsen. Arbetstagaren omfattas vid distansarbete av samma skydd enligt arbetsavtalslagen, kollektivavtalet och socialförsäkringen som vid arbete som utförs på arbetsplatsen. Olycksfallsförsäkringen är i kraft även vid distansarbete, men närmare information om hur den tillämpas på arbete utanför arbetsplatsen bestäms enligt 5 kap. i lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar. När det gäller arbetarskyddet bör det påpekas att arbetsgivaren vanligtvis inte kan påverka arbetsmiljön utanför arbetsplatsen, men arbetsgivarens allmänna omsorgsplikt enligt arbetarskyddslagen gäller allt arbete.

Vid distans- och hybridarbete ska man även se till att arbetstagarna behandlas lika, om inte annat föräns av arbetsuppgiften.

Distans- och hybridarbete kan grunda sig på företagens anvisning för distansarbete, särskilda avtal om distansarbete eller ett fallspecifikt avtal mellan chefen och arbetstagen.

Vid distansarbete eller hybridarbete är det bra att vara uppmärksam på följande:

- När distansarbete är möjligt
- När utbildningar kan ordnas på distans eller som hybridutbildningar
- Ska mötena hållas virtuellt eller fysiskt, eller en kombination av båda
- Distansarbetets omfattning, arrangemangets längd och slut
- Uppgifter som utförs som distansarbete
- Rapportering om arbete som utförs på distans
- Den tid under vilken arbetstagen ska vara tillgänglig
- Kontakt med arbetsplatsen
- Verktyg och utrustning
- Dataskyddsfrågor och teknisk support
- Uppföljning av arbetstiden

KEMIINDUSTRIN KI RF INDUSTRIFACKET RF

4. Underteckningsprotokollsanteckningar

4.1 Kontinuerlig förhandling

Syftet med kontinuerliga förhandlingar är att främja samarbetet på arbetsplatserna, utveckla sysselsättningen och produktiviteten i branschen, bereda förändringar av kollektivavtalet under avtalsperioden samt utarbeta gemensamma tillämpningsanvisningar för situationer som upplevs som svåra på arbetsplatserna.

Parterna tillämpar principen om kontinuerliga förhandlingar under avtalsperioden så att de under avtalsperioden förhandlar och söker lösningar kring särskilda teman. Parterna kan också på den andra partens förslag förhandla om andra frågor som uppstår.

Textändringar i kollektivavtalet som avtalas vid förhandlingarna godkänns i avtalsparternas administrativa organ och träder i kraft vid en separat överenskommen tidpunkt.

4.1.1 En gemensam strategi för utveckling av samarbetet och kollektivavtalet

För en målinriktad utveckling av samarbetet och kollektivavtalen utarbetas en gemensam strategi som färdigställs senast 31.5.2023, varefter strategin omsätts i kontinuerliga förhandlingar och i tillsatta arbetsgrupper.

Som utgångspunkt används följande gemensamt överenskomna riktlinjer och innehållet i riktlinjerna konkretiseras.

- Arbetsmarknadsverksamheten är proaktiv, innovativ och progressiv.
- Kundernas behov kan tillgodoses och förändringar bemötas smidigt och snabbt tillsammans både på förbunds nivå och i företagen.
- Man förstår betydelsen av en välmående och motiverad personal för företagets framgång.
- Kemiindustrins attraktionskraft främjas tillsammans, särskilt bland ungdomar.
- Arbetsfreden är tryggad under avtalsperioderna.
- Alla åtgärder syftar till att säkerställa att företagen inom kemiindustrin som bedriver verksamhet i Finland är konkurrenskraftiga på världsmarknaden.

4.1.2 Arbetstidsförsök

Förbunden fortsätter det tidsbundna försök som inleddes 18.1.2022 till 31.12.2025. Under projektet följs de arbetsplatsspecifika försöken med nya typer av arbetstidsarrangemang som gagnar båda parterna. Genom ett lokalt avtal kan man i dessa försök avvika från bestämmelserna i kapitel 2 i kollektivavtalet under högst den tid som kollektivavtalet gäller. Parterna ska dock i samtliga fall följa arbetstidslagens tvingande lagstiftning (definition av arbetstid, definitioner av mertidsarbete och övertidsarbete och samtycke, maximal arbetstid i genomsnitt 48 timmar per vecka under ett kalenderår).

Om man genom ett lokalt avtal avviker från bestämmelserna i kollektivavtalet ska avtalet lämnas till förbundens arbetstidsarbetsgrupp för kännedom. Förbunden lägger sig inte i parternas avtalsfrihet.

Arbetsgivarens representant och personalens representant eller personalen tillsammans kan när som helst under avtalsperioden anmäla sin arbetsplats till försöket. Anmälan sker med en blankett på adressen www.yhteistakemiaa.fi

Förbundens arbetsgrupp ger de förhandlingsparter som går med i försöket en inledande utbildning som de tvingande arbetstidsbestämmelserna.

Arbetsgruppen utarbetar en mellanrapport 31.10.2023 och en andra rapport 31.10.2025 om resultaten av projektet och framför utifrån dessa eventuella ändringar i kollektivavtalet.

4.1.3 Kemiindustrins läroavtalsmodell för unga

Kemiindustrins läroavtalsmodell för unga är tänkt att öka antalet utbildnings- och praktikperioder som unga studerande i åldern 16–20 år genomför i kemiindustrins medlemsföretag. Modellen pilottestas vid läroanstalter och företag fram till 2025.

Syftet med modellen är att öka branschens attraktionskraft bland unga yrkesmänniskor, tillgodose behovet av arbetskraft och det kompetensbehov som utvecklingen mot kolneutrala verksamhetssätt i branschen driver på.

På de arbetsplatser som inför läroavtalsmodellen för unga görs en gemensam genomgång av rutinerna för introduktion av en läroavtalsstuderande.

Arbetsgruppen som består av representanter för förbunden, pilotföretag och läroanstalter följer hur läroavtalsmodellen för unga fungerar och gör nödvändiga ändringar i modellen.

4.1.4 Utbildning i introduktion och arbetshandledning

Kemiindustrin rf och Industrifacket rf producerar tillsammans för arbetsplatser en webbaserad utbildningshelhet för arbetsplatsens chefer och arbetshandledare om tillräcklig introduktion och handledning i arbetet enligt 14 § i arbetarskyddslagen. Utbildningshelheten inbegriper utarbetande av en handledningsplan, handledning i arbetet samt säkerställande av den handledda personens kompetens och bedömning.

Syftet är att utbildningen ordnas som en gemensam utbildning av förbunden.

Parterna anlitar experter på pedagogik och webbstudier i planeringen och genomförandet av utbildningshelheten. Utbildningshelheten planeras i en arbetsgrupp som förbunden tillsatt före mars 2023 och genomförs före maj 2023.

Ett företag kan i stället för förbundens gemensamma utbildning utnyttja en egen utbildning eller till exempel en utbildningshelhet som ordnas av utbildningsanstalter.

4.1.5 Utveckling av lönesystemen

Det bildas arbetsgrupper bestående av experter från förbunden och företag, som har till uppgift att under två avtalsperioder ta fram ramlönesystem för plastproduktindustrin och kemiproduktindustrin, den kemiska basindustrin och olje-, naturgas- och petrokemiska industrin. Ramlönesystemen styr branscherna att förnya och använda yrkeskunskaper och att arbeta flexibelt och smidigt i enlighet med kraven i verksamhetsmiljön och organisationernas utveckling.

Ramlönesystemet är enkelt att använda och ger även möjlighet att använda och utveckla företagsspecifika lönesystem. Ramlönesystemet ger företaget utrymme att fullfölja sin egen lönepolitik som stödjer styrningen och ledningen av verksamheten samt måluppfyllelsen.

4.1.6 Arbetsgrupp för beräkning av semesterlönen för arbetstagare med månadslön

Förbunden tillsätter en arbetsgrupp som under avtalsperioden utreder specialfrågor med anknytning till utbetalningen av semesterlön till arbetstagare med månadslön.

4.1.7 Uppmuntran till kvinnor att börja arbeta i kemibranscherna

I avtalsbranscherna inom kemiindustrin är arbetstagarnas könsfördelning sådan att 80 procent är män och 20 procent är kvinnor.

Parterna startar under avtalsperioden ett gemensamt projekt som syftar till att uppmuntra ungdomar och särskilt kvinnor att börja arbeta inom kemibranscherna och därmed balansera könsfördelningen. Ett annat syfte med projektet är att öka medvetenheten om de företag som är medlemmar i kemiindustrin samt påverka ungdomars, kvinnors och yrkesbytares föreställningar om processarbete.

Förbundens arbetsgrupp utarbetar en gemensam handlingsplan och åtgärder för att konkret främja ärendet. Som åtgärder i handlingsplanen beaktas följande:

- En riktad marknadsföringskampanj till ungdomar.
- Beredning av material till studiehandledare. Materialet lyfter fram kemiindustrin som bransch och de möjligheter processarbete medför. Studiehandledarna utnyttjar materialet för att uppmuntra och hjälpa ungdomar att söka sig till kemibranschen.
- Det lyfts fram bra historier om personer som arbetar inom kemibranschen och med processarbete för personer som byter yrke.
- Utvecklingen av könsfördelningen inom kemibranschen mäts.

4.2. Lokala avtalsförfaranden som helhet

4.2.1 Sparringmöten

Avtalsparterna inleder sparringmöten för lokala avtal avsedda för förhandlingsparterna i företagen. Målet är att nå alla medlemsföretag i Kemiindustrin rf och lägga grunden för avtal på arbetsplatsnivån i branschen.

4.2.2 Gemensamma utbildningar

Avtalsparterna ordnar i början av 2024 möten med företagens förhandlingsparter där man behandlar möjligheterna att ingå lokala avtal och presenterar god avtalspraxis från företag i branschen. Syftet med mötena är att uppmuntra parterna att prova på att ingå lokala avtal.

4.2.3 Kurs om lokala avtal för arbetsgivarnas representanter och förtroendemän i Murikka hösten 2023

Kemiindustrin rf och Industrifacket rf ordnar tillsammans utbildning för avtalsparterna om möjligheterna att ingå lokala avtal. Syftet med utbildningen är att stötta samarbetet mellan parterna.

4.2.4 Verktyg för planering av arbetstiderna

Avtalsparterna fortsätter under 2023 att utveckla ett arbetstidsverktyg som underlättar de lokala avtalsförfarandena framför allt i arbetstidsfrågor.

4.2.5 Mätning av samarbetsnivån

Avtalsparterna fortsätter att dela ut information om mätning av samarbetsnivån till arbetsplatserna och erbjuder möjlighet att gå igenom resultaten från nivåmätningen i anslutning till sparringmötena. Syftet med nivåmätningen är att kartlägga styrkorna och utvecklingsmålen i samarbetet. Mätningen kan göras bland arbetsgivarnas och arbetstagarnas representanter eller en större grupp. Teman i samarbetsnivåmätaren är verksamhetsmiljö, tillit, kompetens och arbetshälsa.

4.2.6 Tävlingen Tarinat ja narinat (ris och ros)

Avtalsparterna ordnar en tävling för arbetsplatser inom den kemiska branschen i syfte att samla bra och dåliga exempel på lokala avtalsförfaranden. Deltagande i tävlingen sker

- genom att arbetsplatsen delar med sig av goda exempel på arbetsplatsens förhandlingskultur i samband med ingående av lokala avtal
- genom att arbetsplatsen delar med sig av dåliga exempel som berör hinder eller fördröjande faktorer orsakade av kollektivavtalet, kulturen eller historien när det gäller att utveckla de lokala avtalen.

En representant för arbetsgivaren och förtroendemannen deltar tillsammans i tävlingen. Berättelserna kommer att användas för att utveckla lokala avtalsförfaranden i branschen. De bästa berättelserna belönas i början av 2024 tillsammans med Fackförbundet Pro. Bra och dåliga exempel kan publiceras till exempel på förbundens webbplatser.

4.2.7 Uppföljning av ingåendet av lokala avtal i den kemiska industrins avtalsbranscher

Avtalsparterna mäter hur väl de lokala avtalsförfarandena fungerar varje halvår med en kort enkätundersökning. Undersökningen fokuserar på lokala avtalsförhandlingar som syftar till att utveckla konkurrenskraften, produktiviteten och arbetshälsan, särskilt i arbetstidsfrågor, och framsteg inom dessa områden. Förbunden behandlar eventuella missförhållanden och vilka åtgärder de kräver av facken i fortgående förhandlingar.

4.3. Förbättring av arbetshälsan

Arbetshälsa skapas genom arbetets mål, syfte och innehåll, men även genom ett ledarskap som identifierar och samordnar arbetsgemenskapens och individernas olika behov, resurser och styrkor samt genom behärskande av

arbetsgemenskapsfärdigheter mot en framgångsrik affärsverksamhet. En arbetstagare som mår bra är också produktiv.

4.3.1 Kemiindustrins dragnings- och hållkraft

Förbunden startar tillsammans för branschen ett program som syftar till att hålla arbetskraft i alla åldrar i skick. Programmet genomförs före 31.12.2024. Syftet med programmet är att förbättra orken att arbeta och förlänga karriärerna för arbetstagare i olika åldrar.

Omfattande utredning och spridning av information inom Kemiindustrin

Förbunden samlar god praxis för och konkreta exempel på hur arbetsplatserna främjat orken i arbetet hos arbetstagare i olika åldrar. Verksamhetsmodeller som konstaterats vara bra på arbetsplatser i branschen kartläggs genom en omfattande enkät som förbunden genomför gemensamt.

Förbunden informerar också tillsammans med expertorganisationer om olika rehabiliteringsprogram och program som främjar arbetshälsan, till exempel KIILA och Arbetsliv i rörelse.

Pilotprojekt

Till programmet söks intresserade pilotföretag för vilka det skapas en grund för att nätverka och utbyta tankar. För programmet söks också extern finansiering med hjälp av vilken projektets syfte stöds och pilotföretagen vid behov kan få experthjälp. I programmet utreds möjligheten att främja sysselsättningen av personer som redan gått i pension genom att kartlägga hinder och behov av förtydligande av anvisningar och kollektivavtalstexterna.

Utnyttjande av resultat

Projektet följs bland annat genom förändringar i pensionsåldern, antalet sjukfrånvaron, antalet personer som gått i sjuk- och invalidpension samt vilken eventuell inverkan projektet haft på bristen på arbetskraft.

För programmet samlas god praxis och konkreta exempel som anknyter till bland annat orken att arbeta hos personer i olika åldrar, introduktion och kompetensutveckling. Dessutom utreder man hur flexibla arbetstider, arbetsarrangemang, arbetstidsplanering, eventuella olika incitament och arbetstagarens eget upprätthållande av arbetsförmågan kan stödja målen. God praxis samlas så att arbetsplatserna kan utnyttja den och publiceras på webbplatsen.

4.3.2 Minskning av sjukfrånvaron

Man följer upp utvecklingen av sjukfrånvaron med målet att minska sjukfrånvaron. Vid behov utreder man hur produktionsproblem till följd av sjukfrånvaro kan lösas. Man samlar in information om bästa praxis för minskning av sjukfrånvaro. Detta kan exempelvis handla om ersättande arbetsuppgifter, tidigt stöd, sjukfrånvaro med chefens samtycke och samarbete med företagshälsovården.

4.4. Rekommendation om inläring i arbete

Parterna anser det vara viktigt att utbildning på arbetsplatsen främjar en god arbetskultur och effektiv inläring. I planeringen, genomförandet och utvärderingen av en inlärningsperiod behövs omfattande och mångsidigt samarbete mellan representanter för läroanstalterna och arbetsplatsen, med beaktande av utbildningens mål.

Om praktikantens uppgifter som uppfyller inlärningsmålen avtalas i praktikavtalet i enlighet med respektive läroanstalts anvisningar. Målet är att praktikanten ska efter praktiken kunna utvärdera sitt kunnande som uppstått under studierna i förhållande till de krav som arbetslivet ställer och utvärdera sitt eget kunnande i förhållande till dem.

För praktikanten utses en arbetsplatshandledare som kan vara en förman, tjänsteman eller arbetstagare som har det kunnande som behövs för handledningen. Arbetsplatshandledarens uppgift är att se till att målen för praktiken uppfylls samt ge tillräcklig introduktion och handledning. Till arbetsplatshandledaren betalas grundlön, eller om det skulle uppstå inkomstbortfall, ersättning för inkomstbortfallet.

4.5. Planerna på arbetsplatsen

Förbunden rekommenderar att de planer som ska upprättas på arbetsplatserna slås samman i en praktisk helhet. Utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen enligt den nya samarbetslagen kan innehålla en handlingsplan för arbetarskyddet, en jämställdhetsplan och en jämlikhetsplan. Sammanslagningen av planerna till en fungerande helhet gör det lättare att uppfatta helhetsbilden, minskar den administrativa bördan, bidrar till att upprätthålla planerna och till att koncentrera samtalen kring olika teman på ett sätt som tillgodoser behoven i det praktiska arbetslivet.

4.6. Arbetsfred och tillsynsskyldighet

I 4 § punkterna 2-6 i kollektivavtalet definieras arbetsfred och tillsynsskyldighet samt de olika parternas roller och uppgifter för att bland annat förebygga arbetskonflikter och återställa arbetsfreden. Förbunden kommer att utvärdera det nuvarande systemets funktion och utarbeta en gemensam skriftlig policy senast 30.6.2023 för att effektivisera bestämmelsens funktion och klargöra parternas roller vid hot om arbetskonflikt eller under en arbetskonflikt. Uppmärksamhet kommer bland annat att ägnas åt att i god tid få besked om en överhängande störning av arbetsfreden, ett gemensamt meddelande till parterna i tvisten och att hantera den skador som uppstår. I detta arbete kan förbunden höra företrädare på företagsnivå.

5. Avtalets giltighet

Kollektivavtalet gäller 03.2.2023–31.12.2024, om inte annat följer av nedanstående, och förlängs därefter med ett år i sänder, såvida inte någon av parterna skriftligt säger upp det senast två månader innan det går ut.

Under förhandlingarna i syfte att ta fram ett nytt kollektivavtal gäller bestämmelserna i kollektivavtalet till och med att det nya kollektivavtalet har ingåtts eller avtalsförhandlingarna avslutats.

6. Protokollets bindande verkan och justering

Detta protokoll har samma bindande verkan och giltighetstid som kollektivavtalet mellan parterna. Detta protokoll har upprättats i två likalydande exemplar, ett för vardera parten. Detta protokoll anses justerat och godkänt i och med avtalsförbundens undertecknande.

Helsingfors 14.02.2023

KEMIINDUSTRIN KIRJE

Minna Etu-Seppälä

Jaana Neuvonen

Katja Heikkilä

Miira Kaukolinna

Sampo Pehkonen

Eveliina Kontio

Juha Teerimäki

INDUSTRIFACKET KIRJE

Toni Laiho

Pasi Havio

Tarja Dolk

AVTAL OM LÖNESYSTEM FÖR OLJE-, NATURGAS- OCH PETROKEMISKA INDUSTRIER

1 Inledning

Detta lönesystem utgör en del av kollektivavtalet för olje-, naturgas- och petrokemiska industrin mellan Kemiindustrin rf och Industrifacket rf. Syftet med lönesystemet är att fastställa på vilken grund och på vilka sätt lönesättningen för arbetstagarna på produktionsanläggningarna fastställs. Riktlönerna för de olika lönegrupperna som nämns i löneavtalet fastställs i det ovan nämnda kollektivavtalet.

Lönesystemet baserar sig inte på vakanser och reglerar inte heller bemanningssituationen på anläggningarna.

Målet med lönesystemet är att det med hjälp av en effektiv utbildningsverksamhet skulle förbättra personalens yrkeskompetens och skapa möjligheter som under hela arbetslivet skulle uppmuntra till att utveckla yrkeskunskapen och belöna för den. En hög yrkeskunskap förbättrar verksamhetens kvalitet vilket medför ökad kvalitet på produktiviteten, förbättrad kvalitet på produkterna och utveckling med tanke på både säkerheten i arbetet och miljövården.

Lönesystemet beaktar uppgifternas svårighetsgrad och personens yrkeskunskap. För differentiering av löner finns fem svårighetsklasser som anges från det mest krävande till det minst krävande med numren 1, 2, 3, 4 och 5. Den grupp som personen placeras i bestäms utgående från hans eller hennes yrkeskunskap.

Övergång från en lönegrupp till en annan sker i takt med att yrkeskunskapen ökar, vilket för sin del sker med hjälp av en systematisk utbildning och arbetsintroduktion i samband med att man lär sig att utföra uppgiften.

Var och en är tvungen att utföra alla de uppgifter som yrkesskickligheten i ifrågavarande yrke förutsätter. Att hålla yrkeskunskapen tidsenlig innebär att man i takt med att produktionsteknologin och yrkeskunskapskraven förändras skaffar sig nya kunskaper och färdigheter. Med tanke på lönesättningen innebär detta att man betalar lön till personen enligt dessa lönegrupper i enlighet med vad han eller hon kan och inte enligt den aktuella uppgiften.

Personens löneutveckling enligt lönegrupperna beror i första hand på i vilken mån hans eller hennes yrkeskunskap utvecklas för övergången till en högre lönegrupp.

Därutöver betalas i varje grupp s.k. tidsträningstillägg efter en utgången tidsfrist som beräknas från den tidpunkt vid vilken personen nämndes till ifrågavarande grupp.

För att öka eller fördjupa den uppnådda yrkeskunskapen eller för att göra den mångsidigare har man vid sidan om och utöver avancemanget inom lönegrupperna skapat möjligheter till att övergå till separat avtalade ansvarsområden.

Det är möjligt att övergå till separat avtalade ansvarsområden när det existerar sådana ansvarsområden där uppgifterna till sin omfattning, svårighet eller till sitt ansvar är mera krävande än uppgifterna i den högsta lönegruppen för avdelningen eller yrkesgruppen och när personen i fråga uppfyller de förutsättningar som fastställts för skötseln av ett separat avtalat ansvarsområde. Lönesättningen för personerna inom dessa separat avtalade specialansvarsområden fastställs på det sätt som man avtalat om i detta lönesystem.

Dessutom tar arbetsgivaren personernas personliga specialegenskaper till beaktande genom att betala kompetenstillägg.

II Lönesystem

1 § Avtalets tillämpningsområde

Detta lönesystem tillämpas på samtliga arbetstagare som har fyllt 18 år och är i ordinarie anställningsförhållande på Neste Oil Abp:s produktionsanläggningar samt på Borealis Polymers Oy:s, BEWI RAW Oy:s, Gasum Oy:s och INEOS Composites Finland Oy:s produktionsanläggningar i Sköldvik.

Protokollsanteckning:

Lönegrunder som tillämpas på sommaranställda och praktikanter fastställs bolagsvis med tillämpning av bestämmelserna i 14 § i kollektivavtalet och ges huvudförtroendemannen för kännedom.

2 § Svårighetsdifferentiering och placering i lönegrupper

Uppgifterna differentieras i fem svårighetsklasser, dvs. grupper enligt yrkeskompetens. Vid differentieringen beaktas den yrkesinriktade utbildningen och inlärnings tiden i yrket. Av en godkänd yrkesutbildning räknas hälften av utbildningstiden som tid i yrket med följande avvikelser:

- a. För dem som avlagt en studentbaserad yrkesinriktad yrkesskoleexamen räknas %.
- b. För dem som godkänt slutfört en processindustrikurs i kemi räknas kurstiden som jämförd med tiden i yrket.
- c. Utbildningen på arbetsplatsen på arbetsgivarens initiativ räknas i sin helhet som jämförd med tiden i yrket.
- d. Angående övrig godkänd yrkesutbildning iakttas ett avtal som ska ingå separat. Speciellt i produktionsuppgifter fastställs personens placering i grupperna utgående från hur yrkeskompetent personen i fråga är i att behärska olika delar av produktionsanläggningarnas helhetsverksamhet, dvs. uppgiftshelheter. Att lära sig utföra en uppgift förutsätter minimitider som finns angivna i kraven för den nämnda gruppen. Således förutsätter klassificeringen i grupper och förflyttning från en grupp till en annan utöver behärskaandet av den kompetens som klassificeringsdefinitionen förutsätter att även de tidsmässiga erfarenhetsmängderna som nämns i avtalet blir uppfyllda.

3 § Grupperingskrav

Lönegrupp 5: yrkesmannapraktikant

- Ålder minst 18 år
- Lämplighet till 3-skiftsarbete
- Rekommenderas att man avlagt en yrkesskoleexamen eller slutfört därmed jämförda kurser.

Lönegrupp 4: yngre yrkesman

- Utnämning efter 3 månader
- Den yrkesskoleexamen eller därmed jämförda kurser som den vederbörande eventuellt slutfört eller hans eller hennes tidigare erfarenhet inom processindustrin beaktas.

Lönegrupp 3: yrkesman

- Som produktionsman 4 i 15 månader
- Godkänt slutförd grundkurs
- Behärskning av två uppgiftshelheter varav den ena är en s.k. grunduppgiftshelhet

Lönegrupp 2: yrkesman

- Som produktionsman 3 i 1 ½ år
- Godkänt slutförd fortbildningskurs
- Behärskning av tre produktionsuppgiftshelheter

Lönegrupp 1: äldre yrkesman

- Som produktionsman 2 i två år
- Förmåga att i specialfall fungera som chef i första instans
- Behärskning av sju produktionsuppgiftshelheter

Protokollsanteckning:

Av de som arbetar med produktionen används allmänt benämningen operatör.

4 § Utvidgning av uppgiftsbeskrivningen för operatör

Grundläggande underhållsuppgifter och analyser kan inkluderas i samtliga produktionsmäns uppgifter.

Om ifrågavarande uppgifter inte har inkluderats i uppgiftshelheterna eller i separat avtalade specialansvarsområden kan man avdelningsspecifikt avtala om att uppgiftsområdet för en operatör utvidgas med följande förutsättningar:

- Operatören utför både de grundläggande underhållsuppgifter som han eller hon märkt och de som anvisats honom eller henne och som kan utföras utan verktyg eller med hjälp av normala verktyg, såsom skift- och ringnycklar, rörtänger, mejslar osv. Arbeten där man kräver specialverktyg, såsom spänningar av flänsar där en stor slagnyckel är nödvändig, ingår inte i de grundläggande underhållsuppgifterna.

- Operatören utför mätningar av sådana ämnen som används och uppstår vid produktionsverksamheten, såsom till exempel kopparkorrosion av flytgaser, DR-test på destillat, syrehalten i brandgaser och deras smältindex. Med mätning av egenskaper avses här i huvudsak uppgifter med fältanläggningar eller övriga till sin svårighetsgrad motsvarande mätningar.
- Operatören deltar aktivt i utbildningar i utförande av grundläggande underhållsuppgifter och i mätning av egenskaper.
- Tillägget kan avtalas om att bli betalt även om det vid sidan om grundläggande underhållsuppgifter inte skulle finnas här avsedda analyser som kunde utföras på avdelningen.
- Om tillägget avtalas för en tidsfrist på minst ett år, och betalningsgrunderna justeras innan tidsfristen går ut.

Med stöd av det avtal som ingåtts betalas till arbetstagaren i separat tillägg 60 € per månad fr.o.m. 1.10.2007. Lokalt kan avtalas om att tillägget för extra yrkeskunskap inkluderas i lönen.

5 § Definitioner av grupperingskrav för produktionsmän

En uppgiftshelhet eller motsvarande, till exempel:

Med uppgiftshelhet avses en avtalad helhet som i en normalsituation kräver studier på minst sex månader och arbete inom den fastställda uppgiftshelheten för att man kunde lära sig den. Därefter är den ifrågavarande personen i stånd att på det sätt som förutsätts sköta uppgifterna som ingår i uppgiftshelheten.

Med uppgiftshelhet avses t.ex. en processenhet med anläggningar och med styr- och informationssystem med anknytning till skötseln av uppgifter. En uppgiftshelhet kan även bestå av behärskning av produktionslinje på olika nivåer; av uppgifter med anknytning till kvalitet, säkerhet och första hjälpen, underhåll och miljövård.

Med hjälp av uppgiftshelheterna mäter man omfattningen av yrkesmäns kunnande och yrkeskunskap. Om uppgiftshelheterna avtalas lokalt enhetsspecifikt mellan arbetsgivaren och arbetstagarna. De uppgiftshelheter som man per bolag eller enhet avtalat om konstateras vid behov i den gemensamma kommittén för lönesättning.

6 § Produktionsuppgiftshelheter eller motsvarande

De produktionsuppgiftshelheter som man antecknat i kollektivavtalet mellan 25.1.1993 och 30.11.1994 och som därefter blivit accepterade i den gemensamma kommittén gäller tills man lokalt enligt paragrafen ovan avtalar annat om dem.

7 § Grupperingskrav för underhållsarbetare och för övriga än ordinarie produktionsarbetare

Grupp 5

- Ålder minst 18 år
- Lämpar sig på fabriksarbete
- Rekommenderas att man avlagt en yrkesskoleexamen eller slutfört därmed jämställda kurser.
- Till denna grupp hör också
 - Byggarbetare
 - Yrkesmannapraktikant
 - Städare
 - Montörspraktikant

Protokollsanteckning:

Städarna har möjlighet att genom utbildning och bevisad kunnande övergå till lönegrupp 4

Grupp 4

Denna grupp tillhör de arbetstagare (yngre yrkesmän) som arbetar som hjälp åt ordinarie yrkesmän för att utveckla sig i yrket. En förutsättning är tre månader i grupp 5.

- fastighetsmaskinist
- byggarbetare
- yngre montör
- yngre lagerarbetare
- städare

Grupp 3

De arbetstagare (yrkesmän) som utför hjälparbeten i svåra förhållanden eller krävande uppgifter där det förutsätts erfarenhet på ett och ett halvt år och kunskap om arbetsmetoden samt

- byggarbetare
- bilförare

En städare kan avancera till lönegrupp 3 förutsatt att han eller hon uppfyller de allmänna förutsättningarna till avanceringen till lönegrupp 3 och att städaren kan bevisa att han eller hon avlagt en examen eller en specialyrkesexamen enligt lagen om yrkesexamina som är lämplig för städarbetet.

Grupp 2

De arbetstagare (yrkesmän) som utför ordinarie yrkesarbeten. Av dem som utför yrkesarbeten krävs erfarenhet på ungefär tre år i yrket. I samtliga fall är en förutsättning för övergången till grupp 2 att den vederbörande kan utföra yrkesuppgifterna och att han eller hon utvecklat sig så att han eller hon självständigt kan sköta denna uppgift. Dessutom kan en lastbilsförare som behärskar användningen av tung tilläggsutrustning till lastbilar (t.ex. snöplog, sladd, släpvagn osv.) samt förare av representationsbil och hamnarbetare övergå till denna grupp.

Grupp 1

Till denna grupp hör ordinarie yrkesarbetare, dvs. äldre yrkesmän, och en förutsättning för övergången är en djupgående yrkeskunskap som arbetstagaren skaffat antingen före eller efter sin anställning på bolaget.

Dessutom ska personen utöver de teoretiska grundkunskaperna ha minst fem års arbetserfarenhet inom sin bransch.

Den vederbörande ska dessutom med tanke på uppgiften ha tillräckliga allmänna kunskaper om anläggningen och äga förmågan att fungera som chef i specialfall. Till denna grupp hör också:

- hamnarbetare som sköter skeppningar via samtliga hamnkajer
- båtförare som har den behörighet i hamnarbetsuppgifter som krävs av hamnarbetare 1 samt den behörighet i transport av båtar som Sjöfartsstyrelsens inspektör förutsätter
- skeppningsman, ifall behärskar 7 produktionsuppgiftshelheter och har utfört skeppningsuppgifter.

Vid sidan om den allmänna benämningen enligt lönegrupperingen kan användas en mera branschspecifik benämning, t.ex. maskinmontör.

8 § a) Övergång till separat avtalade specialansvarsområden

Enligt avdelnings-, enhets- och projektspecifika behov kan arbetsgivaren och arbetstagarnas företrädare avtala om specialansvarsområden per arbetsplats och kompetensområde. Arbetstagaren har möjlighet att övergå till ansvarig för dessa områden när han eller hon uppfyller de förutsättningar som fastställts för skötseln av ett definierat ansvarsområde. Uppgifterna inom de separat avtalade specialansvarsområdena är till sin omfattning, svårighet eller till sitt ansvar mera krävande än uppgifterna i den högsta löneklassen för avdelningen eller yrkesgruppen. Här avsedda ansvarsområden är inte vakanser.

En förutsättning för övergången till de separat avtalade specialansvarsområdena är alltid definitionen av ett specialansvarsområde som i första hand genomförts utgående från behovet.

Vid definieringen av övriga övergångsförutsättningar beaktas uppgifterna inom det separat avtalade specialansvarsområdet samt ifrågavarande persons utbildning och erfarenhetsbakgrund enligt nedan nämnda principer som man gemensamt avtalat om.

1. Erfarenhet

Minst fem års arbetserfarenhet i olika bolag, varav minst två år arbete i den högsta lönegruppen för en avdelning/yrkesgrupp.

2. Lämplighet

Arbetsgivaren och arbetstagarnas företrädare avtalar om allmänna lämplighetskriterier för de separat avtalade specialansvarsområdena. Arbetsgivaren fastställer med stöd av ovan nämnda kriterier den vederbörande personens lämplighet till att sköta ett separat avtalat specialansvarsområde. Vid fastställandet hör arbetsgivaren den närmaste chefens omdöme och informerar den aktuella

arbetsgruppen. Vid fastställandet av lämpligheten kan även anlitas utomstående omdöme.

3. Att förbereda sig

Utbildning och praktik

För skötseln av ett separat avtalat specialansvarsområde förbereder man sig genom självstudier och/eller kursformade studier.

Praktiken utgör en del av förberedelsen. Syftet med praktiken är att komplettera den information man fått genom utbildning. En del av praktiken utgör alltid en praktik med anknytning till skötseln av ett separat avtalat specialansvarsområde i den omfattning som avses i definitionen av ansvarsområdet.

Med beaktande av ifrågavarande persons utbildning och arbetserfarenhet gör arbetsgivaren upp en utbildnings- och praktikplan som innehåller en tidtabell som förbinder båda parterna. Vid utarbetandet av planen hörs personen och förtroendemannen i fråga.

Den sammanräknade längden på utbildningen och praktiken, eller om så avtalas, deras längd i flera perioder sammanlagt ungefär sex månader. Vid fastställandet beaktas till tillämpliga delar de kunskaper och färdigheter som man tidigare skaffat sig. Vid skötseln av projektartade uppgifter kan man avvika från den ovan nämnda tidsgränsen på sex månader.

Påvisat kunnande

Med anknytning till utbildnings- och praktikplanen konstateras inläringen och kunnandet med ett lämpligt tillvägagångssätt, som kan innebära antingen frågeserie, simulering av arbetsuppgifter, arbetsprov eller något annat tillvägagångssätt som man gemensamt avtalat om eller en kombination av de ovan nämnda.

4. Skötsel av ett separat avtalat specialansvarsområde och lönesättning

När arbetstagaren uppfyller ovan nämnda förutsättningar och efter att han eller hon har börjat sköta och medan han eller hon sköter ett separat avtalat specialansvarsområde betalas till honom eller henne ett separat tillägg som uppgår till 10 % av gruppriktlönen för lönegrupp 1.

8 § b) Övergång till separat avtalade specialansvarsområden

Enligt 8 § punkt a kan man avtala om projektartade separat avtalade specialansvarsområden på viss tid. Med projektarbete på viss tid avses vid tillämpningen av denna punkt övergången till att sköta en uppgift inom ett separat avtalat specialansvarsområde på heltid för en tidsperiod på över en månad.

Förutsättningarna för övergången; erfarenhet, lämplighet och förberedelse granskas genom att tillämpa principerna i 8 § punkt a och med beaktande av speciella behov i den aktuella situationen.

Projektet fastställs skriftligen före övergången till uppgiften.

Om övergången till en projektuppgift avtalas skriftligen före övergången till uppgiften. Då fastställs tidtabellen för projektet och utbildningstiden.

Till dem som övergår till projektansvarsområden betalas från början av övergången för en bestämd tid ett separat tillägg på 10 % av gruppriktlönen för lönegrupp 1.

Övriga än de här avsedda projektuppgifterna sköts enligt det nuvarande lönesystemets ersättningsprinciper.

8 § c) Ändringar i teknologi och ändringar i yrkeskompetenskrav till följd av detta

Ändringen i de yrkeskompetenskrav som ställs på arbetstagaren granskas alltid när en teknologi som hänför sig till produktionsverksamheten väsentligt förändras och när detta medför nya krav på yrkeskunskapen.

Med en teknologisk förändring kan i detta sammanhang avses till exempel en ny processenhet eller förnyande av en gammal enhet eller linje. Ändringen i yrkeskunskapskraven ska i stort sett motsvara ändringen i en eller flera uppgiftshelheter.

I samma sammanhang och under ovan nämnda förutsättningar granskas även ändringarna i yrkeskunskapskraven för fabriksserviceuppgifter.

Yrkeskunskapen konstateras genom ett lämpligt tillvägagångssätt, vilket antingen kan innebära frågeserie, simulering av arbetsuppgifter, arbetsprov eller ett annat tillvägagångssätt som man gemensamt avtalat om eller en kombination av de ovan nämnda tillvägagångssätten.

Till följd av ändringen i yrkeskunskapskraven genomförs en ändring i den ifrågavarande arbetstagarens månadslön. Denna ändring fastställs utgående från det bevisade tidsenliga kunnandet om lönesystemet inte på ett annat sätt beaktar inläringen av något nytt till exempel genom att öka antalet uppgiftshelheter som behövs till avancemanget inom lönegrupper. Förhöjningen, vars belopp fastställs i förhållande till den totala ändringen, utgör som mest 5 % av gruppriktlönen för lönegrupp 1 och träder i kraft från början av den löneperiod före vilken ändringen i yrkeskunskapen har bevisats och åtgärderna i enlighet med ändringarna vidtagits.

Om tillämpningen av denna paragraf ingås fall för fall alltid ett skriftligt avtal i vilket fastställs de arbetstagare för vilka ändringen i yrkeskunskapskraven uppfyller förutsättningarna i denna paragraf samt den tidtabell enligt vilken löneförhöjningarna genomförs.

I avtalet fastställs även en tidsgräns inom vilken avtalet tillämpas efter att den nya eller förnyade upplagan har införts.

8 § d) Utbildning till ett nytt yrke

Arbetsgivaren bereder möjligheter till att genom omskolning övergå till ett nytt yrke. Den primära utgångspunkten för utbildningen till ett nytt yrke utgörs alltid av behovet av arbetstagare med ifrågavarande yrkeskunskap samt dessutom av minskningen eller ändringen av arbetet i vissa yrken och personens egen vilja eller hälsorelaterade grunder.

Omskolningen baserar sig alltid på en individuell utbildningsplan mellan arbetsgivaren och arbetstagaren i fråga.

Lönesättningen fastställs efter omskolningen i enlighet med det nya yrket dock så att den personliga månadslönen inte sänks vid tidpunkten för övergången.

9 § Extra yrkeskunskaper som beaktas vid gruppering av underhålls- och motsvarande uppgifter

Ifall en arbetstagare som tillhör svårighetsklass 3 eller högre utöver sitt egentliga grund- eller huvudyrke har så pass mycket yrkeskunskap och erfarenhet inom de huvudbranscher på produktionsanläggningen som listas nedan att den vederbörande endast med stöd av denna yrkeskunskap kunde placeras i minst grupp 3, beaktas denna faktor som tilläggs kunskap för vilken betalas ersättning med stöd av det avdelningsspecifika avtalet som motsvarar beloppet på det separata tillägget som

avses i 4 § i detta lönesystem. En vidare förutsättning för beaktande av extra yrkeskunskap är dessutom att den vederbörande upprepade gånger är tvungen att i sitt arbete ta till dylik kunskap. Ersättning betalas dock inte ifall personen är verksam inom ett separat avtalat specialansvarsområde och skötseln av uppgifterna innefattar här avsedda uppgifter.

De här avsedda huvudbranscherna är:

- driftsuppgifter inom produktion
- mekaniska underhållsarbeten
- instrumentunderhållsarbeten
- elunderhållsarbeten
- byggunderhållsarbeten

10 § Ersättning för arbetsintroduktion

Ifall arbetstagaren på uppdrag av arbetsgivaren verkar som inskolare och vid sidan av sitt eget arbete inom det avtalsbaserade introduktionsprogrammet och den tidtabell som uppgjorts på förhand vägleder arbetstagare i fältutbildning och när denna uppgift inte har inkluderats i skötseln av ett separat avtalat specialansvarsområde betalas till honom eller henne i separat tillägg och ersättning för arbetsintroduktion 7 % av gruppriktlönen för lönegrupp 1.

11 § Ersättningar för altemering

Om en arbetstagare som minst tillhör lönegrupp 3 är tvungen att altemera med sin arbetsledare under ett arbetsskift eller en längre tid åt gången betalas till honom eller henne för hela denna vikariattid ersättning som uppgår till 8,5 % av gruppriktlönen för lönegrupp 1. En arbetstagare som regelbundet altemerar med en annan tjänsteman än sin egen arbetsledare erhåller för denna altemering en av de uppgiftshelheter som avses i 6 §.

12 § Gruppriktlöner

Vid förnyande av lönebestämmelserna i kollektivavtalet fogas till gruppriktlönerna de förhöjningar till följd av glidningar som genomförts under den föregående avtalsperioden så som avtalats i protokollet om förnyelse av kollektivavtalet.

Gruppriktlönerna framgår av 14 § i kollektivavtalet.

13 § Löneutveckling

Den eventuella lönejusteringen till följd av att arbetstagaren uppnått den kompetens och inläringstid som förutsätts i den aktuella gruppen träder i kraft retroaktivt från början av den första kalendermånaden efter denna tidpunkt. Ett undantag utgörs av övergången från lönegrupp 5 till lönegrupp 4. Lönejusteringen till följd av detta genomförs från början av den löneutbetalningsperiod som följer närmast efter övergången.

Grupplaceringen av de arbetstagare som omfattas av underhållsgrupperingen justeras två gånger per år.

Lönerna för mellanlönegrupper som tillämpas när personens yrkeskompetens tack vare en programmerad utbildning utvecklas så att hans eller hennes utveckling tydligt förutser övergången till den följande högre lönegruppen inom en rimlig tid, fastställs som följer:

- a. Riktlönen för lönegrupp 4 höjs med hälften ($1/2$) av skillnaden mellan lönegrupperna 3 och 4 när personen behärskar en grundfältutbildningsuppgiftshelhet (G).
- b. Riktlönen för lönegrupp 3 höjs med två tredjedelar ($2/3$) av skillnaden mellan lönegrupperna 2 och 3 när personen behärskar 3 uppgiftshelheter.
- c. Riktlönen för lönegrupp 2 höjs med hälften ($1/2$) av skillnaden mellan lönegrupperna 1 och 2 när personen behärskar 6 uppgiftshelheter.

När arbetstagaren övergår till den nästa lönegruppen enligt utbildnings- och lönesystemet betalas till honom eller henne skillnaden mellan den nuvarande och följande gruppriktlönen eller hälften av dess skillnad så att de kompetenstillägg som betalats till honom eller henne och de tillägg till samma belopp som bolaget utanför löneavtalet eventuellt betalat till samtliga arbetstagare inte blir ogiltigförklarade.

Lönesystem

Kraven på ordinarie lönegrupper och s.k. mellanlönegrupper framgår av tabellen nedan:

Lönegrupp	Antalet uppgiftshelheter från föregående lönegrupp	Minimitiden för övergången till gruppen (mån.)	Totaltidsminimum (mån.)
1	G + 7	12	60
2+	G + 5	12	48
2	G + 3	6	36
3+	G + 2	12	30
3	G + 1	12	18
4+	D	3	6
4	-	3	3
5	-	-	-

G = Grundfältutbildningsuppgiftshelhet

14 § Erfarenhetsbaserad löneutveckling

I samtliga lönegrupper betalas s.k. tidsträningstillägg enligt följande:

Om 2 år 5 % beräknat på den officiella gruppriktlönen

5 "	5 % "
8 "	5 % "
11 "	5 % "
14 "	5 % "

Tiden för tidsträningstillägget räknas från den tidpunkt vid vilken ifrågavarande person nämndes till gruppen.

15 § Kompetensbaserad löneutveckling

Arbetsgivaren tar i beaktande de individuella skillnaderna i arbetstagarnas flit, arbetsfärdigheter, ansvarskänsla, punktlighet och övriga motsvarande egenskaper så att till de arbetstagare vars prestation i tidsarbete kvantitativt och kvalitativt överskrider förhållandet mellan beaktansvärda synpunkter dessutom betalas kompetenstillägg.

16 § Allmänna huvudprinciper för utbildning

Utveckling i yrket, specialisering och ändringar i yrkeskunskapskraven till följd av teknologi förutsätter att arbetstagaren ordnar utbildning som utöver självstudier och praktik stöder och uppmuntrar personalen till att utveckla och utvidga sitt yrkesmässiga kunnande samt ger färdigheter till kontroll över förändringssituationer.

För att arbetstagaren ska kunna bevara och utveckla sin yrkeskunskap förutsätts, såvitt möjligt, programmerat roterande mellan olika uppgifter. Roterandet mellan olika uppgifter sker i princip inom den personliga planen, i vilken t.ex. det interna behovet av alternering inom arbetsgrupperna osv. har beaktats.

Detta innebär i praktiken att var och en är tvungen att utföra samtliga sådana uppgifter som yrkeskunskapen i det aktuella yrket förutsätter, vid behov även under ett och samma arbetsskift.

Förtroendemannen har rätt att göra sig förtrogen med utbildningsprogrammen och konstaterandet av inläring och kunnande hos enskilda personer. Personalen ska medverka i utarbetandet av studieplaner.

17 § Konstaterande av arbetstagarnas kompetens

De tider som anges i lönesystemet är minimitider efter vilka behärsknigen av en uppgiftshelhet kan godkännas på ett nedan nämnt sätt.

Bevisad behärskning av en uppgiftshelhet eller motsvarande förutsätter inte att arbetstagaren omedelbart skulle övergå till att lära sig nästa uppgiftshelhet utan det är arbetsgivaren som fastställer möjligheten till övergången och tidpunkten vid vilken detta sker.

Konstaterande av kompetens sker på följande sätt:

När man genomgått samtliga studieobjekt som gäller uppgiftshelheten samt när tidsgränsen för lönesystemet håller på att bli uppfylld konstateras tidpunkten för repetitionstillfället som gäller uppgiftshelheten. Repetitionen ska hållas av en behörig person. Arbetsinstruktören har rätt att delta i tillfället samt på den vederbörandes begäran har även avdelningens förtroendeman rätt att vara närvarande. Vid tillfället behandlas de viktigaste frågorna med anknytning till skötseln av uppgiftshelheten både med tanke på individens principer och den praktiska kunskapen.

Arbetsledaren eller en befullmäktigad chef godkänner behärskningen av en uppgiftshelhet.

18 § Yrkesexamen och specialyrkesexamen

Med yrkesexamen och specialyrkesexamen avses en examen enligt lagen om yrkesexamina som arbetstagaren godkänt har avlagt och utbildningsstyrelsen godkänt. Om examen ska på förhand ha avtalats med arbetsgivaren och examen ska hänföra sig till de arbetsuppgifter arbetstagaren utför.

Månadslönen till en arbetstagare som avlagt en ovan beskriven yrkesexamen höjs med 50 € och till en arbetstagare som avlagt en specialyrkesexamen med 100 €. Vid de företag som omfattas av avtalet och som har ett eget företagsanpassat lönesystem, införs höjningen i lönesystemet på ett lokalt överenskommet sätt. Arbetstagarens månadslön höjs dock inte med nämnda summor ifall den avlagda yrkesexamen beaktas i arbetstagarens lönesättning på basis av ett lokalt avtal eller en lokal praxis eller på en annan grund. Arbetstagarens ska uppvisa arbetstagaren en utredning om den avlagda yrkesexamen, och förhöjningen betalas från och med början av den följande kalendermånaden efter det att utredningen uppvisades.

Avtalsbestämmelsen gäller de yrkesexamina som avläggs efter 1.1.2010.

19 § Meningsskiljaktigheter

Om meningsskiljaktigheterna om tolkningen av detta system förhandlas i den förhandlingsordning som fastställs i kollektivavtalet. Ifall man inte kan nå enighet i lokala förhandlingar överförs ärendet i enlighet med kollektivavtalets förhandlingsordning till förbunden för behandling.

LOKALA TOLKNINGAR OM KOLLEKTIVAVTALET

- A. För den semesterdel som för den semesterdel som beviljas under sommarsemesterperioden överskrider tre veckor och som av en orsak som beror på arbetsgivaren tas ut utanför den lagstadgade semesterperioden betalas utöver den avtalsenliga semesterpremien en separat ersättning som uppgår till 50 % av semesterlönen som betalas för den aktuella tiden.

- B. 1. Om arbetstagaren vid semesterns början utför dagsarbete men har utfört skiftarbete under semesterkvalifikationsåret beräknas åt honom eller henne till semesterlönen utöver grundlönen ett genomsnittligt tillägg för skift- och söndagsarbete för de månader under vilka han eller hon har utfört skiftarbete.
2. Om arbetstagaren under semesterkvalifikationsåret delvis har utfört dagsarbete men vid semesterns början utför skiftarbete, får han eller hon sin semesterlön enligt det skift i vilket han eller hon skulle ha arbetat under sin semester.
- C. Arbetsgivaren ställer till arbetstagarens förfogande antingen samtliga eller några av de under listade skyddskläderna beroende på arbetets karaktär.
- arbetsdräkter
 - skyddsskor
 - arbetshandskar
 - regnkläder
 - gummistövlar
 - värmedräkt

Närmare anvisningar om skyddsklädsel finns i de cirkulärbrev som kommer ut på produktionsanläggningarna.

- D. När en arbetstagare i skiftarbete på arbetsgivarens initiativ tillfälligt övergår till dagsarbete, betalas till honom eller henne för de tre första veckorna i dagsarbete lön enligt det normala skiftet. För den del som överskrider detta betalas förutom grundlön en ersättning för förtjänstutjämnning på 20 %. För en intern utbildning i kursform som arbetsgivaren arrangerar betalas lön enligt arbetsskiftet för hela utbildningstiden. Således betalas inget s.k. utbildningstillägg.
- E. Förtroendemännen för arbetsavdelningen har rätt att en gång i månaden samlas på arbetsplatsen utan inkomstbortfall.
- F. Även om bestämmelsen om löneutvecklingen i 2 § i kollektivavtalet endast gäller huvudförtroendemän i huvudsyssla som helt är befriade från arbetet har man konstaterat att det finns skäl att följa upp förtjänstutvecklingen för sådana huvudförtroendemän som delvis är befriade från arbetet så att förtjänstutvecklingen i övrigt skulle vara den rätta.

- G. På initiativ av de bolag som omfattas av detta kollektivavtal arrangeras en gång om året en förhandlingsdag (eller -dagar) mellan bolaget och den egna yrkesavdelningen eller avdelningarna. Till programmet hör förutom arbetstagarnas egna ärenden och de ärenden de tar upp även information av arbetsgivaren.

ALLMÄNT AVTAL

KAPITEL 1

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Utgångspunkt

Parterna strävar efter att främja förhandlingsförhållandena och avtalsverksamheten på arbetsplatserna och påverka den tredelade beredningen i samhällelig beslutsfattande.

Avtalsparterna strävar efter att utveckla dessa mål genom att utnyttja olika former av samarbete och för sin del övervaka avtal som ingåtts.

Grundrättigheter

Föreningsfriheten som hör till medborgarnas grundrättigheter är oantastbar. Detta gäller såväl arbetsgivare som arbetstagare. Arbetstagarna har rätt att grunda och verka i fackföreningsorganisationer och får av denna anledning inte sägas upp eller diskrimineras i arbetet. Företagens personal har rätt att välja representanter som ska företräda dem i ärenden som behandlas inom företagen. Rätten att välja representanter och deras rättigheter och skyldigheter finns definierade i lagar och i detta och i övriga avtal. Den individuella arbetstagarens säkerhet och hälsa, rätt till ickediskriminering och jämlikt bemötande bildar utgångspunkten för avtalsbestämmelserna.

Direktionsrätt

Arbetsgivaren har rätt att anställa och säga upp arbetstagare och bestämma över ledningen av arbetet.

Förhandlingar mellan parterna och begäran om utlåtanden

Då någondera parten föreslår arbetsmarknadsförhandlingar ska dessa i mån av möjlighet inledas utan dröjsmål.

Parterna kan tillsammans be EK och FFC om utlåtande angående tolkningen av avtalen.

De representanter som parterna har utsett har, om därom särskilt med arbetsgivaren överenskomms, rätt att besöka och bekanta sig med arbetsförhållandena på de arbetsplatser där de medlemmar som representanterna företräder arbetar.

Förhandsmeddelande om arbetskonflikter

Innan politiska eller solidariska arbetsstridsåtgärder vidtas ska riksförlikningsmannen och den andra avtalsparten underrättas i mån av möjlighet minst fyra dagar på förhand. Anmälan ska innehålla uppgifter om orsaken till den planerade arbetsstriden, tidpunkten då den inleds och dess omfattning.

Tillämpningsområde

Detta avtal tillämpas på Kemiindustrin rf:s medlemsföretag med nedan angivna begränsningar. Med arbetsplats avses i detta avtal en produktionsenhet hos en av Kemiindustrin rf:s medlemsföretag eller en motsvarande verksamhetsenhet.

Organisationsändringar och dylika förändringar

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

Laghänvisningar

Till den del som man i detta avtal inte annat avtalat, iakttas samarbetslagen (1333/2021), samt lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006), vilka inte utgör delar av detta avtal.

KAPITEL 2

SAMARBETE PÅ ARBETSPLATSER

Utvecklingsverksamhet

Arbetstagarna och deras representanter ska i enlighet med principerna i detta avtal kunna delta i utvecklingen av arbetsorganisationer, teknologi, arbetsförhållanden och arbetsuppgifter och i genomförandet av ändringar.

Utvecklingsverksamheten och den tillämpning av ny teknologi som eventuellt ingår i verksamheten ska fungera för att förbättra meningsfullt, växlande och utvecklande arbetsinnehåll och produktivitet. På så sätt skapas arbetstagaren möjlighet till utveckling i sitt arbete och ökad beredskap att ta emot nya arbetsuppgifter.

De åtgärder som vidtas får inte leda till en sådan ökning i den totala belastningen att den medför risk för arbetstagarens hälsa eller säkerhet.

Den utveckling som sker i produktiviteten, produktionen och personalen följs upp med lämpliga intervaller i samarbete på arbetsplatsen. Det avtalas lokalt om behövliga uppföljningssystem och indikatorer.

Genomförande av samarbete

Samarbetet mellan arbetsgivaren och arbetstagarna kan ske i en delegation av permanent karaktär, i projektgrupper som bildas för att genomföra utvecklingsprojekt eller i förhandlingar mellan arbetsgivaren och personalen. I en projektgrupp som bildas för att genomföra ett utvecklingsobjekt ska företaget och dess arbetstagare vara opartiskt representerade. Arbetstagarna utser sina representanter i första hand bland arbetstagare i den enhet där utvecklingen ska genomföras.

Om inte annat avtalas ska på företaget eller en del av det tillsättas en förhandlingsdelegation enligt samarbetslagen när antalet personal överskrider 200, ifall samtliga personalgrupper önskar detta.

För att genomföra utvecklingsverksamheten kan lokalt avtalas om tillsättandet av ett sådant samarbetsorgan som behandlar ärenden beträffande utvecklingsverksamhet. Samarbetsorganet kan ersätta särskilda samarbets- och arbetarskyddskommissioner samt övriga motsvarande kommissioner. Samma samarbetsorgan kan även svara för åtgärder och planer som vidtas i enlighet med samarbetslagen, lagen om tillsynen över arbetarskyddet, företagshälsovårdslagen (1383/01) och lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/86) i den omfattning som lokalt avtalas om.

Ifall arbetsgivaren i företagets utvecklingsverksamhet utnyttjar en utomstående konsults tjänster, svarar arbetsgivaren för att konsultföretagets verksamhet sker i enlighet med detta avtal.

Det är viktigt att planeringen och det praktiska utförandet av utvecklingsåtgärderna nära kopplas samman med företagets personalpolitik, speciellt anställning av personal, främjande av jämlikhet, interna omplaceringar, utbildning, information, arbetarskydd, upprätthållande av arbetsförmåga och arbetsplatshälsovård.

Hälsofrämjande arbete på arbetsplatsen

Det hälsofrämjande arbetet på arbetsplatserna sker i samarbete mellan linjeledningen, personaladministrationen, företagshälsovården och arbetarskyddsorganisationen. De principer för det hälsofrämjande arbetet på arbetsplatserna med hjälp av vilka de anställdas arbetsförmåga och möjligheter att klara sig i arbetet upprätthålls, skrivs in i arbetarskyddets verksamhetsprogram eller i företagshälsovårdens verksamhetsplan. Om så överenskomms kan de ovan nämnda principerna även inskrivas i den plan för utvecklingsverksamhet eller i en motsvarande plan som görs upp på arbetsplatsen. Arbetarskyddschefens och -fullmäktigs uppgift är att delta i uppläggnings, genomförandet och uppföljningen av planen.

KAPITEL 3

SAMARBETSUPPGIFTER OCH -ORGANISATIONER

3.1 Bestämmelser som gäller förtroendemän

Val av förtroendeman

Med förtroendeman avses i detta avtal, om av avtalstexten inte annat framgår, huvudförtroendemannen och förtroendemannen för arbetsavdelningen eller motsvarande enhet som yrkesavdelningen har valt. Med fackavdelning avses en registrerad underförening till Industrifacket rf.

Förtroendemannen ska vara arbetstagare på den ifrågavarande arbetsplatsen och som arbetstagare förtrogen med förhållandena på arbetsplatsen. I fall på arbetsplatsen endast har valts en förtroendeman, är han eller hon den huvudförtroendeman som avses i detta avtal.

Lokalt kan avtalas om att huvudförtroendemannen sköter arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter eller vice versa.

Utöver valet av huvudförtroendeman ska på framställan av yrkesavdelningen lokalt avtalas om till vilken avdelning eller enhet som motsvarar avdelningen en förtroendeman väljs. Då ska beaktas att de överenskomna verksamhetsområdena är ändamålsenliga och till sin omfattning sådana att det främjar behandlingen av ärenden i enlighet med förhandlingssystemet. Vid bedömningen ska även beaktas bl.a. antalet arbetstagare på avdelningen i fråga och förtroendemannens möjligheter att även med beaktande av skiftarbete möta arbetstagarna på avdelningen. Lokalt

kan avtalas om att den ovan nämnda förtroendemannen sköter arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter eller vice versa.

Yrkesavdelningen har rätt att förrätta förtroendemannavalet på arbetsplatsen. Om valet förrättas på arbetsplatsen, ska yrkesavdelningens samtliga medlemmar reserveras möjlighet att delta i valet. Att ett val ordnas och förrättas får dock inte störa arbetet. Om valtider och valplatser ska avtalas med arbetsgivaren senast 14 dygn före förrättandet av valet. Arbetsgivaren reserverar av yrkesavdelningen utsedda personer tillfälle att förrätta valet.

Gemensam syn på utvecklingsbehov

I början av huvudförtroendemannens mandatperiod behandlar arbetsgivaren tillsammans med förtroendemannen gemensamma mål och utbildningsbehov för att utveckla företagets verksamhetsförutsättningar, det lokala avtalsförfarandet samt arbetsplatsen och arbetshälsan.

Uppgifter

Förtroendemannens huvudsakliga uppgift är att verka som yrkesavdelningens representant i frågor som gäller tillämpningen av kollektivavtalet. Förtroendemannen ska dessutom främja lokala avtal och utvecklingen av företagsverksamheten.

Förtroendemannen representerar yrkesavdelningen i ärenden som hänför sig till tillämpningen av arbetslagstiftningen och i frågor som i allmänhet beträffar förhållandena mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och företagets utveckling. Förtroendemannens uppgift är även att för sin del upprätthålla och utveckla förhandlingsverksamheten och samarbetet mellan företaget och personalen.

Förhandlingsordning

Om det uppstår oklarheter eller meningsskiljaktigheter om arbetstagarens lön eller tillämpningen av de lagar och avtal som hänför sig till anställningsförhållandet ska förtroendemannen ges all information som påverkar utredningen av fallet.

Frågor som berör anställningsförhållandet ska arbetstagaren utreda med sin chef. Om arbetstagaren inte direkt har fått det ovan nämnda ärendet utrett med sin chef, kan han eller hon överföra ärendet till förhandlingar mellan förtroendemannen för avdelningen eller en motsvarande enhet och arbetsgivarens representant. Om ärendet på så sätt inte kan utredas, kan den ovan nämnda förtroendemannen överföra det till huvudförtroendemannen.

På lokala parternas gemensamma begäran har avtalsparterna rätt att skicka sin representant till den lokala förhandlingen om meningsskiljaktigheten.

Om den meningsskiljaktighet som uppstått på arbetsplatsen inte lokalt kan avgöras, iakttas förhandlingsordningen enligt kollektivavtalet. Om meningsskiljaktigheten berör avslutande av den förtroendemans anställningsförhållande som avses i detta avtal, ska lokala förhandlingar och förhandlingar mellan organisationerna därutöver inledas och föras utan dröjsmål efter att grunden för avslutandet har bestridits.

3.2 Bestämmelser om arbetarskydd

Arbetsgivaren utser en arbetarskyddschef för arbetarskyddssamarbetet. Arbetsgivarnas rätt att välja en arbetarskyddsfullmäktig och vice fullmäktig fastställs enligt lagen om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden.

Uppgifter

Utöver de övriga uppdrag som omfattas av arbetarskyddssamarbetet är arbetarskyddschefens uppgift att ordna, upprätthålla och utveckla arbetarskyddssamarbetet. Arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter fastställs enligt lagen och förordningen om tillsynen över arbetarskyddet. Dessutom främjar arbetarskyddsfullmäktigen lokala avtal och utvecklingen av företagsverksamheten och utför övriga uppgifter som enligt övrig lagstiftning och övriga avtal ankommer på honom eller henne. Om man inte lokalt har avtalat om övriga uppgifter, hör det till arbetarskyddsombudets uppgifter att delta i behandlingen och genomförandet av samskärningsfrågor med anknytning till arbetarskyddet inom hans eller hennes verksamhetsområde. Då arbetarskyddsfullmäktig är förhindrad sköter vice fullmäktig sådana uppgifter som tillhör arbetarskyddsfullmäktig som inte kan uppskjutas till att skötas efter att arbetarskyddsfullmäktig inte längre har hinder.

Ombud

Om val av arbetarskyddsombud, om antalet ombud, deras uppgifter och verksamhetsområde avtalas lokalt i enlighet med samma valprinciper som överenskommits i tredje stycket i punkt 3.1 om valet av förtroendeman. Dessutom ska arbetarskyddsriskerna och övriga faktorer som påverkar arbetsförhållandena beaktas. Arbetstagarna på arbetsplatsen utser skyddsombudet inom sig.

Kommission

Om val av övriga samarbetsorgan som främjar arbetarskydd samt om en ändamålsenlig samarbetsform avtalas lokalt med beaktande av arbetsplatsens karaktär och omfattning, antalet arbetstagare och uppgifternas natur samt övriga omständigheter. Om man inte kommit överens om en annan samarbetsform, tillsätts en arbetarskyddskommission för arbetarskyddssamarbetet.

Begränsning av tillämpningsområde

Bestämmelserna om arbetarskydd i detta avtal tillämpas när minst 20 arbetstagare regelbundet arbetar på arbetsplatsen. I stället för det som föreskrivs i föregående mening ska likväl en arbetarskyddsfullmäktig utses när antalet arbetstagare är minst 10.

3.3 Anmälningar

Fackavdelningen eller motsvarande bör lämna ett skriftligt meddelande till arbetsgivaren om de personer som valts till förtroendemän, om när huvudförtroendemannasuppleant fungerar som huvudförtroendemans ställföreträdare, när arbetarskyddsfullmäktig eller ett skyddsombud vikarierar i förtroendemannauppgift eller när förtroendemännen vikarierar i arbetarskyddsuppgifter. När en ersättare vikarierar för arbetarskyddsfullmäktig ska arbetarskyddsfullmäktig underrätta arbetsgivaren skriftligen. Arbetsgivaren underrättar förtroendepersonerna om vilka personer som på företagets vägnar för förhandlingar med dem.

Om huvudförtroendemannen har varit förhindrad att utföra sina uppgifter under minst en månad och frånvaron fortgår utan att någon anmälan om suppleant lämnats till arbetsgivaren vikarierar hans eller hennes suppleant i huvudförtroendemannauppgift. Om förtroendemannen har varit förhindrad att utföra sina uppgifter under minst en månad och frånvaron fortgår utan att någon anmälan om suppleant lämnats till arbetsgivaren vikarierar hans eller hennes suppleant i förtroendemannauppgift även i andra situationer än de som beskrivs i 3.2. I det allmänna avtalet.

Om huvudförtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigs suppleant sköter huvudförtroendemannauppgifterna/arbetarskyddsfullmäktiges uppgifter under minst två veckor, betalas månadsersättningen för denna tid till honom eller henne.

KAPITEL 4

BESTÄMMELSER SOM GÄLLER FÖRTROENDEMÄNNENS, ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGS OCH ARBETARSKYDDSOMBUDETS STÄLLNING

4.1 Befrielse från arbetet och ersättning för förlorad arbetsförtjänst

Befrielse

För skötseln av sina uppgifter ordnas för huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig en tillfällig, regelbundet återkommande eller fullständig befrielse från sitt arbete. En annan förtroendeman än huvudförtroendemannen, arbetarskyddsombudet samt övriga personalrepresentanter som deltar i det samarbete mellan företaget och personalen som förutsätts i detta avtal beviljas vid behov en tillfällig befrielse från arbetet.

Då man bedömer behovet av befrielse ska bland annat antalet tjänstemän som ingår i personalgruppen i fråga, produktionens och verksamhetens art samt antalet uppgifter beaktas.

När omfattningen av befrielsen fastställs beaktas som en faktor som ökar befrielsen de mål och utbildningsbehov för att utveckla företagets verksamhetsförutsättningar, det lokala avtalsförfarandet samt arbetsplatsen och arbetshälsan som man gått igenom tillsammans då huvudförtroendemannens mandatperiod började.

I fall huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktig har befriats från sitt arbete under regelbundet återkommande tidsfrister, ska han eller hon huvudsakligen sköta sitt uppdrag under denna tid. Arbetsledningen ska dock bevilja befrielse från arbetet för att sköta nödvändiga ärenden även under övrig tid som är lämplig med tanke på arbetet. Arbetsgivaren ersätter huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig för inkomstbortfallet under ovan nämnda tider.

Om man inte på grund av det som sagts ovan avtalar om annat, har huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen rätt att befrias från arbetet enligt 34 § i kollektivavtalet för att sköta sina uppgifter.

Ersättning för inkomstbortfall

Arbetsgivaren ersätter den förtjänst som den i detta avtal avsedda personalrepresentanten förlorar antingen på grund av deltagande i en lokal förhandling med arbetsgivarnas representanter eller när han eller hon i övrigt utför med arbetsgivaren överenskomna uppgifter.

Vid beräkningen av ersättningen för inkomstbortfallet används den genomsnittliga timförtjänsten enligt kollektivavtalet.

Huvudförtroendemannens månadsersättning

Om månadsersättningen som betalas till huvudförtroendemannen avtalas i 34 § i kollektivavtalet.

Arbetarskyddsfullmäktigens ersättning

Arbetarskyddsfullmäktig ersätts för inkomstbortfallet på grund av att han eller hon under sin arbetstid sköter ovan avsedda uppdrag beträffande arbetsskyddet samt dessutom, om inte annat avtalats, varje månad den ersättning som fastställts i 34 § i kollektivavtalet.

När uppgifterna som huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig utförs samtidigt

Efter att en person genom val har utsetts till både huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig betalas han eller hon ersättning enligt 34 § i kollektivavtalet för båda dessa uppgifter.

Ifall förtroendemannan- och arbetarskyddsuppdragen har kombinerats och sköts av en och samma person beaktas detta som en ökande faktor när man kommer överens om befrielsen från arbetet.

När förtroendemannauppgiften utförs utanför arbetstiden

Om förtroendemannen, arbetarskyddsfullmäktig, arbetarskyddsombudet eller en medlem i arbetarskyddskommissionen eller i ett annat samarbetsorgan som motsvarar arbetarskyddskommissionen utför med arbetsgivaren överenskomna uppgifter utanför sin ordinarie arbetstid, betalas för sådan tidsförlust en övertidsersättning eller så kommer man överens med honom eller henne om en annan slags tilläggsersättning.

4.2 Ställning

Anställningsförhållande

Förtroendemannen, arbetarskyddsfullmäktig, arbetarskyddsombudet och övriga personalrepresentanter är i sitt anställningsförhållande gentemot arbetsgivaren i samma ställning oberoende av om han eller hon sköter sina förtroendeuppdrag vid sidan av sitt eget arbete eller om han eller hon delvis eller helt har beviljats befrielse

från arbetet. Han eller hon är skyldig att iaktta de allmänna arbetsvillkoren, arbetstider och arbetsledningens föreskrifter samt övriga ordningsföreskrifter.

Arbetsutrymmen

Arbetsgivaren ordnar en ändamålsenlig plats för huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig för förvaring av den utrustning som förutsätts för skötseln av uppdragen. Då arbetsplatsens storlek förutsätter speciella arbetsutrymmen, ordnar arbetsgivaren ändamålsenliga utrymmen där man kan föra de samtal som anses nödvändiga med tanke på skötseln av uppdragen. För skötseln av uppgifterna har huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktige rätt att använda företagets sedvanliga kontorsutrustning o.d. redskap.

Parterna konstaterar som sin gemensamma ståndpunkt att begreppet kontorsutrustning också omfattar de vid företaget allmänt i bruk varande adb-anläggningarna och till dem hörande program samt internetförbindelse (e-post). I bedömningen kan beaktas bl.a. företagets storlek, omfattningen av huvudförtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter och behovet som förutsätts liksom den tidsmängd som används. Om praktiska arrangemang avtalas lokalt.

Löne- och omplaceringsskydd

Förtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigs möjligheter att utveckla sig och avancera i sitt yrke får inte försämrats på grund av ifrågavarande uppdrag. Så länge han eller hon sköter uppdraget eller på grund av detta får han eller hon inte förflyttas till ett arbete med en sämre lön än det han eller hon hade när han eller hon valdes till uppdraget. Han eller hon får inte heller förflyttas till ett mindre värt arbete, om arbetsgivaren kan erbjuda honom eller henne annat arbete som motsvarar hans eller hennes yrkeskunskap. Om det egentliga arbetet för en person som har valts till huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig försvårar skötseln av förtroendeuppdragen, ska till honom eller henne med beaktande av förhållandena på arbetsplatsen och hans eller hennes yrkeskunskap ordnas övrigt arbete. Ett sådant arrangemang får inte medföra sänkning av hans eller hennes förtjänst. Huvudförtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigs förtjänstutveckling ska motsvara förtjänstutvecklingen i företaget.

I fall arbetarskyddsombudet tillfälligt måste förflyttas till ett arbete utanför sitt verksamhetsområde, ska man sträva efter att förflyttningen inte oskäligt stör skötseln av uppdragen som arbetarskyddsombud.

Överlåtelse av rörelse

Huvudförtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigs ställning fortgår trots att rörelsen överläts som sådan, såvida den överlåtna rörelsen eller en del av den bevarar sin självständighet. Om rörelsen som överläts eller en del av den förlorar sin självständighet, har huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig rätt till efterskydd så som avses i punkt 4.3 i detta avtal från och med det att mandatperioden som föranleds av att rörelsen överläts löper ut.

Upprätthållande av yrkeskunskap

Efter att förtroendeuppdraget har upphört ska huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktig tillsammans med arbetsgivaren utreda om upprätthållandet av arbetstagarens yrkeskunskap vid återgång till det tidigare arbetet eller ett motsvarande arbete förutsätter yrkesutbildning. Arbetsgivaren ordnar den utbildning som utredningen förutsätter. Vid fastställandet av utbildningens innehåll ska uppmärksamhet fästas vid befrielsen från arbetet, mandatperiodens längd och de ändringar som skett i arbetsmetoderna under denna tid.

När arbetsgivaren ordnar yrkesutbildning, ska förtroendepersonen och arbetarskyddsfullmäktig beredas möjlighet att under mandatperioden delta i yrkesutbildningen på samma sätt som den övriga personalen.

4.3 Anställningsskydd

Ekonomiska och produktionsmässiga grunder för uppsägning

Om företagets arbetskraft sägs upp eller permitteras på grund av ekonomiska eller produktionsmässiga orsaker, får huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktig inte sägas upp eller permitteras om inte produktionsenhetens verksamhet helt avbryts. Ifall man i samråd med huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktig konstaterar att han eller hon inte kan erbjudas arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller arbete som annars lämpar sig för honom eller henne, är det emellertid möjligt att avvika från denna bestämmelse.

Integritetsskydd

En annan förtroendeman än huvudförtroendemannen kan sägas upp eller permitteras enligt 7:10 § 2 mom. i arbetsavtalslagen endast om arbetet helt upphör och om arbetsgivaren inte kan erbjuda honom eller henne annat arbete som skulle motsvara hans eller hennes yrkeskunskap eller utbilda honom eller henne till ett annat arbete på det sätt som avses i 7:4 § i arbetsavtalslagen.

En förtroendemän eller arbetarskyddsfullmäktig får inte sägas upp på grund av orsaker som beror på honom eller henne utan samtycke av majoriteten av de arbetstagare som han eller hon representerar och som förutsätts i 7:10 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.

Förtroendemännens eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal får inte hävas i strid mot bestämmelserna i 8:1–3 § i arbetsavtalslagen. Det är inte möjligt att häva arbetsavtalet på den grund att han eller hon har brutit mot ordningsbestämmelserna om han eller hon inte samtidigt upprepade gånger och väsentligt samt trots varning har underlåtit att iaktta dessa.

Vid bedömningen av grunderna för hävning av förtroendemännens eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal får han eller hon inte försättas i en sämre ställning än arbetstagarna.

Kandidatskydd

Ovan nämnda bestämmelser om anställningsskydd ska även tillämpas på en huvudförtroendemännakandidat som fackavdelningsmötet har utsett och om vars kandidatur fackavdelningen skriftligen har meddelat arbetsgivaren, samt på en arbetarskyddsfullmäktigekandidat vars kandidatur skriftligen har meddelats arbetarskyddskommissionen eller ett annat motsvarande samarbetsorgan.

Kandidatskyddet inleds emellertid tidigast tre månader innan den valda förtroendemännens eller arbetarskyddsfullmäktigs mandatperiod inleds och upphör för den som inte har valts efter att valresultatet fastställts.

Efterskydd

Bestämmelser om anställningsskydd ska även tillämpas på en arbetstagare som har verkat som huvudförtroendemän eller arbetarskyddsfullmäktig sex månader efter att hans eller hennes ifrågavarande uppdrag har upphört.

Ersättningar

Om en förtroendemäns eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal har avslutats i strid mot detta avtal, ska arbetsgivaren ersätta honom eller henne med minst 10 och högst 30 månaders lön. Ersättningen ska bestämmas på de grunder som föreskrivs i 12:2 § 2 mom. i arbetsavtalslagen. Kränkning av rättigheterna i detta avtal ska beaktas som en faktor som höjer ersättningens belopp. Då antalet regelbundet arbetande arbetstagare och tjänstemän på en produktionsenhet eller motsvarande enhet är 20

eller mindre, är den ovan nämnda ersättningen för arbetarskyddsfullmäktigs del minst 4 månaders lön och högst den ersättning som fastställs i enlighet med 12:2 § 1 mom.

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

Förbundsbehandling

Konflikter som berör hävandet av en förtroendemans och en arbetarskyddsfullmäktigs anställningsförhållande ska omedelbart meddelas arbetsgivarförbundet som ska vidarebefordra ärendet till arbetarförbundet för kännedom.

Förbunden ska utan obefogat dröjsmål med de lokala parternas samverkan klargöra bakgrunden till hävandet av arbetsavtalet.

Förbunden ska inom en vecka från det att utredningsarbetet upphört behandla konflikterna gällande hävandet av en förtroendemans och en arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal i en förhandling mellan förbunden samt ge sina utlåtanden i ärendet. Förbundens ståndpunkter ska ges för kännedom till arbetsgivaren.

4.4 Ersättare

Bestämmelserna i detta kapitel tillämpas på huvudförtroendemannasuppleant och arbetarskyddsfullmäktiges suppleant under den tid som de fungerar som suppleanter i enlighet med detta avtal.

Om arbetsgivaren säger upp vice huvudförtroendemannens/arbetarskyddsfullmäktigens ersättares arbetsavtal eller permitterar honom eller henne när han eller hon inte vikarierar för huvudförtroendemannen/arbetarskyddsfullmäktigen och inte heller annars innehar förtroendemannaställning/arbetarskyddsfullmäktigeställning, anses uppsägningen eller permitteringen bero på arbetstagarens förtroendeuppdrag, om arbetsgivaren inte kan visa att åtgärden berott på en annan omständighet.

KAPITEL 5

ARBETSGIVARENS UNDERRÄTTELSESKYLDIGHETER

Lönestatistiks- och personaluppgifter

Om man inte lokalt har avtalat om annat, ska arbetsgivaren utan anmodan ge huvudförtroendemannen för skötseln av sina uppdrag information som motsvarar EK:s statistik angående arbetstagarnas förtjänstnivå och struktur inom sitt verksamhetsområde omedelbart efter att EK:s lönestatistik har färdigställts, förutsatt att statistikgrupperingarna inom branschen kan göras med de löneuppgifter som samlas in från företaget. Förtjänstuppgifter som gäller mindre arbetstagargrupper än sex personer ges inte.

Om branschen eller arbetsplatsen inte har en lönestatistik med det innehåll som förutsätts ovan, ska man avtala separat om de löneuppgifter som ska ges till huvudförtroendemannen.

Arbetsgivaren ska dessutom utan anmodan ge huvudförtroendemannen skriftlig information om namn och lönegrupp eller motsvarande samt om tidpunkten då anställningen började för de arbetstagare som omfattas av hans eller hennes verksamhetsområde, om inte annat avtalas lokalt. Informationen ges en gång per år om de arbetstagare som då står i anställningsförhållande till företaget.

Huvudförtroendemannen har rätt att inom sitt verksamhetsområde göra sig förtrogen med på företaget gällande system för arbetsprissättning och reglerna för hur miljötilläggen i olika löneformer fastställs och räknas ut. Huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig har rätt att få information om de underleverantörer som är verksamma inom deras verksamhetsområden och om den arbetskraft som på arbetsplatsen är anställd hos underleverantörerna.

Information om utomstående arbetskraft

Arbetsgivaren informerar huvudförtroendemannen på förhand om hyrd arbetskraft som ska delta i produktions- och underhållsarbeten. Om detta på grund av arbetets brådskande art eller annan liknande orsak inte är möjligt, kan informationen under dessa exceptionella förhållanden även ges i efterhand utan dröjsmål. Även arbetarskyddsfullmäktig underrättas, såvitt möjligt, om ovan nämnd information.

Läroavtals- och utbildningsavtalselever

Arbetsgivaren är skyldig att meddela huvudförtroendemannen om nya läroavtals- och utbildningsavtalselever.

Arbetstidsbokföring

Förtroendemannen har rätt att göra sig förtrogen med den arbetstidsbokföring som genomförts enligt arbetstidslagen (872/2019).

Uppgifternas konfidentiella karaktär

Förtroendemannen får ovan avsedda uppgifter på konfidentiell basis för att kunna sköta sitt uppdrag.

Författningar

Arbetsgivaren skaffar till arbetarskyddsfullmäktigs, arbetarskyddsombudets och övriga arbetarskyddsorganens förfogande nödvändiga lagar, författningar och övriga arbetarskyddsbestämmelser för att dessa kan sköta de uppgifter som tillhör dem.

Uppgifter om företaget

Arbetsgivaren ska utan anmodan ge huvudförtroendemannen följande uppgifter om företagets ekonomiska situation enligt 2 kap 11 § i samarbetslagen:

1. Om inte annat avtalas, årligen bokslutet och verksamhetsberättelsen, om arbetsgivaren är skyldig att upprätta dessa.
2. Två gånger per år en enhetlig redogörelse av företagets ekonomiska ställning av vilken framtidsutsikterna för produktionen, serviceverksamheten eller annan verksamhet, sysselsättningsläget, lönsamheten och kostnadsstrukturen framgår.

I ett företag som regelbundet har minst 20 men färre än 30 arbetstagare anställda i arbetsavtalsförhållande, kan arbetsgivaren presentera den redogörelse som avses i 2 punkten vid en gemensam sammankomst som ordnas för företagets hela personal.

Arbetsgivaren ska utan dröjsmål informera företrädarna för personalgrupperna eller i det fall som avses i föregående stycke hela personalen om ändringar som i väsentlig mån avviker från utvecklingen enligt den redogörelse som nämns i 2 punkten.

Tystnadsplikt

Angående tystnadsplikten gäller det som stadgas i 40 § i samarbetslagen.

KAPITEL 6

PERSONALENS INTERNA INFORMATIONSVERKSAMHET OCH ORDNANDE AV MÖTEN

En registrerad underförening till Industrifacket rf och dess på arbetsplatsen verkamma avdelning eller arbetsrumskollektiv har rätt att på arbetsplatsen eller i annan överenskommen lokalitet ordna möten om arbetsmarknadsfrågor eller i frågor som gäller anställningsförhållandena på arbetsplatsen på det sätt som man kommit överens om mellan avtalsparterna eller enligt vedertagen praxis på arbetsplatsen.

Personalsammanslutningen som nämns i föregående stycke har rätt att utanför arbetstiden, antingen före arbetstidens början, under matrasten eller efter arbetstidens upphörande till sina medlemmar dela ut sina möteskallelser eller skriftliga meddelanden som i övrigt hänför sig till arbetsmarknadsfrågor i matsalen, omklädningsrummet eller på en annan motsvarande plats som man kommer överens om med arbetsgivaren utanför den ordinarie arbetsplatsen, såsom fabrikssalen eller liknande. Namnet på den som delat ut meddelandet ska finnas antecknat på meddelandet.

Ifall det på arbetsplatsen kommer ut ett för personalen avsett informationsblad har den ovan nämnda personalsammanslutningen rätt att utnyttja detta för publiceringen av ovan nämnda mötesmeddelanden eller tillkännagivanden eller publicera dessa på en anslagstavla som arbetsgivaren ställt till arbetstagarnas förfogande. Den som sätter upp meddelanden på anslagstavlan ansvarar för dess innehåll och skötsel.

KAPITEL 7

UTBILDNING

7.1 Yrkesutbildning

När arbetsgivaren ordnar utbildning för en arbetstagare eller hänvisar arbetstagaren till en sådan utbildning som anknyter till arbetstagarens yrke under arbetstid, ersätts de direkta kostnaderna för utbildningen och inkomstbortfallet under ordinarie arbetstid enligt den genomsnittliga timförtjänsten. Den förlorade arbetsförtjänsten för ordinarie arbetstid ersätts för såväl kurstiden som infaller under arbetstid som restiden som äger rum utanför arbetstiden.

Lönen för en person med vecko- eller månadslön minskas inte för den tid som åtgår till kursen och de resor som deltagandet i kursen förutsätter.

Om utbildningen helt äger rum utanför arbetstiden, ska man komma överens om att delta i den med arbetsgivaren i fråga. I dessa situationer ersätts direkta kostnader för utbildningen. Om grunderna för ersättning för deltagande i utbildning avtalas vid behov lokalt.

Att det är fråga om en utbildning som avses i denna paragraf ska konstateras före anmälning till utbildningen.

Med direkta kostnader avses resekostnader, kursavgifter, kostnader för läromaterial enligt kursprogrammet och helpensionsavgifter för internatkurser.

7.2 Gemensam utbildning

Utbildningen som främjar samarbetet på arbetsplatsen arrangeras av centralorganisationerna eller förbunden gemensamt eller av samarbetsorganen för organisationerna eller arbetsgivar- och arbetstagarparten gemensamt på arbetsplatsen eller annorstädes.

Avtalsparterna konstaterar att det mest ändamålsenliga sättet att ordna den gemensamma utbildningen är i regel arbetsplatsspecifikt eftersom det är det bästa sättet att beakta de lokala omständigheterna.

Grundkurser i arbetarskyddssamarbete och specialkurser som är nödvändiga med tanke på arbetarskyddssamarbetet utgör sådan gemensam utbildning som avses här. En medlem i arbetarskyddskommissionen, arbetarskyddsfullmäktig, vice fullmäktig och arbetarskyddsombudet kan under förutsättningarna i detta avtal delta i en grundkurs.

Till den som deltar i utbildningen betalas ersättning i enlighet med det som bestäms i punkt 7.1. Det avtalas lokalt om deltagande i utbildning i det samarbetsorgan som kommer i fråga beroende på utbildningens art eller mellan arbetsgivaren och förtroendemannen. Bestämmelserna om gemensam utbildning tillämpas också på medinflytandesystem och utbildning som gäller lokala avtal. Arbetsgivaren och personen i fråga kan också sinsemellan avtala om deltagande i utbildning. Parterna strävar efter att i samarbete vidta åtgärder för att ordna utbildningsutbud beträffande deltagandesystem och lokala avtal. Parterna följer upp hur det nämnda utbildningsutbudet genomförs.

Protokollsanteckning:

Förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen har rätt att utan inkomstbortfall delta i utbildning som Kemiindustrin rf och Industrifacket rf ordnar tillsammans för att främja det lokala avtalsförfarandet eller arbetshälsan.

7.3 Fackföreningsutbildning, oavbrutet anställningsförhållande och anmälningstider

Arbetstagare bereds tillfälle att delta i kurser som arrangeras av FFC och Industrifacket rf och som pågår en månad eller en kortare tid utan att anställningsförhållandet avbryts, då det utan kännbara olägenheter för produktionen eller företagets verksamhet går an. I bedömningen av ovan avsedd olägenhet beaktas arbetsplatsens storlek. I negativa fall underrättas huvudförtroendemannen senast inom 10 dagar innan kursen inleds om orsaken på grund av vilken beviljandet av ledighet skulle medföra kännbara olägenheter. Då rekommenderas att man i samråd strävar efter att utreda en eventuell annan tidpunkt för kursen då det inte finns hinder för deltagandet.

Anmälan om avsikten att delta i en kurs ska göras så tidigt som möjligt. Då kursen pågår i högst en vecka, ska meddelandet ges minst tre veckor innan kursen inleds, samt då det är fråga om en längre kurs, minst sex veckor innan.

Innan personen deltar i ovan avsedd utbildning, ska man avtala med arbetsgivaren om de åtgärder som deltagandet medför samt uttryckligen i förväg konstatera om det är fråga om sådan utbildning för vilken arbetsgivaren betalar ersättningar till arbetstagaren enligt detta avtal. Samtidigt ska omfattningen av dessa ersättningar konstateras.

7.4 Ersättningar

För en kurs som ordnas i FFC:s eller Industrifacket rf:s utbildningslokaler eller av särskild anledning annorstädes och som utbildningsarbetsgruppen mellan förbunden har godkänt, är arbetsgivaren skyldig att till förtroendemannen, vice huvudförtroendemannen, arbetarskyddsfullmäktige, vicefullmäktige, arbetarskyddskommissionens medlem och arbetarskyddsombudet betala i fråga om utbildning som deras uppgifter förutsätter en ersättning för förlorad arbetsförtjänst, till de nämnda förtroendemännen för högst en månad och till de nämnda förtroendevalda med arbetarskyddsuppdrag för högst två veckor.

Likväl betalas ersättning för utbildningar i anknytning till förtroendemannaverksamheten som arrangerats i ovan nämnda utbildningslokaler till fackavdelningens ordförande för högst en månad, i fall han eller hon arbetar på ett företag där antalet arbetstagare inom branschen är minst 100 eller i fall den fackavdelning som han eller hon leder har minst 50 medlemmar.

Dessutom betalas till kursarrangören en måltidsersättning som ersättning för måltidskostnaderna i fråga om de arbetstagare som avses i föregående stycke, för varje kursdag för vilken ersättning för inkomstbortfall betalas. Beloppet på måltidsersättningen uppgår år 2023 till 28,25 euro. Måltidsersättningens belopp för kommande kalenderår fastställs alltid före slutet av september föregående kalenderår genom att justera den tidigare måltidsersättningens belopp enligt den förändring i levnadskostnadsindexet som ägt rum mellan juli föregående justeringsår och juli innevarande justeringsår.

Exempel Måltidsersättningens belopp för 2023 fastställs i september 2022 utifrån levnadskostnadsindexets förändring under perioden juli 2021–juni 2022.

Arbetsgivaren är skyldig att betala de ersättningar som avses ovan i denna punkt till samma person för samma eller innehållsmässigt motsvarande utbildning endast en gång.

7.5 Sociala förmåner

Medverkan i en fackföreningsutbildning som avses i avtalet innebär upp till gränsen på en månad inte avdrag från semester-, pensions- eller andra därmed jämförbara förmåner.

KAPITEL 8

ANLITANDE AV UTOMSTÅENDE ARBETSKRAFT

8.1 Allmänt

Utomstående arbetskraft anlitas på företagen på två olika sätt. Det ena sättet baserar sig på ett köpeavtal, ett upphandlingskontrakt, ett entreprenad-, hyres-, uppdrags- eller arbetsavtal eller ett dylikt avtal mellan två självständiga företagare. Då utför utomstående företagare det behövliga arbetet utan att den andra parten har något att göra med arbetsprestationen. Verksamhet som baserar sig på ett sådant avtal kallas i praktiken oftast för underleverans eller underentreprenad.

Det andra sättet går ut på att anlitandet av arbetskraften baserar sig på s.k. uthyrning av arbetskraft där inlånade arbetstagare (uthyrda arbetstagare) som levererats av en rörelse som skaffar arbetskraft arbetar för en annan arbetsgivare under dess ledning och övervakning.

De situationer som nämns ovan i det första stycket kallas nedan för underleverans och de situationer som nämns ovan i det andra stycket kallas nedan för uthyrd arbetskraft.

Avtal om underleverans eller uthyrning av arbetskraft kompletteras med ett villkor enligt vilket en underleverantör eller ett företag som anlitar uthyrd arbetskraft förbinder sig att iaktta det allmänt bindande kollektivavtalet inom sin bransch samt arbets- och sociallagstiftningen.

8.2 Underleverans

Om företaget på grund av underleverans exceptionellt blir tvungen att minska på sin arbetskraft ska företaget sträva efter att placera ifrågavarande arbetstagare i övriga uppgifter inom företaget och, om det inte är möjligt, uppmana underleverantören, om han eller hon behöver arbetskraft, att anställa de arbetstagare som blivit befriade från sina uppgifter och som lämpar sig för underleveransarbete med behållna löneförmåner.

Ett arbetsavtal får inte ges en sådan form enligt vilken det vore fråga om ett entreprenadavtal mellan självständiga företagare när det i själva verket handlar om ett arbetsavtal.

8.3 Hyrd arbetskraft

Företagen ska begränsa anlitandet av hyrd arbetskraft till att bara gälla utjämning av arbetstoppar eller till uppgifter som annars är tids- eller kvalitetsmässigt begränsade och som på grund av att arbetet är brådskande, kräver en begränsad tid, ställer särskilda krav på yrkesskicklighet, förutsätter specialverktyg eller andra motsvarande skäl inte kan låtas göra av företagets egna anställda.

Anlitande av hyrd arbetskraft är osunt om hyrda arbetstagare som levererats av olika företag som anskaffar arbetskraft arbetar i normalt arbete inom företaget jämsides med företagets ordinarie arbetstagare och under samma arbetsledning under en längre tid.

Företagen som anlitar hyrd arbetskraft ska på begäran redogöra för frågorna i anknytning till dylika arbetstagares arbete för huvudförtroendemannen.

Om anlitande av hyrd arbetskraft kan det avtalas något annat lokalt.

KAPITEL 9

AVTALETS BINDANDE VERKAN

Detta avtal är giltigt som en del av kollektivavtalet.

SEMESTERLÖNEAVTAL

De undertecknade centralförbunden har med stöd av 30 § i semesterlagen (162/2005) ingått följande kollektivavtal om beräkning av semesterlön och semesterersättning:

1 § Tillämpningsområde

Detta avtal tillämpas på arbetstagare som avses i semesterlagens 11 §.

2 § Semesterlön och semesterersättning

- 1) Beräkningsgrunden för en arbetstagares semesterlön och semesterersättning är medeltimförtjänsten, vilken erhålls så att under semesterkvalifikationsåret till arbetstagaren erlagd eller till betalning förfallen lön för den tid under vilken han varit i arbete, med undantag av förhöjning, som utöver grundlönen erläggs för nödarbete och enligt lag eller avtal betald övertidsersättning, divideras med antalet motsvarande arbetstimmar.
- 2) En arbetstagares semesterlön och semesterersättning beräknas genom att multiplicera hans i punkt 1) avsedda medeltimförtjänst med den i nedanstående tabell ingående koefficient, som svarar mot det antal semesterdagar som avses i 5 och 6.1 § i semesterlagen:

Antal semesterdagar	Koefficient
2	16,0
3	23,5
4	31,0
5	37,8
6	44,5
7	51,1
8	57,6
9	64,8
10	72,0
11	79,2
12	86,4
13	94,0
14	101,6
15	108,8
16	116,0

Semesterlöneavtal

17	123,6
18	131,2
19	138,8
20	146,4
21	154,4
22	162,4
23	170,0
24	177,6
25	185,2
26	192,8
27	200,0
28	207,2
29	214,8
30	222,4

Är antalet semesterdagar större än 30 höjs koefficienten med talet 7,2 per semesterdag.

Har under semesterkvalifikationsåret den ordinarie arbetstiden per dygn varit kortare än 8 timmar, beräknas semesterlönen och semesterersättningen ändå genom att på motsvarande sätt multiplicera medeltimförtjänsten med det tal som erhålls då ovanstående koefficienter multipliceras med kvoten av antalet ordinarie arbetstimmar per vecka och talet 40.

3 § Med arbetstid jämställd tid

Vid fastställande av semesterns längd betraktas som jämställd med arbetad tid den tid för vilken arbetstagare beviljats ledigt från arbetet för att delta i sitt fackförbunds förbundskongress eller förbundsfullmäktige eller -kommissions eller dessa organ motsvarande förvaltningsorgans möte. Som arbetstid betraktas också den tid under vilken arbetstagare beviljats ledigt för att delta i Finlands Fackförbunds Centralorganisations, FFC:s kongress eller fullmäktigemöte. Arbetstagaren bör när han anhåller om ledighet förete vederbörlig utredning över den tid, som han behöver för deltagande i mötet.

4 § Avtalets bindande verkan

Detta avtal är giltigt som en del av kollektivavtalet.

AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD

I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

1 § Allmänt tillämpningsområde

Avtalet gäller uppsägning av tills vidare gällande arbetsavtal av orsak som beror på arbetstagaren, eller som har samband med hans person, vid uppsägning från arbetstagarens sida samt de förfaringsregler som skall iakttas vid uppsägning eller permittering av arbetstagare på grund av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker. Avtalet gäller inte

1. anställningsförhållanden avsedda i lagen om sjöarbetsavtal (756/2011),
2. anställningsförhållanden avsedda i lagen om yrkesutbildning (531/2017).

Tillämpningsdirektiv

Allmänt tillämpningsområde

Avtalet gäller huvudsakligen uppsägning av tills vidare gällande arbetsavtal av orsak som beror på arbetstagaren.

Utöver de uttryckligen i 1 § nämnda fallen gäller avtalet således inte heller:

1. Hävning av arbetsavtal med stöd av arbetsavtalslagens 8:1 § och 8:3 §.
2. Tidsbestämda arbetsavtal som ingåtts på basis av arbetsavtalslagens 1:3.2 §.
3. Hävning av arbetsavtal under provotid på basis av arbetsavtalslagens 1:4.4 §
4. Uppsägning av arbetsavtal på grund av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker med stöd av arbetsavtalslagens 7:3-4 §
5. Fall som nämns i arbetsavtalslagens 7:5 och 7:7–8 § (överlåtelse av rörelse, saneringsförfarande, arbetsgivarens konkurs och död).

Tvister som gäller ovannämnda situationer omfattas inte av avtalet utan behandlas i enlighet med arbetsavtalslagen i allmän domstol.

På basis av detta avtal kan man utreda huruvida en uppsägning, som förrättats med hänvisning till arbetsavtalslagens 7:3–4 §, de facto grundar sig på orsak som beror på arbetstagaren eller på orsak som har samband med hans person och huruvida arbetsgivaren skulle ha haft tillräckliga grunder att säga upp arbetstagaren på de grunder som nämns i avtalets 2 § i en situation där arbetsavtalet hävts på basis av arbetsavtalslagens 8:1.1 §.

Vid hävning av arbetsavtal under provotid tillämpas procedurreglerna i arbetsavtalslagens 9:1–2 § och 9:4–5 §.

Procedurreglerna i avtalets I, III och IV kapitel tillämpas dock även då arbetstagare sägs upp eller permitteras på grund av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker.

2 § Grunderna för uppsägning

Arbetsgivare får inte säga upp arbetstagarers arbetsavtal utan i arbetsavtalslagens 7:1–2 § avsedda sakliga och vägande grunder.

Tillämpningsdirektiv

Bestämmelsen motsvarar arbetsavtalslagens 7:1–2 § där man definierat de uppsägningsgrunder som har samband med arbetstagarens person.

I arbetsavtalslagens 7:2.2 § finns en enkom uppgjord förteckning över orsaker, som med säkerhet inte kan anses som sakliga eller vägande grunder för uppsägning.

Som sakliga och vägande grunder för uppsägning betraktas sådana på arbetstagaren själv beroende orsaker, såsom underlåtenhet att utföra arbete, brott mot de regler som arbetsgivaren inom ramen för sin direktionsrätt utfärdat, ogrundad frånvaro och uppenbar vårdslöshet i arbetet.

Med ovan uppräknade exempel på sådana fall där upphävning av anställningsförhållandet enligt avtalet kan betraktas som tillåtet har man strävat att precisera innebörden i begreppet "saklig och vägande grund".

I samband med bedömningen av uppsägningsgrundens saklighet och vikt är det enligt arbetsavtalslagen, vid sidan av övriga omständigheter, viktigt att beakta gravheten i försummelsen eller brottet mot de i arbetsavtalslagen eller lagen stipulerade skyldigheterna.

Vid bedömningen av uppsägningsgrundens saklighet och vikt i sådana fall där man som grund för uppsägningen angett orsak som har samband med arbetstagarens person bör man beakta arbetsgivarens och arbetstagarens omständigheter i sin helhet. Detta innebär att man vid avgörandet av uppsägningsgrundens tillräcklighet bör använda sig av en helhetsanalys som omfattar alla faktorer som kommer fram i fallet.

Som uppsägningsgrund anses också sådana orsaker, som enligt lagen om arbetsavtal möjliggör hävning av arbetsavtalet.

Innehållet i grunderna för uppsägning av arbetsavtal har beskrivits mer detaljerat i regeringspropositionens (RP 157/2000) motiveringar.

3 § Uppsägningstider

De uppsägningstider som arbetsgivaren bör iaktta är följande:

Anställningsförhållandet har fortgått utan avbrott		Uppsägningstid
1	högst ett år	14 dagar
2	över 1 år, men högst 4 år	1 månad
3	över 4 år, men högst 8 år	2 månader
4	över 8 år, men högst 12 år	4 månader
5	över 12 år	6 månader

De uppsägningstider som arbetstagaren bör iaktta är följande:

Anställningsförhållandet har fortgått utan avbrott		Uppsägningstid
1	högst 5 år	14 dagar
2	över 5 år	1 månad

Tillämpningsdirektiv

Bestämmande av anställningsförhållandets längd

Vid beräkandet av anställningsförhållandets längd, enligt vilken uppsägningstiden bestäms, beaktas endast den tid arbetstagaren utan avbrott varit anställd hos arbetsgivaren i samma anställningsförhållande. Till exempel överlåtelse av rörelse, familjeledighet, värnpliktstjänstgöring 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 värnpliktigas del beaktas endast den tid arbetstagaren utan avbrott varit i arbetsgivarens tjänst före den i värnpliktslagen (1438/2007) avsedda värnpliktstjänstgöringen samt den därpå följande tiden förutsatt att arbetstagaren återvänt till arbetet på det sätt som ovan avsedda lag föreskriver. Den egentliga värnpliktstiden beaktas således inte vid beräkningen av anställningsförhållandets längd.

Beräkande av bestämd tid

Om beräkandet av bestämd tid finns varken specialstadganden i den arbetsrättsliga lagstiftningen eller bestämmelser i kollektivavtalen. De regler för beräkande av bestämd tid, som avses i lagen om beräkandet av laga tid (150/30) iakttas i praktiken vid beräkningen av uppsägningstider m.m. Vid beräkningen av tidsfrister som ingår i uppsägningsskyddsavtalet följs, om inte annat avtalats, följande regler:

1. Är tid bestämd i visst antal dagar efter angiven dag, räknas inte den dag då åtgärden vidtagits.

Exempel 1

Om arbetsgivare permitterar arbetstagare 1.3. med iakttagande av en 14 dagars permitteringsvarseltid, infaller den första permitteringsdagen 16.3.

2. Tid som är bestämd i veckor, månader eller år efter angiven dag, slutar den dag i den avsedda veckan eller månaden, som till benämning eller ordningsnummer motsvarar sagda dag. Finns ej motsvarande dag i den månad under vilken laga tid skulle sluta så bör sista dagen i samma månad räknas som den bestämda tidens slutdag.

Exempel 2

Om arbetsgivare den 30 juli säger upp arbetstagare, vars anställningsförhållande fortgått utan avbrott över 4 år men högst 8 år, och vars uppsägningstid med andra ord är 2 månader den 30 juli, betyder detta att anställningsförhållandets sista dag är 30.9. Om vederbörande arbetstagares uppsägning sker 31.7, är även i detta fall 30.9 anställningsförhållandets sista dag emedan september månad inte har en dag som till ordningsnummer motsvarar den dag tidsfristen skulle upphöra.

Även om utsatt dag eller sista dagen av en frist vid uppsägning skulle infalla på helgdag, självständighetsdagen, första maj, jul- eller midsommarafton eller söckenlördag, är nämnda dag det oaktat anställningsförhållandets slutdag.

Uppsägningstidens utgång och tidsbestämt arbetsavtal

I de fall då arbetstagares arbetsavtal har uppsagts på grund av ekonomisk orsak och produktionsorsak och där arbete fortfarande finns att erbjuda efter att uppsägningstiden utgått, kan med arbetstagaren ingås ett tidsbestämt arbetsavtal för utförande av det resterande arbetet.

4 § Underlåtenhet att iaktta uppsägningstid

Arbetsgivare som sagt upp ett arbetsavtal utan att iaktta uppsägningstiden är skyldig att erlægga full lön åt arbetstagaren för tid som motsvarar uppsägningstiden.

Arbetstagare som underlåtit att iaktta uppsägningstid är skyldig att i engångsersättning till arbetsgivaren betala ett belopp, som motsvarar lönen för uppsägningstiden. Arbetsgivaren får innehålla detta belopp från den slutlikvid som erläggs åt arbetstagaren, med iakttagande av de begränsningar i arbetsgivarens kvittningsrätt varom stadgas i arbetsavtalslagens 2:17.

Om underlåtenheten att iaktta uppsägningstiden gäller endast en del av uppsägningstiden, omfattar ersättningsskyldigheten en motsvarande del av lönen för uppsägningstiden.

Tillämpningsdirektiv

När det gäller brott mot ovannämnda bestämmelse är det fråga om en försummelse, som den andra parten gjort sig skyldig till. Lönen beräknas i dylika fall i enlighet med bestämmelserna om utbetalning av lön för sjuktid enligt branschens kollektivavtal.

I detta sammanhang har man inte berört sådana fall där arbetstagaren under pågående anställningsförhållande blir utan arbete. Härvid tillämpas bestämmelserna och praxis i respektive kollektivavtal.

5 § Meddelande om uppsägning

Meddelande om uppsägning av arbetsavtal skall tillställas arbetsgivaren eller dennes företrädare eller arbetstagaren personligen. Är detta inte möjligt, får meddelandet sändas per brev eller i elektronisk form. Ett dylikt meddelande anses ha kommit till mottagarens kännedom den sjunde dagen efter det att meddelandet sänts.

Om arbetstagaren är på semester enligt lag eller avtal eller om arbetstagaren har en minst två veckor lång friperiod på grund av utjämning av arbetstiden, anses dock sådan uppsägning, som grundar sig på meddelande som sänts per post eller i elektronisk form, ha blivit verkställd tidigast den första vardagen efter semestern eller den lediga perioden.

6 § Meddelande om uppsägningsgrunden

Arbetsgivaren skall på begäran av arbetstagaren utan dröjsmål skriftligen meddela denne tidpunkten för arbetsavtalets upphörande samt de grunder för uppsägningen, som är i hans kännedom och på vilka arbetsavtalet upphävts.

II UPPSÄGNING AV SKÄL SOM ÄR BEROENDE AV ARBETSTAGAREN

7 § Tillämpningsområde

Utöver det som ovan sagts iakttas vid uppsägning, som sker av orsak som är beroende av arbetstagaren, bestämmelserna i detta kapitel.

8 § Verkställande av uppsägning

Uppsägning skall verkställas inom skälig tid efter det att grunden för uppsägning kommit till arbetsgivarens kännedom.

9 § Hörande av arbetstagare

Innan uppsägning verkställs skall arbetsgivaren bereda arbetstagaren tillfälle att bli hörd beträffande grunden för uppsägningen. Arbetstagaren har rätt att härvid anlita biträde.

Tillämpningsdirektiv

I avtalets 9 § avses med biträde till exempel arbetstagarens egen förtroendeman eller arbetskamrat.

10 § Domstolsbehandling

Om parterna inte lyckas nå enighet i en tvist som gäller uppsägningen av ett arbetsavtal kan arbetsgivar- eller arbetstagarförbundet föra ärendet till arbetsdomstolen för behandling. Stämningsansökan som avses i 15 § lagen om arbetsdomstolen (646/74) skall tillställas arbetsdomstolen inom två år från det att anställningsförhållandet upphört.

11 § Skiljemannaförfarande

Meningsskiljaktighet som gäller uppsägning av arbetsavtal kan i den ordning som avses i 11 § lagen om arbetsdomstolen (646/74) överlämnas till skiljemän för avgörande.

12 § Ersättning för ogrundad uppsägning av arbetsavtal

Arbetsgivare som sagt upp arbetstagare i strid mot de i § 2 i detta avtal fastställda uppsägningsgrunderna, är skyldig att till arbetstagaren betala ersättning för ogrundad uppsägning.

13 § Ersättningsbelopp

I ersättning betalas minst tre och högst 24 månaders lön.

När ersättningens storlek fastställs beaktas hur länge perioden utan arbete beräknas fortgå och det inkomstbortfall arbetstagaren åsamkas, hur länge hans anställningsförhållande fortgått, arbetstagarens ålder och hans möjligheter att erhålla annat arbete som motsvarar hans yrke eller utbildning, arbetsgivarens förfarande i samband med upphävningen av arbetsavtalet, den anledning arbetstagaren själv gett till upphävningen, arbetsgivarens och arbetstagarens förhållanden i allmänhet samt övriga härmed jämförbara omständigheter.

Från ersättningen skall avdras den andel av den till arbetstagaren utbetalda arbetslöshetspenningen, som avses i arbetsavtalslagens 12:3 §.

Arbetsgivaren kan inte dömas till i denna paragraf avsedd ersättning utöver eller i stället för det skadestånd som avses i arbetsavtalslagens 12:2 §.

Tillämpningsdirektiv

Den del av arbetslöshetsdagpenningen som avdras gäller den andel som arbetstagaren erhållit i ersättning för de löneförmåner som han gått miste om på grund av arbetslöshet innan domen avkunnats eller meddelats. Avdragets storlek är i regel 75 procent av den enligt förtjänsten avvägda arbetslöshetsdagpenningen, 80 procent av grunddagpenningen och arbetsmarknadsstödet i sin helhet. Ett mindre avdrag än det ovan nämnda kan göras från ersättningen eller det kan helt förbises ifall detta kan betraktas som skäligt med tanke på ersättningens storlek, arbetstagarens ekonomiska och sociala omständigheter samt graden av den förnedring han upplevt.

Ifall man i en fråga som gäller ogrundad uppsägning av ett arbetsavtal ingår ett avtal om arbetsgivarens skadeståndsskyldighet bör också från den ersättning varom sålunda överenskommits, göras avdrag på samma sätt som avses i föregående stycke.

PERMITTERING

14 § Permittering

Om man inte tillsammans med förtroendemannen har kommit överens om något annat, ska man vid permittering av arbetstagaren iaktta en anmälningstid på minst 14 dagar och permitteringen kan ske för en viss tid eller tills vidare.

Arbetsgivare och arbetstagare kan under pågående anställningsförhållande avtala om tidpunkten för meddelande om permittering och om förfaringssättet vid permitterings verkställande i de fall då det är fråga om i arbetsavtalslagens 5:2.2 § avsedd tidsbunden permittering.

Om permittering skett tills vidare, bör arbetsgivaren meddela om återupptagande av arbetet minst en vecka på förhand, ifall man inte kommit överens om annat.

Permittering förhindrar inte arbetstagare att under tiden för permitteringen ta annat arbete. Om bibehållande av bostadsförmån stadgas i arbetsavtalslagens 13:5 §.

Tillämpningsdirektiv

Avtalet gäller inte permitteringsgrunderna utan de fastställs enligt lag och branschens kollektivavtal. Med avtalet har man inte begränsat permitteringsens längd.

Oförutsebara och exceptionella omständigheter

I händelse av oförutsebara och exceptionella omständigheter som betraktas som force majeure får arbetsgivaren, om permitteringar är nödvändiga, tillämpa en permitteringsvarseltid på fem dagar, om inte annat avtalas lokalt. Som force majeure betraktas oförutsebara omständigheter som arbetsgivaren inte har kunnat påverka genom sina egna åtgärder.

I dessa situationer är den möjliga samarbetsförhandlingstiden fem dagar, om inte annat avtalas lokalt. En arbetsgivare som hör till tillämpningsområdet för samarbetslagen (1333/2021) ska dock följa bestämmelserna i samarbetslagen, dock med de undantag som anges i denna punkt. Samarbetslagen utgör inte del av kollektivavtalet.

Protokollsanteckning:

En oförutsebar och exceptionell situation är inte en sådan situation som upprepas till exempel varje påsk eller jul.

15 § Förhandsinformation

Arbetsgivaren bör på basis av till buds stående uppgifter ge arbetstagaren förhandsinformation om grunderna för permitteringen samt om dess beräknade omfattning, det sätt på vilket den genomförs, begynnelse tidpunkten och permitteringen s längd. Om permitteringen gäller flera arbetstagare kan informationen lämnas till förtroendemannen eller till arbetstagarna gemensamt. Informationen skall ges utan dröjsmål efter det att arbetsgivaren varseblivit behovet av permittering. Sedan informationen givits och innan meddelande om permittering lämnas skall arbetsgivaren för arbetstagarna eller förtroendemannen ge tillfälle att bli hörda om informationen.

Förhandsinformation behöver inte ges, om arbetsgivaren med stöd av någon annan lag än arbetsavtalslagen, ett avtal eller någon annan bestämmelse som arbetsgivaren är bunden av skall ge motsvarande information eller förhandla om permittering med arbetstagarna eller deras representant.

16 § Meddelande om permittering

Arbetsgivaren skall ge arbetstagaren meddelande om permittering personligen. Om meddelandet inte kan lämnas personligen kan det sändas per brev eller i elektronisk form med iakttagande av ovan i § 14, stycke 1–2 avsedda tidsfrist för varsel.

I meddelandet skall nämnas orsaken till permitteringen, dess begynnelsedag och längd eller dess beräknade längd.

Arbetsgivaren skall på arbetstagarens begäran ge skriftligt intyg över permitteringen av vilket skall framgå åtminstone permitteringen s orsak, begynnelsedatum samt dess längd eller beräknade längd.

Den skyldighet att ge meddelande om permittering som åsyftas ovan i 14 § stycke 1–2 föreligger dock inte i sådana fall då arbetsgivaren av annan orsak än på grund av permitteringen inte har en till hela permitteringstiden hänförbar skyldighet att erlagga lön på grund av frånvaro eller när arbetshindret beror på omständigheter som avses i 2:12.2 § i arbetsavtalslagen.

Avvikelse i permitteringsmeddelandets tidsfrister

I de fall som avses i arbetsavtalslagens 2:12.2 § bestäms arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet enligt lagen. Härvid är arbetsgivaren inte skyldig att ge särskilt permitteringsmeddelande när lönebetalningen upphör.

I avtalet ingår vidare ett omnämnande om att permitteringsmeddelande inte behövs i de fall där arbetsgivaren på grund av "annan frånvaro icke har en till hela permitteringstiden hänförlig skyldighet att erlagga lön". I regeringspropositionen som gäller arbetsavtalslagen nämns som exempel på dylik frånvaro föräldraledighet, studieledighet och avtjänande av värnplikt.

Å andra sidan finns det inget hinder för meddelande om permittering även i dessa fall. Om arbetstagaren under permitteringstiden meddelar att han kommer tillbaka till arbetet tidigare än beräknat, redan innan permitteringen upphört, är arbetsgivaren skyldig att till arbetstagaren lämna permitteringsmeddelande.

Arbetsgivarens ersättningsskyldighet i vissa exceptionella situationer

Enligt avtalet kan permittering ske antingen på tills vidare basis eller för en viss bestämd tid under vilken anställningsförhållandet i övrigt består.

När permittering skett på tills vidare basis har ingen maximitid fastställs för dess längd. Under pågående permittering har arbetstagaren rätt att utan uppsägningstid säga upp arbetsavtalet oberoende av dess längd. Ifall tidpunkten för permitteringsupphörande är i arbetstagarens kännedom, gäller inte denna rätt under de sista sju dagarna som föregår permitteringsupphörande.

Om arbetsgivaren säger upp en permitterad arbetstagarers arbetsavtal så, att det upphör att gälla medan permitteringen varar, har arbetstagaren rätt till sin lön för uppsägningstiden. Arbetsgivaren får från lönen för uppsägningstiden dra av 14 dagars lön om arbetstagaren permitterats med iakttagande av mer än 14 dagars lag- eller avtalsenlig permitteringsvarsel. Ersättningen betalas per lönebetalningsperiod om man inte kommit överens om annat.

Om en arbetstagare säger upp sitt arbetsavtal sedan permitteringen utan avbrott har varat minst 200 dagar, har arbetstagaren rätt att i ersättning få sin lön för uppsägningstid så som avtalats i föregående stycke. Om inte annat avtalats, betalas ersättningen på respektive arbetsgivares första reguljära löneutbetalningsdag som infaller efter arbetsavtalets upphörande.

I sådana fall, där en arbetstagare som på grund av minskning i arbetet blivit uppsagd och på dylik grund permitteras under uppsägningstiden, bestäms arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet enligt samma principer.

Förutsättningen för erhållande av avgångsbidrag anses i dylika fall börja den dag anställningsförhållandet upphör.

Exceptionella permitteringssituationer

1. Annullering av permittering

Om arbetsgivaren under pågående permitteringsvarseltid får nytt arbete, kan meddelande ges om annullering av permitteringen innan permitteringen börjar. I dylika fall förlorar permitteringsmeddelandet sin betydelse och senare verkställda permitteringar bör grunda sig på nya permitteringsmeddelanden.

2. Framskjutande av permittering

Arbete som yppar sig under pågående permitteringsvarseltid kan dock till sin natur vara tillfälligt. Härvid är det inte möjligt att återkalla permitteringen helt utan permitteringsens begynnelsepunkt kan framskjutas till en senare tidpunkt.

Permittering kan flyttas på detta sätt endast en gång utan att ge nytt permitteringsmeddelande och högst för den tid som det arbete som yppade sig under permitteringsvarseltiden räcker.

Exempel

Efter att arbetsgivaren gett permitteringsmeddelande 2.4.2001 om permittering som skulle inledas 17.4. yppade sig 10.4.2001 nytt arbete för 7 dagar. Arbetsgivaren kunde således utan att ge nytt permitteringsmeddelande framskjuta permitteringsens begynnelsedag med 7 dagar dvs. till 24.4.2001.

3. Avbrytande av permittering

Arbetsgivaren kan erhålla tillfälligt arbete efter det att permitteringen redan börjat. Avbrytande av permittering, ifall permitteringen avses fortgå omedelbart efter utförandet av arbetet utan att ett nytt permitteringsmeddelande ges, bör grunda sig på avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Det är skäl att träffa ett dylikt avtal innan arbetet inleds. Det är skäl att samtidigt ta reda på hur länge det tillfälliga arbetet beräknas räcka.

Det ovan framförda gäller endast relationen mellan arbetsgivaren och arbetstagaren vilket innebär att man inte tagit ställning till stadgandena som gäller arbetslöshetsskyddet.

Permittering och förkortad arbetstid

Bestämmelserna om permitteringsförfarande gäller såväl egentlig permittering (utförandet av arbete avbryts helt) som s.k. kollektiv övergång till förkortad arbetstid. Detta innebär att avtalets bestämmelser om förhandsmeddelande och permitteringsvarseltid också iakttas när man övergår till förkortad arbetsvecka, ifall man inte kommit överens om annat.

I de flesta kollektivavtal finns bestämmelser som reglerar ändringar i arbetstidsschemat. I dylika fall är det i allmänhet fråga om arbetstidsarrangemang inom ramen för den arbetstid som tillämpas inom branschen eller i företaget och kan således inte jämföras med övergång till förkortad arbetstid.

Meddelande om återupptagande av arbetet

Om permittering har skett på tills vidare basis bör arbetsgivaren meddela permitterad arbetstagare om återupptagande av arbetet senast en vecka tidigare, om inte annat avtalats. Arbetstagaren har då rätt att säga upp ett arbetsavtal som han eller hon ingått med en annan arbetsgivare under permitteringstiden oberoende av dess längd med iakttagande av en uppsägningstid på fem dagar. I bestämmelsen avsett meddelande behöver inte lämnas när arbetstagare har permitterats för viss tid.

Annat arbete under permitteringstiden

Enligt avtalet utgör permittering inget hinder för att arbetstagare åtar sig annat arbete för permitteringstiden.

Om arbetstagare för permitteringstiden tagit annat arbete efter givet permitteringsmeddelande men innan han fått meddelande om annullering eller framskjutande av permitteringen är arbetstagaren inte skyldig att ersätta arbetsgivaren den skada som arbetsgivaren eventuellt lidit till följd av detta. I dylika fall är arbetstagaren skyldig att återvända till arbetet så fort som möjligt.

Bostad under permitteringstiden

Enligt avtalet iakttas beträffande bibehållande av bostadsförmån under pågående permitteringstid stadgandena i arbetsavtalslagens 13:5 §. Enligt detta stadgande fortbestår arbetstagares rätt till bostad, som han i form av löneförmån förfogar över, även den tid han av godtagbar orsak, såsom permittering inte utför arbete. Arbetsgivaren har dock rätt att av arbetstagaren inkassera vederlag för bostadens utnyttjande tidigast från början av den andra kalendermånaden efter det att skyldigheten att betala lön har upphört. Vederlaget får per kvadratmeter högst motsvara det belopp som med stöd av lagen om bostadsbidrag (408/1975) har fastställts som skälig maximal boendegift per kvadratmeter på orten. Arbetstagaren skall underrättas om att vederlag uppbärs senast en månad innan betalningsskyldigheten börjar.

IV SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

17 § Turordningen vid reducering av arbetskraften

Vid uppsägning och permittering som sker av annan än av arbetstagare föranledd orsak bör så vitt möjligt den regeln följas att för företagets verksamhet viktiga yrkesarbetare, krigsinvalider och arbetstagare, som i samma arbetsgivares tjänst delvis förlorat sin arbetsförmåga, sägs sist upp samt att man utöver denna regel även fäster avseende vid anställningsförhållandets längd samt omfattningen av arbetstagarens försörjningsplikt.

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

Tillämpningsdirektiv

Bestämmelserna om uppsägningsskydd för specialgrupper i 7:9 § i arbetsavtalslagen är således primära i förhållande till bestämmelsen i 17 § i detta avtal.

18 § Meddelande om uppsägning och permittering till förtroendemannen och Arbetskraftsmyndigheterna

Om det är fråga om reducering eller permittering av arbetskraften på grund av ekonomiska eller med produktionen sammanhängande orsaker, ska vederbörande förtroendeman underrättas om detta. Om åtgärden gäller minst tio arbetare, ska även Arbetskraftsmyndigheterna underrättas utom i det fall att arbetsgivaren med stöd av någon annan lag har motsvarande skyldighet.

19 § Återanställning

Genom skriftligt avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan man avvika från återanställning av en arbetstagare enligt denna paragraf och 6 kap. 6 § i Arbetsavtalslagen. Innan avtalet ingås ska förtroendemannen informeras om avtalets innehåll. När avtalet ingås har arbetstagaren rätt att vända sig till förtroendemannen för sakkunskap.

Arbetsgivaren är skyldig att erbjuda arbete till tidigare arbetstagare som han på ekonomiska eller produktionsorsaker, eller i samband med saneringsförfarande sagt upp och som fortfarande via Arbetskraftsbyrån söker arbete, ifall nämnda arbetsgivare inom 4 månader efter det att arbetstagarens anställningsförhållande upphört, behöver arbetskraft till samma eller likartade uppgifter som den uppsagda arbetstagaren hade utfört. Om anställningsförhållandet när det upphörde hade fortgått utan avbrott minst 12 år, är tiden för återanställande sex månader.

Tillämpningsdirektiv

Arbetsgivaren fullgör sin skyldighet genom att höra sig för hos den lokala Arbetskraftsbyrån om uppsagda arbetstagare söker arbete genom denna myndighets förmedling. Med lokal Arbetskraftsbyrå avses Arbetskraftsbyrån på den ort där arbetet erbjuds. Efter det att arbetsgivaren vänt sig till Arbetskraftsbyrån gör byrån på basis av förfrågan en Arbetskraftsrekvisition och utreder huruvida i 19 § avsedda arbetstagare söker arbete. Samtidigt är det skäl att utreda huruvida sådana arbetstagare som efter en över 200 dagars permittering själva sagt upp sitt anställningsförhållande med stöd av 5 kap. 7 § 3 mom. i Arbetsavtalslagen fortfarande är arbetslösa arbetssökande. Namnen på de arbetssökande meddelas till arbetsgivaren, och till tidigare arbetstagare ges i sedvanlig ordning arbetsanvisningar.

20 § Påföljdssystem

Utöver det som avtalats i 13 § 4 stycket kan arbetsgivaren inte dömas till andra än i avtalet avsedda ersättningar eller till att betala plikt som avses i 7 § lagen om kollektivavtal till den del saken gäller brott mot på kollektivavtal baserade, men i och för sig samma skyldigheter för vilka ersättning fastställts i detta avtal.

Underlåtenhet att iaktta förfarandebestämmelserna medför inte sådana pliktpåföljder som avses i lagen om kollektivavtal. Underlåtenhet att iaktta bestämmelserna ska beaktas när den ersättning som åläggs för ogrundad uppsägning av arbetsavtalet fastställs.

I övrigt iakttas vedertagen praxis för påföljdssystemet.

21 § Avtalets bindande verkan

Detta avtal är giltigt som en del av kollektivavtalet.

Denna bilaga gäller endast så kallade gamla faderskapsledigheter, det vill säga situationer där barnets beräknade födelsetid var före 4.9.2022. Bilagan tillämpas oberoende av barnets beräknade födelsetid om barnet föddes och rätten till föräldradagpenning uppkom före 1.8.2022. Denna bilaga gäller inte föräldraledigheter som fastställs enligt bestämmelserna i sjukförsäkringslagen och arbetsavtalslagen som trädde i kraft 1.8.2022.

BILAGA 1 LÖNUTBETALNING UNDER FADERSKAPSLEDIGHET

03.5.2013

Kemiindustrin rf:s, Fackförbundet Pro rf:s och Industrifacket rf (tidigare TEAM Industribranschernas fackförbund rf) gemensamma tillämpningsanvisning för kollektivavtalets bestämmelse om lön under faderskapsledighet

(Anställda inom den kemiska basindustrin, plastproduktindustrin och den kemiska produktindustrin, olje-, naturgas- och petrokemiska industrin, tjänstemän inom den kemiska branschen)

Texten i kollektivavtalet lyder följande:

"Till en arbetstagar betalas lön för ordinarie arbetstid för en period av faderskapsledighet på sex (6) dagar. Vid betalningen av lön för faderskapsledighet iakttas samma bestämmelser som vid betalningen av lön för moderskapsledighet."

Faderskapsledighet

I sjukförsäkringslagen föreskrivs en faderskapspenningsperiod på högst 54 dagar. Fäder har rätt att ta ut en faderskapsledighet om högst 18 vardagar under moderskaps- och föräldrapenningsperioden, dock först efter att barnet har fötts. Vardagar omfattar i detta sammanhang även lördagar. De 18 vardagarna som nämns ovan kan delas upp i **högst fyra avsnitt**.

Förutsättningar för löneutbetalning

Faderskapsledighet med lön förutsätter att

- **anställningsförhållandet har fortgått i minst sex månader** innan barnet föds, och
- det är fråga om **de sex första vardagarna under den första faderskapsledigheten** (måndag–lördag, exklusive söckenhelger)
- FPA betalar faderskapspenning under faderskapsledigheten

Lön som betalas

En arbetstagare betalas lön för faderskapsledigheten på basis av **medeltimförtjänsten för den ordinarie arbetstiden** på samma sätt som lön för sjukdomstid. En tjänsteman betalas lön på samma sätt som för sjukdomstid enligt kollektivavtalet. Fpa betalar faderskapspenning för faderskapsledigheten. Arbetsgivaren ansöker om faderskapspenning från Fpa för sex vardagar.

Förläggningen av faderskapsledigheten och den arbetstidsform som tillämpas påverkar för vilka sex dagar arbetsgivaren betalar lön för faderskapsledighet (se exempel på sid. 2).

teckenförklaringar:

(fl) = faderskapsledighet

D = dagskift

M = morgonskift

K = kvällsskift

N = nattsift

- = ledig

Exempel 1

Till en person som gör dagarbete och tar ut sin sex dagars faderskapsledighet mellan måndag–lördag, betalas lön för faderskapsledighet enligt lön för sjuktid måndag–fredag och arbetsgivaren ansöker om faderskapspenning från FPA för tiden måndag–lördag.

må	ti	on	to	fr	lö	sö
D (fl)	D (fl)	D (fl)	D (fl)	D (fl)	- (fl)	-

Exempel 2

En dagarbetare använder sin rätt att dela upp sin faderskapsledighet i fyra avsnitt; vecka 1 är arbetstagaren faderskapsledig tre dagar från måndag till onsdag och vecka 2 tre dagar från måndag till onsdag.

må	ti	on	to	fr	lö	sö
D (fl)	D (fl)	D (fl)	D	D	-	-

må	ti	on	to	fr	lö	sö
D (fl)	D (fl)	D (fl)	D	D	-	-

Bilaga till kollektivavtalet
Lönebetalning för faderskapsledighet

De angivna dagarna är dagar med faderskapsledighet för vilka arbetsgivaren ansöker om faderskapspenning från Fpa och för samma tid betalar arbetstagaren lön för faderskapsledighet enligt lön för sjukdomstid.

Exempel 3

En person i kontinuerligt skiftarbete tar ut sin sex dagar långa faderskapsledighet måndag–lördag. För denna period är hans arbetstid enligt arbetstidsschemat följande:

må	ti	on	to	fr	lö	sö
M (fl)	M (fl)	- (fl)	K (fl)	K (fl)	- (fl)	N

Till arbetstagaren betalas lön för faderskapsledighet enligt medeltimförtjänsten för arbetsdagar enligt arbetstidssystemet, till tjänstemän på samma sätt som lön för sjukdomstid enligt kollektivavtalet. Arbetsgivaren ansöker om faderskapspenning för måndag–lördag från FPA.

Exempel 4

En dagarbetare tar ut sin sex dagar långa faderskapsledighet. Han antecknar sin faderskapsledighet för tiden 20.12–27.12, eftersom helgdagar inte räknas in i faderskapsledigheten. Julafton är ingen helgdag utan en vardag, varför den räknas in i faderskapsledigheten.

må	ti	on	to	fr	lö	sö	må
20.12.	21.12.	22.12.	23.12.	24.12.	25.12.	26.12.	27.12.
D (fl)	D (fl)	D (fl)	D (fl)	- (fl)	-	-	D (fl)

Arbetstagaren betalas lön för faderskapsledigheten enligt sina arbetsskift. Arbetsgivaren ansöker om faderskapspenning från FPA för tiden 20.12–24.12 och 27.12.

Mer information

Kemiindustrin KI rf:s arbetsmarknadsombud

Industrifacket rf

BILAGA 2 FÖRTROENDEMANNENS OCH ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGENS RÄTT TILL INFORMATION

- Anställningsförhållandets uppkomst och upphörande (KA 5 §)
 - Huvudförtroendemannen ska utan dröjsmål underrättas om att en ny arbetstagare anställs
- Arbetstidsbank (KA 6 §)
 - Personalens representant ges årligen ett sammandrag över ledigheter som sparats i och tagits ut ur arbetstidsbanken
- Arbetsskiftsförteckning och utjämningschema för arbetstiden (KA 6 § 9 punkten)
 - I fråga om utjämningsschema för arbetstiden ska arbetsgivaren bereda förtroendemannen tillfälle att framföra sina åsikter om utkastet enligt 29.2 § i arbetstidslagen
 - I fråga om arbetsskiftsförteckningen ska arbetsgivaren bereda förtroendemannen tillfälle att framföra sina åsikter om förtroendemannen yrkar på det enligt 30.1 § i arbetstidslagen.
 - Ändringar i arbetsskiftsförteckningen och utjämningsschema ska förhandlas med huvudförtroendemannen.
- Lokala avtal (KA 39 §)
 - Förtroendemannen ges alla nödvändiga uppgifter för avtalsförhandlingarna i så god tid som möjligt innan förhandlingarna inleds
- Lönegrunder som tillämpas på sommaranställda och praktikanter (Avtal om lönesystemet för olje-, naturgas- och petrokemiska industrin 1 §)
 - Lönegrunderna fastställs bolagsvis och ges huvudförtroendemannen för kännedom

- Upprättande av en utbildnings- och praktikantplan vid övergång till separat avtalade specialansvarsområden (Avtal om lönesystemet för olje-, naturgas- och petrokemiska industrin 8 a §)
 - När planen utarbetas ska även vederbörande förtroendeman höras.
- Allmänna huvudprinciper för utbildning (Avtal om lönesystemet för olje-, naturgas- och petrokemiska industrin 16 §)
 - Förtroendemannen har rätt att göra sig förtrogen med utbildningsprogrammen och konstaterandet av inläring och kunnande hos enskilda personer
- Uppgifter som påverkar utredningen av en meningsskiljaktighet (Allmänt avtal 3.1, Förhandlingsordning)
 - Om det uppstår oklarheter eller meningsskiljaktigheter om arbetstagarens lön eller tillämpningen av de lagar och avtal som hänför sig till anställningsförhållandet ska förtroendemannen ges all information som påverkar utredningen av fallet
- Lönestatistiks- och personaluppgifter (Allmänt avtal kapitel 5)
 - Om man inte lokalt har avtalat om annat, ska arbetsgivaren utan anmodan ge huvudförtroendemannen för skötseln av sina uppdrag information som motsvarar EK:s statistik angående arbetstagarnas förtjänstnivå och struktur inom sitt verksamhetsområde omedelbart efter att EK:s lönestatistik har färdigställts, förutsatt att statistikgrupperingarna inom branschen kan göras med de löneuppgifter som samlas in från företaget. Förtjänstuppgifter som gäller mindre arbetstagargrupper än sex personer ges inte.
 - Om branschen eller arbetsplatsen inte har en lönestatistik med det innehåll som förutsätts ovan, ska man avtala separat om de löneuppgifter som ska ges till huvudförtroendemannen.

Arbetsgivaren ska dessutom utan anmodan ge huvudförtroendemannen skriftlig information om namn och lönegrupp eller motsvarande samt om tidpunkten då anställningen började för de arbetstagare som omfattas av hans eller hennes verksamhetsområde, om inte annat avtalas lokalt.

Informationen ges en gång per år om de arbetstagare som då står i anställningsförhållande till företaget.

- Arbetsgivaren är skyldig att meddela huvudförtroendemannen om nya läroavtals- och utbildningsavtalselever.
- Huvudförtroendemannen har rätt att inom sitt verksamhetsområde göra sig förtrogen med på företaget gällande system för arbetsprissättning och reglerna för hur miljötilläggen i olika löneformer fastställs och räknas ut.
- Information om utomstående arbetskraft (Allmänt avtal kapitel 5 och 8)
 - Huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktige har rätt att få information om de underleverantörer som är verksamma inom deras verksamhetsområden och om den arbetskraft som på arbetsplatsen är anställd hos underleverantörerna (Allmänt avtal kapitel 5, Lönestatistiks- och personaluppgifter)
 - Arbetsgivaren ska informera huvudförtroendemannen på förhand om utomstående arbetskraft (underleverans och hyrd arbetskraft) som ska delta i produktions- och underhållsarbeten. Om detta på grund av arbetets brådskande art eller annan liknande orsak inte är möjligt, kan informationen under dessa exceptionella förhållanden även ges i efterhand utan dröjsmål. Även arbetarskyddsfullmäktig underrättas, såvitt möjligt, om ovan nämnd information. (Allmänt avtal kapitel 5, "Information om utomstående arbetskraft")
 - Företagen som anlitar hyrd arbetskraft ska på begäran redogöra för frågorna i anknytning till dylika arbetstagares arbete för huvudförtroendemannen (Allmänt avtal 8.3).
- Arbetstidsbokföring (Allmänt avtal kapitel 5)
 - Förtroendemannen har rätt att göra sig förtrogen med den arbetstidsbokföring som genomförts enligt arbetstidslagen (872/2019).

- Uppgifter om företaget

Arbetsgivaren ska ge personalgruppens representant uppgifter om företagets ekonomiska läge enligt 2 kap 11 § i samarbetslagen, dvs.

- om inte annat avtalas, årligen bokslutet och verksamhetsberättelsen, om arbetsgivaren är skyldig att upprätta dessa,
- två gånger per år en enhetlig redogörelse av företagets ekonomiska ställning av vilken framtidsutsikterna för produktionen, serviceverksamheten eller annan verksamhet, sysselsättningsläget, lönsamheten och kostnadsstrukturen framgår.

- Fackföreningsutbildning (Allmänt avtal 7.3)

- Om deltagande i en kurs som avses i bestämmelsen enligt arbetsgivaren skulle förorsaka kännbar olägenhet för produktionen eller företagets verksamhet och deltagandet i kursen därför förhindras, bör arbetsgivaren senast tio dagar före kursens början underrätta huvudförtroendemannen om orsaken till att beviljande av ledighet skulle orsaka kännbar olägenhet.

- Uppsägning eller permittering av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker (Avtal om uppsägningsskydd 18 §)

- Om det är fråga om reducering eller permittering av arbetskraften på grund av ekonomiska eller med produktionen sammanhängande orsaker, ska vederbörande förtroendeman underrättas om detta.

- Att frångå återanställningsskyldigheten genom avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren (Avtal om uppsägningsskydd 19 §)

- Innan avtalet ingås ska förtroendemannen informeras om avtalets innehåll. När avtalet ingås har arbetstagaren rätt att vända sig till förtroendemannen för sakkunskap.

BILAGA 3 PUNKTER I KOLLEKTIVAVTALET OM VILKA LOKALA AVVIKANDE AVTAL KAN INGÅS

Olje-, naturgas- och petrokemiska industrin

Kollektivavtalspunkt	Fråga som kan avtalas lokalt
Löneförhöjningar 2023 och 2024	• Avstående från löneförhöjningar, engångsbeloppet och förseningsersättningen delvis eller helt och hållet om företagets verksamhetsförutsättningar kräver det • Ändring av tidpunkten för löneförhöjningarna • Det kan lokalt avtalas att löneförhöjningar i företaget som görs vid tidpunkter som avviker från kollektivavtalet ska beaktas när löneförhöjningar baserat på kollektivavtalet genomförs • Byte av allmän förhöjning mot engångsbelopp år 2023
5 § Anställningsförhållandets uppkomst och upphörande	• Avtal om uppsägningstider i samband med uppsägning
6 § Ordinarie arbetstid	• Förlängning av arbetstiden per dygn • Arbetstidsbank • Nattarbete i andra situationer än situationer enligt 8 § i arbetstidslagen • Inledande och avslutande arbeten - lokala avtal - betalning av ersättning som en fast månadsersättning • När arbetsdygnet och arbetsveckan inleds • Tidpunkter för ändring av arbetsskiftsförteckning och utjämningschema för arbetstiden • Tidpunkt för betalning av tillägg för skift-, kvälls- och nattarbete • Tidpunkt för ändring av skiftarbete

Bilaga till kollektivavtalet
Möjligheter att ingå lokala avtal i kollektivavtal

	Betalning av tillägg för skiftarbete, söndagsarbete och utjämning av arbetstid och dylika som fasta tim- eller månadsersättningar
	- Allokering av lön för ordinarie arbetstid till en timavlönad arbetstagares oavlönade arbetstidsförkortningsdagar - Periodarbete - Arbetstiden för brandkår
7 § Arbetstiden i dagarbete och ett-och tvåskiftarbete	- Beviljande av utjämningsledighet - tidpunkt - ersättning i pengar - anmälningstider - sätt på vilket ledigheten ges - Ordinarie arbetstid per vecka
8 § Intermittent 3-skiftarbete	Individuellt beviljande av skiftledigheter eller en del av dem
9 § Kontinuerligt 3-skiftarbete	- Ändring av tidpunkt för beviljande av skiftledigheter - Tidpunkt då för mycket skiftledighet som beviljats senast ska arbetas in
10 § Vilotider	- Måltidsrast - längd - inkluderande i arbetsdagen - Tillfällig eller permanent utjämning av dygnsvilan - Ersättning för arbete under veckoledigheten i pengar (Arbetstidslagen 28 §)
11 § Övertidsarbete, Utbyte av övertidsarbete mot ledighet	- Längd på vilopaus i övertidsarbete - Byte av lön för övertidsarbete eller övertidsersättningens förhöjningsdel mot motsvarande ledighet - Som granskningsperiod för maximal arbetstid kan man i stället för ett kalenderår lokalt avtala om att granskningsperioden är ett år. - Man kan komma överens om att ledigheten får ges och tas ut under en längre tid än 14 veckor, dock högst 52 veckor.

Bilaga till kollektivavtalet
Möjligheter att ingå lokala avtal i kollektivavtal

13 § Jourberedskap	• Jourberedskap - bestämningsgrund - ersättning som betalas
18 § Löneutbetalning	• Utbetalning av löner en gång i månaden
22 § Storhelg ersättning	• Tidpunkt för betalning av storhelg ersättning • Det är möjligt att lokalt avtala om att ersättning för arbete på helgaften i dagarbete får bytas mot ledighet.
23 § Resekostnader och dagtraktamenten	• Betalning av måltidsersättning • Fastställande av resereglemente
24 § Utlandsarbete	• Om arbetsvillkor för researbete som utförs utomlands avtalas före resans början • Avtal om del av dagpenning för gratis bostad • Fastställande av resereglemente
32 § Semester	• Beviljande av semester utanför semesterperioden • Betalning av semesterlön på den vanliga lönebetalningsdagen • Betalning av semesterpeng på den vanliga lönebetalningsdagen • Betalning av semesterpeng i en eller flera rater • Ersättning av semesterpremien med motsvarande ledighet
34 § Förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige	• Granskning av huvudförtroendemannens löneutveckling och behov av befrielse minst en gång per år på ett sätt som avtalas lokalt
39 § Lokala avtal	• Tillvägagångssätt vid lokala avtal - parter - formen på ett lokalt avtal
45 § Anlitande av utomstående arbetskraft	• Anlitande av hyrd arbetskraft
Lönesystem	• 4 § Utvidgande av uppgiftsområdet för en operatör avdelningsspecifikt, om ifrågavarande uppgifter inte har inkluderats i uppgiftshelheterna eller i separat avtalade specialansvarsområden

Bilaga till kollektivavtalet
Möjligheter att ingå lokala avtal i kollektivavtal

	• 4 § Inkludering av tillägg för extra yrkeskunskap i lönen • 5 § Uppgiftshelheter per enhet
Allmänt avtal	• System för uppföljning av utvecklingsverksamhet
	• Huvudförtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktiges eller deras suppleanternas samtidiga deltagande på fackföreningskurser i små och medelstora företag • Sammanslagning av uppgiften som förtroendeman med uppgiften som arbetarskyddsfullmäktig • Val av avdelningens förtroendeman • Val av arbetarskyddsfullmäktig • Befrielse från arbetet för arbetarskyddsfullmäktig • Storleken på månadsersättningen till arbetarskyddsfullmäktig • Utlämnande av lönestatistik och personuppgifter • Anlitande av hyrd arbetskraft
Avtal om uppsägningsskydd	• Längden på samarbetsförhandlingarna • Tider för anmälan om permittering • Sätt för genomförande av permittering • Meddelande om återupptagande av arbetet efter permittering • Betalning av lön för uppsägningstid när en permitterad arbetstagares anställningsförhållande upphör • Återanställning
Bilagor till kollektivavtalet	• Åtgärder för att företaget ska överleva ekonomiska svårigheter
Underteckningsprotokoll 2023–2024	• <u>Arbetstidsförsök till slutet av 2025</u>

BILAGA 4 TILLÄMPNINGSANVISNING SMÅ OCH MEDELSTORA FÖRETAG OCH FACKFÖRENINGsutbildning

DELTAGANDE PÅ KURSER SOM ORDNAS AV INDUSTRIFACKET

Beaktande av små och medelstora företag

Kemiindustrin rf och Industrifacket rf konstaterar tillsammans att små och medelstora företag ska beaktas i antalet kurser och i personalrepresentanternas rätt att delta.

I små och medelstora företag deltar personalrepresentanterna i arbetet och i personalens representationsuppgifter, varvid deltagande på kurser kan orsaka betydliga nackdelar för företagets produktion eller verksamhet. Av de ovan nämnda anledningarna sker kursdeltagandet i små och medelstora företag ofta i ett långsammare tempo än i stora företag. Leveranssäkerheten får inte äventyras på grund av kurser. Övertidsarbete undviks alltid när detta är möjligt och man försöker lösa befrielse från arbetet med flexibla arrangemang.

Om en personalrepresentant har sökt sig till en kurs och arbetsgivaren har nekat deltagande eller om arbetsgivaren måste av produktionsrelaterade eller operativa skäl skjuta upp kursen, försöker man gemensamt hitta en ny, lämplig tidpunkt. I oklara situationer kan parterna kontakta Industrifackets utbildningsenhet och/eller Kemiindustrins experter på anställningsärenden.

I små och medelstora företag deltar inte huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktige eller deras suppleanter samtidigt på fackföreningskurser, om inte annat avtalas lokalt.

Utvecklingssamtal

Arbetsgivaren ska åtminstone i början av mandatperioden tillsammans med förtroendemannen behandla

- de mål som ska ställas/har ställts för arbetsplatsens förhandlingssystem och förhandlingssystemets funktionsduglighet
- de gemensamma målen för att utveckla företagets verksamhetsförutsättningar, ingåendet av lokala avtal, arbetsplatsen och arbetshälsan
- utbildningar som ordnas av Industrifacket och som omfattas av arbetsgivarens understöd
- behovet av utbildning om förtroendemannens uppgifter och de gemensamma målen samt tidsplanen och målen för denna.

Parterna rekommenderar att man för ett samtal om samma ämnen jämte utbildningsbehov med arbetarskyddsfullmäktige.

Studier

För att erbjuda mångsidigare studiemöjligheter finns i Industrifackets kursutbud även flerformsstudier. I utvecklingen av kurserna utnyttjas erfarenheterna från Kemiindustrins flerformskurs om lokala avtalsförfaranden.

Webbstudier

Av webbstudierna kan en del vara lärarledda digitala föreläsningar som annonseras i förväg och en del studier som avläggs självständigt enligt plan. Arbetsgivaren betalar ersättning för inkomstbortfall även för webbstudier.

För webbstudierna utarbetas en riktgivande plan för tidsanvändningen och framstegen, som den studerande lämnar till kursens lärare. Utbildningarna kan även omfatta gemensamma webbseminarier, material för självstudier och uppgifter. Dessutom kan det finnas kompletterande material som den studerande kan använda efter eget intresse.

För att delta i webbstudier behöver den studerande en dator med tillräckliga funktioner för webbstudier som arbetsgivaren ställer till förfogande. Den studerande kan även använda sin egen dator. Om webbstudier avläggs på arbetsplatsen ska det ordnas ett arbetsrum som möjliggör deltagande i utbildningen utan störningar.

Bilaga till kollektivavtalet
Tillämpningsanvisning små och medelstora företag och fackföreningsutbildning

På förbundens webbplats finns en mall som arbetsgivarens och arbetstagarens representanter kan använda för att lägga upp en plan för tidsanvändningen och framstegen.

Helsingfors 23.11.2021

Jaana Neuvonen
Kemiindustrin rf

Anni Siltanen
Kemiindustrin rf

Hannu Siltala
Industrifacket rf

Sari Perkiö
Industrifacket rf

BILAGA 5 ÅTGÄRDER FÖR ATT FÖRETAGET SKA ÖVERLEVA EKONOMISKA SVÅRIGHETER

För att trygga företagets fortsatta verksamhet och arbetsplatserna:

- Behandlas tillsammans med personalens representanter kundbehov, orderstock, företagets ekonomiska situation och arbetsgivarens avhjälpande åtgärder för att förbättra den ekonomiska situationen.
- Används i första hand flexibla arbetstidsarrangemang och andra möjligheter i kollektivavtalet till exempel:
 - genom lokalt avtal
 - längre och kortare arbetsskift
 - arbetstidsbank
 - flytt av tidpunkten för en storhelg och de ersättningar som ska betalas för den
 - semesterperiod
 - senareläggning av semesterpenning och byte mot ledighet
 - genom arbetsgivarens beslut
 - längre och kortare arbetsveckor
 - övergång från skiftarbete till dagarbete och tvärtom
 - differentierad arbetstid

När man tillsammans konstaterar att företaget är på väg mot exceptionella ekonomiska svårigheter som skulle leda till att arbetskraften minskas, kan man för högst ett år ingå ett lokalt avtal om:

- a. ersättningar för storhelger och för arbete på dagen före dessa
- b. minskning av semesterpengen
- c. uppdelning av den del av semestern som överstiger tolv dagar

När man tillsammans konstaterar att företaget är på väg mot exceptionella ekonomiska svårigheter som skulle leda till att arbetskraften minskas, kan man med arbetsgivarens beslut införa en förlängd semesterperiod som gäller 1.4–31.10.

Protokollsanteckning:

Med företag avses ett företag eller en självständig del av ett företag, såsom en produktionsanläggning.

Bilaga till kollektivavtalet
Åtgärder för att företaget ska överleva ekonomiska svårigheter

Samtidigt avtalar man lokalt om ett eventuellt uppsägningskydd under tiden då anpassningsåtgärderna a–c pågår och om kompensation för arbetstagarnas ekonomiska förluster efter att företagets ekonomiska situation har återhämtat sig.

Det lokala avtalet ska ingås skriftligen. Anpassningsåtgärderna ska riktas jämnt till företagets hela personal och ledning.

Dessutom bör man beakta att kollektivavtalet möjliggör avtal om en kortare permitteringsprocess och en kortare tid för meddelande om permittering.

BILAGA 6 SOMMARPRAKTIKPROGRAMMET LÄR KÄNNA ARBETSLIVET OCH TJÄNA EN SLANT ÅREN 2023–2025

KEMIINDUSTRIN KI RF

PROTOKOLL

PLASTINDUSTRIN RF

GUMMIINDUSTRIN RF

LASIKERAAMINEN TEOLLISUUS RY

SKO- OCH LÄDERINDUSTRIN RF

GULDSMEDERNAS ARBETSGIVARFÖRBUND RF

BÅTINDUSTRINS ARBETSGIVARFÖRBUND RF

INDUSTRIFACKET RF

Sommarpraktikprogrammet Lär känna arbetslivet och tjäna en slant för åren 2023–2025

Kollektivavtal för plastproduktindustrin och kemiproduktindustrin, Kollektivavtal för den kemiska basindustrin, Kollektivavtal för olje-, naturgas- och petrokemiska industrin, Kollektivavtal för arbetstagare inom gummiindustrin, Kollektivavtal för den glaskeramiska industrin, Kollektivavtal för Fiskars Finland Oy Ab:s anställda, Kollektivavtal för sko- och läderindustrin, Kollektivavtal för ädelmetallbranschen, Kollektivavtal för borst- och penselbranscherna samt Kollektivavtal för båtbyggnadsindustrin

Kemiindustrin KI rf, Plastproduktindustrin rf, Gummiindustrin rf, Lasikeraaminen teollisuus ry, Sko- och läderindustrin rf, Guldsmedernas arbetsgivarförbund rf, Båtindustrins arbetsgivarförbund rf och Industrifacket rf vill för sin del stödja möjligheterna för grundskolelever, gymnasister, elever i årskurs tio och unga som deltar i VALMA-utbildning att bekanta sig med arbetslivet genom sommarpraktikprogrammet **Lär känna arbetslivet och tjäna en slant**.

Syftet med sommarpraktikprogrammet är att ge de unga personliga erfarenheter av verksamheten på arbetsplatser i branschen, de olika arbetsuppgifterna som förekommer på företag, personalstrukturen, samarbetsformerna och möjligheterna inom branschen samt att erbjuda de unga lämpligt praktiskt arbete. Sommarpraktikplatserna ansöks direkt hos företagen i branschen.

Därför har parterna kommit överens om följande:

1. Bestämmelserna nedan gäller grundskoleelever, gymnasister, elever i årskurs tio samt deltagare i VALMA-utbildning vars anställningsförhållande baserar sig på sommarpraktikprogrammet **Lär känna arbetslivet och tjäna en slant**.
2. Ett anställningsförhållande enligt sommarpraktikprogrammet som fortgår två veckor eller tio arbetsdagar kan förläggas till perioden 1 juni –31 augusti åren 2023–2025. Den unga kan ha flera praktikantperioder enligt denna rekommendation hos samma arbetsgivare under vartdera året.
3. För genomförandet av sommarpraktikprogrammet Lär känna arbetslivet och tjäna en slant betalas en engångslön på **365 euro** år **2023** och **375 euro** år **2024** och **2025**. I lönen ingår den semesterersättning som tjänats in under praktiken. För lönen betalas lagstadgade socialskyddsavgifter beroende på personens ålder.
4. Bestämmelserna om löner, lönesättningsgrunder eller andra förmåner av ekonomiskt värde i gällande kollektivavtal tillämpas inte på de personer vars anställning baserar sig på sommarpraktikprogrammet i detta protokoll. Med undantag av den ordinarie arbetstidens längd tillämpas på dem inte heller kollektivavtalets bestämmelser om arbetstid, ifall dessa skulle försvåra det praktiska förverkligandet av sommarpraktikprogrammet.

Helsingfors den 29 december 2022

Kemiindustrin rf

Plastindustrin rf

Gummiindustrin rf

Lasikeraaminen teollisuus ry

Sko- och läderindustrin rf

Guldsmedernas arbetsgivarförbund rf

Båtindustrins arbetsgivarförbund rf

Industrifacket rf

BILAGA 7 ANVISNING FÖR DISTANS- OCH HYBRIDARBETE'

ANVISNING FÖR DISTANS- OCH HYBRIDARBETE

Avtalsparterna uppmuntrar arbetsplatserna att utnyttja moderna arbetsmöjligheter som främjar produktiviteten och arbetshälsan. Detta kan till exempel innebära att utbildningar och/eller möten ordnas som distans- eller hybridmöten. I detta avseende fäster avtalsparterna uppmärksamhet vid frågor som det lönar sig att ta i beaktande vid distansarbete.

Med distansarbete avses i detta sammanhang arbete som enligt arbetsavtalet utförs utanför den egentliga arbetsplatsen. Distansarbete utgör dock inte sådant arbete som i regel utförs utanför den överenskomna arbetsplatsen. Med hybridarbete avses å sin sida en arbetsmodell där arbetet ibland utförs både på distans och på den fysiska arbetsplatsen.

Det finns ingen enhetlig verksamhetsmodell som passar alla arbetsplatser. Det är dock viktigt att tillsammans diskutera de bästa metoderna för varje företag. De positiva aspekterna med hybridarbete uppmuntrar till en kombination av distansarbete och arbete på plats.

På distansarbete tillämpas i regel arbetslivets normala spelregler. Arbetsmängden och målen för den som utför distansarbete är desamma som för arbete som utförs på arbetsplatsen. Arbetstagaren omfattas vid distansarbete av samma skydd enligt arbetsavtalslagen, kollektivavtalet och socialförsäkringen som vid arbete som utförs på arbetsplatsen. Olycksfallsförsäkringen är i kraft även vid distansarbete, men närmare information om hur den tillämpas på arbete utanför arbetsplatsen bestäms enligt 5 kap. i lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar. När det gäller arbetarskyddet bör det påpekas att arbetsgivaren vanligtvis inte kan påverka arbetsmiljön utanför arbetsplatsen, men arbetsgivarens allmänna omsorgsplikt enligt arbetarskyddslagen gäller allt arbete.

Vid distans- och hybridarbete ska man även se till att arbetstagarna behandlas lika, om inte annat föranleds av arbetsuppgiften.

Distans- och hybridarbete kan grunda sig på företagets anvisning för distansarbete, särskilda avtal om distansarbete eller ett fallspecifikt avtal mellan chefen och arbetstagaren.

Vid distansarbete eller hybridarbete är det bra att vara uppmärksam på följande:

- När distansarbete är möjligt
- När utbildningar kan ordnas på distans eller som hybridutbildningar
- Ska mötena hållas virtuellt eller fysiskt, eller en kombination av båda
- Distansarbetets omfattning, arrangemangets längd och slut
- Uppgifter som utförs som distansarbete
- Rapportering om arbete som utförs på distans
- Den tid under vilken arbetstagaren ska vara tillgänglig
- Kontakt med arbetsplatsen
- Verktyg och utrustning
- Dataskyddsfrågor och teknisk support
- Uppföljning av arbetstiden

KEMIINDUSTRIN KI RF INDUSTRIFACKET RF

Bilaga till kollektivavtalet
Årsarbetstid i kemiindustrin

**ARBETSTIDEN PER ÅR FÖR ARBETSTAGARE INOM
KEMIINDUSTRIN
(8 TIMMARS ARBETSDAG) 2023–2025**

Arbetstid i kemiindustrin 2023–2025	2023	2024	2025	Genomsnitt 2001–2029
Arbetsveckor/år	47,14	47,29	47,14	47,18
Antalet dagar per år sammanlagt	365	366	365	365
- lördagar 1) och söndagar	105	104	104	104
- söckenhelger som förkortar arbetstiden	9	10	10	9
- semester (arbetsdagar)	25	25	25	25
- arbetstidsförkortning	12,5	12,5	12,5	12,5
Arbetsdagar sammanlagt/år				
- 1- och 2-skiftsarbete	213,5	214,5	213,5	214,4
- intermittent 3-skiftsarbete	210,5	211,5	210,5	211,4
- kontinuerligt 3-skiftsarbete	204,0	204,0	204,0	204
Arbetstimmar sammanlagt/år				
- 1- och 2-skiftsarbete	1708	1716	1708	1715
- intermittent 3-skiftsarbete	1684	1692	1684	1691
- kontinuerligt 3-skiftsarbete	1632	1632	1632	1632
Arbetstimmar i genomsnitt/vecka				
- 1- och 2-skiftsarbete	36,2	36,3	36,2	36,4
- intermittent 3-skiftsarbete	35,7	35,8	35,7	35,8
- kontinuerligt 3-skiftsarbete	34,6	34,6	34,6	34,6
<u>Arbetsdag på 7,5 h (dagsarbete)</u>				
Arbetsdagar sammanlagt/år	226	227	226	227
Arbetstimmar sammanlagt/år	1695	1703	1695	1702
Arbetstimmar i genomsnitt/vecka	36,0	36,0	36,0	36,1

Ovan beskriven beräkning beskriver en situation där tjänstemannen har rätt till och där han eller hon också under det aktuella kalenderåret tar ut en semester på 30 vardagar.