

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

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

KOLLEKTIVAVTAL FÖR TJÄNSTEMÄN INOM SNICKERIINDUSTRIN

1.4.2025–30.4.2028

SNICKERIINDUSTRIFÖRBUNDET RF

FACKFÖRBUNDET PRO RF

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Ämne	Sida
ALLMÄNNA BESTÄMMELSER	1
1 §	1
TILLÄMPNINGSOMRÅDE	1
BESTÄMMELSER OM ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLET	2
2 § ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLET	2
BESTÄMMELSER OM ARBETSTID	3
3 § ORDINARIE ARBETSTID OCH DESS PLACERING	3
4 § ARBETSTIDSFÖRKORTNING OCH HUR DEN GENOMFÖRS I OLIKA ARBETSTIDSFORMER	5
5 § GENOMSNITTLIG ORDINARIE ARBETSTID	9
6 § MERTIDSARBETE	10
7 § VILOTIDER OCH LEDIGHET PER VECKA	11
BESTÄMMELSER OM LÖNESÄTTNING	12
8 § LÖNESÄTTNING	12
9 § SKIFTARBETE SAMT KVÄLLS- OCH NATTARBETE	14
10 § LÖN FÖR DELTID	17
11 § ERSÄTTNINGAR FÖR ÖVERTID M.M.	19
12 § SÖNDAGSARBETE	23
13 § VIKARIATERSÄTTNING	23
14 § BEREDSKAP	24
15 § UTRYCKNINGSARBETE OCH TELEFONANVISNINGAR	25
16 § UTBILDNINGSTILLFÄLLEN	25
17 § RESEERSÄTTNINGAR	26
SOCIALA BESTÄMMELSER	29
18 § LÖN FÖR SJUKTID	29
19 § LÖN UNDER GRAVIDITETS- OCH FÖRÄLDRALEDIGHET	30
20 § LÄKARUNDERSÖKNINGAR	31
21 § SEMESTER	34
22 § KORT TILLFÄLLIG LEDIGHET	36
SÄRSKILDA BESTÄMMELSER	37
23 § ANSVARSFÖRSÄKRING OCH GRUPPLIVFÖRSÄKRING	37
24 § ORGANISATIONSFRIHET OCH INNEHÅLLNING AV FACKFÖRENINGSMEDLEMSAVGIFTER	37
25 § FÖRSAMLINGSRÄTT	38
FÖRHANDLINGSORDNING OCH GILTIGHETSTID	38
26 § LOKALA AVTAL	38
27 § FÖRHANDLINGSORDNING	39
28 § AVTALETS GILTIGHETSTID	40
AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD	41
VERKSAMHETSMODELL FÖR SYSSELSÄTTNING OCH OMSTÄLLNINGSSKYDD	48
PROTOKOLL OM SÄTTET ATT FÖRKORTA ARBETSTIDEN 17.12.1993	50
BILAGA SYSTEM MED ARBETSTIDSBANK	52
FÖRTROENDEMANNAAVTAL FÖR SNICKERIINDUSTRI	54
BILAGA ÖVERGÅNG TILL 40 TIMMARS ARBETSVECKA	67
SOMMARPRAKTIKPROGRAMMET "LÄR KÄNNA ARBETSLIVET OCH TJÄNA EN SLANT" ÅREN 2026–2027	69

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL FÖR KOLLEKTIVAVTALET FÖR TJÄNSTEMÄN INOM SNICKERIINDUSTRIEN 2025–2028

De undertecknande förbunden förnyar sitt kollektivavtal med följande ändringar:

1

AVTALETS GILTIGHETSTID

Kollektivavtalet enligt detta underteckningsprotokoll träder i kraft 01.4.2025 och är i kraft till och med 30.4.2028.

Parterna granskar under november 2026 hur målen i avtalet genomförs samt bedömer hur utsikterna gällande ekonomi och sysselsättning ser ut inom snickeriindustrin. Utifrån bedömningen har båda parterna möjlighet att säga upp kollektivavtalet så att det upphör att gälla 30.4.2027. Ett skriftligt meddelande om uppsägningen ska sändas till den andra avtalsparten samt till riksmedlaren för kännedom senast 31.1.2027.

2

LÖNEFÖRHÖJNINGAR ÅR 2025

Lokala löneavtal

Om löneuppgörelsen förhandlas lokalt mellan förtroendemannen eller, om en förtroendeman inte har valts mellan tjänstemännen och arbetsgivaren, med beaktande av situationen beträffande företagets eller arbetsplatsens ekonomi, orderstock och sysselsättning samt kostnadskonkurrenskraft på marknaden. Syftet med de lokala förhandlingarna är att nå en löneuppgörelse som motsvarar situationen och behoven i företaget eller på arbetsplatsen. Syftet är också att stöda lönebildningens sporrande effekt, en rättvis lönestruktur och lönegradering samt produktivitetsutveckling på arbetsplatsen.

Ett lokalt avtal kan ingås om hur lönejusteringen genomförs, tidpunkten för justeringen och justeringens storlek. Lokala avtal ska ingås före den 15.7.2025, ifall man inte kommer överens om att förlänga förhandlingstiden.

Avtalsparterna uppmanar till att ingå lokala avtal med beaktande av en eventuell särskilt svår situation för företaget.

Allmän förhöjning

Om inget lokalt löneavtal har ingåtts, höjs tjänstemännens månadslön (inklusive naturaförmåner men utan skifttillägg och söndagstillägg) 1.8.2025 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter med en allmän förhöjning om 2,0 procent.

Lokal pott

Om inget lokalt löneavtal har ingåtts, finns utöver den allmänna förhöjningen för löneförhöjningar om vilka avtalas lokalt en penningssumma till förfogande som uppgår till 0,5 procent av månadslönerna som betalats i maj 2025 till tjänstemän som omfattas av detta kollektivavtal (inklusive naturaförmåner, men utan tillägg för skiftarbete och förhöjningar för söndagsarbete). Syftet med den lokala potten är att stöda lönebildningens sporrande effekt, en rättvis lönestruktur och lönegradering samt produktivitetsutveckling på arbetsplatsen.

Arbetsgivaren beslutar om fördelningen av den lokala potten och förhöjningarna träder i kraft 1.9.2025 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter.

Förtroendemannen har rätt att inom tre månader efter lönejusteringarna få en skriftlig redogörelse över hur den lokalt avtalade eller av arbetsgivaren genomförda löneuppgörelsen fördelats och om grunderna för fördelningen. Av redogörelsen ska framgå tjänstemännens antal, hur många som fått en lönehöjning, den genomsnittliga förhöjningens storlek samt den totala summan löneförhöjningar till tjänstemän. Utredningen ges utan att löneuppgifter för enskilda tjänstemän röjs.

3

LÖNEFÖRHÖJNINGAR ÅR 2026

Lokala löneavtal

Om löneuppgörelsen förhandlas lokalt mellan förtroendemannen eller, om en förtroendeman inte har valts mellan tjänstemännen och arbetsgivaren, med beaktande av situationen beträffande företagets eller arbetsplatsens ekonomi, orderstock och sysselsättning samt kostnadskonkurrenskraft på marknaden. Syftet med de lokala förhandlingarna är att nå en löneuppgörelse som motsvarar situationen och behoven i företaget eller på arbetsplatsen. Syftet är också att stöda lönebildningens sporrande effekt, en rättvis lönestruktur och lönegradering samt produktivitetsutveckling på arbetsplatsen.

Ett lokalt avtal kan ingås om hur lönejusteringen genomförs, tidpunkten för justeringen och justeringens storlek. Lokala avtal ska ingås före den 15.6.2026, ifall man inte kommer överens om att förlänga förhandlingstiden.

Avtalsparterna uppmanar till att ingå lokala avtal med beaktande av en eventuell särskilt svår situation för företaget.

Allmän förhöjning

Om inget lokalt löneavtal har ingåtts, höjs tjänstemännens månadslön (inklusive naturaförmåner men utan skifttillägg och söndagstillägg) 1.7.2026 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter med en allmän förhöjning om 2,2 procent.

Lokal pott

Om inget lokalt löneavtal har ingåtts, finns utöver den allmänna förhöjningen för löneförhöjningar om vilka avtalas lokalt en penningssumma till förfogande som uppgår till 0,7 procent av månadslönerna som betalats i april 2026 till tjänstemän som omfattas av detta kollektivavtal (inklusive naturaförmåner, men utan tillägg för skiftarbete och förhöjningar för söndagsarbete). Syftet med den lokala potten är att stöda lönebildningens sporrande effekt, en rättvis lönestruktur och lönegradering samt produktivitetsutveckling på arbetsplatsen.

Arbetsgivaren beslutar om fördelningen av den lokala potten och förhöjningarna träder i kraft 1.8.2026 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter.

Förtroendemannen har rätt att inom tre månader efter lönejusteringarna få en skriftlig redogörelse över hur den lokalt avtalade eller av arbetsgivaren genomförda löneuppgörelsen fördelats och om grunderna för fördelningen. Av redogörelsen ska framgå tjänstemännens antal, hur många som fått en lönehöjning, den genomsnittliga förhöjningens storlek samt den totala summan löneförhöjningar till tjänstemän. Utredningen ges utan att löneuppgifter för enskilda tjänstemän röjs.

4

LÖNEFÖRHÖJNINGAR ÅR 2027

Lokala löneavtal

Om löneuppgörelsen förhandlas lokalt mellan förtroendemannen eller, om en förtroendeman inte har valts mellan tjänstemännen och arbetsgivaren, med beaktande av situationen beträffande företags eller arbetsplatsens ekonomi, orderstock och sysselsättning samt kostnadskonkurrenskraft på marknaden. Syftet med de lokala förhandlingarna är att nå en löneuppgörelse som motsvarar situationen och behoven i företaget eller på arbetsplatsen. Syftet är också att stöda lönebildningens sporrande effekt, en rättvis lönestruktur och lönegradering samt produktivitetsutveckling på arbetsplatsen.

Ett lokalt avtal kan ingås om hur lönejusteringen genomförs, tidpunkten för justeringen och justeringens storlek. Lokala avtal ska ingås före den 15.6.2027, ifall man inte kommer överens om att förlänga förhandlingstiden.

Avtalsparterna uppmanar till att ingå lokala avtal med beaktande av en eventuell särskilt svår situation för företaget.

Allmän förhöjning

Om inget lokalt löneavtal har ingåtts, höjs tjänstemännens månadslön (inklusive naturaförmåner men utan skifttillägg och söndagstillägg) 1.7.2027 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter med en allmän förhöjning om 2,0 procent.

Lokal pott

Om inget lokalt löneavtal har ingåtts, finns utöver den allmänna förhöjningen för löneförhöjningar om vilka avtalas lokalt en penningssumma till förfogande som uppgår till 0,4 procent av månadslönerna som betalats i april 2027 till tjänstemän som omfattas av detta kollektivavtal (inklusive naturaförmåner, men utan tillägg för skiftarbete och förhöjningar för söndagsarbete). Syftet med den lokala potten är att stöda lönebildningens sporrande effekt, en rättvis lönestruktur och lönegradering samt produktivitetsutveckling på arbetsplatsen.

Arbetsgivaren beslutar om fördelningen av den lokala potten och förhöjningarna träder i kraft 1.7.2027 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter.

Förtroendemannen har rätt att inom tre månader efter lönejusteringarna få en skriftlig redogörelse över hur den lokalt avtalade eller av arbetsgivaren genomförda löneuppgörelsen fördelats och om grunderna för fördelningen. Av redogörelsen ska framgå tjänstemännens antal, hur många som fått en lönehöjning, den genomsnittliga förhöjningens storlek samt den totala summan löneförhöjningar till tjänstemän. Utredningen ges utan att löneuppgifter för enskilda tjänstemän röjs.

5

HELHETSLÖNER ÅR 2025

Helhetslönerna enligt kollektivavtalets 12 § 8:e punkt är 1.8.2025 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter minst följande:

Nivå A	1 945 €/mån.
Nivå B	2 311 €/mån.
Nivå C	2 797 €/mån.
Nivå D	3 125 €/mån.

6

HELHETSLÖNER ÅR 2026

Helhetslönerna enligt kollektivavtalets 12 § 8:e punkt är 1.7.2026 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter minst följande:

Nivå A	2 001 €/mån.
Nivå B	2 378 €/mån.
Nivå C	2 878 €/mån.
Nivå D	3 216 €/mån.

7

HELHETSLÖNER ÅR 2027

Helhetslönerna enligt kollektivavtalets 12 § 8:e punkt är 1.7.2027 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter minst följande:

Nivå A	2049 €/mån.
Nivå B	2 435 €/mån.
Nivå C	2 947 €/mån.
Nivå D	3 293 €/mån.

8

ERSÄTTNINGAR TILL FÖRTROENDEMAN OCH ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIG ÅR 2025, 2026 OCH 2027

Beloppet på den separata månadsersättningen som betalas till en förtroendeman uppgår från och med 1.8.2023 till:

Antalet tjänstemän som förtroendemannen representerar	Ersättning per månad
--	----------------------

5–9	78 euro
10–24	127 euro
25–50	165 euro
51–100	236 euro
101–200	277 euro
201–400	331 euro
401–600	369 euro
över 600	432 euro

Månadsersättningen till en arbetarskyddsfullmäktig uppgår från och med 1.8.2025 till

Antalet tjänstemän som arbetarskyddsfullmäktigen representerar	Ersättning per månad
--	-------------------------

5–9	68 euro
10–24	103 euro
25–50	136 euro
51–	171 euro

Beloppet på den separata månadsersättningen som betalas till en förtroendeman uppgår från och med 1.7.2026 till:

Antalet tjänstemän som förtroendemannen representerar	Ersättning per månad
--	----------------------

5–9	80 euro
10–24	131 euro
25–50	170 euro
51–100	243 euro
101–200	285 euro

201–400	341 euro
401–600	380 euro
över 600	445 euro

Månadsersättningen till en arbetarskyddsfullmäktig uppgår från och med 1.7.2026 till

Antalet tjänstemän som arbetarskyddsfullmäktigen representerar	Ersättning per månad
5–9	70 euro
10–24	106 euro
25–50	140 euro
51–	176 euro

Beloppet på den separata månadsersättningen som betalas till en förtroendeman uppgår från och med 1.7.2027 till:

Antalet tjänstemän som förtroendemannen representerar	Ersättning per månad
5–9	82 euro
10–24	134 euro
25–50	174 euro
51–100	249 euro
101–200	292 euro
201–400	349 euro
401–600	389 euro
över 600	456 euro

Månadsersättningen till en arbetarskyddsfullmäktig uppgår från och med 1.7.2027 till

Antalet tjänstemän som arbetarskyddsfullmäktigen representerar	Ersättning per månad
5–9	72 euro
10–24	109 euro
25–50	143 euro
51–	180 euro

Månadslön (månadslön inklusive naturaförmåner i euro) är	kvällsskift cent	nattskift cent
under 1941	187	353
1942 - 2039	191	363
2040 - 2143	196	369
2144 - 2240	205	379
2241 - 2344	210	397
2345 - 2445	215	406
2446 - 2546	220	413
2547 - 2649	228	424
2650 - 2747	234	437
2748 - 2846	240	445
2847 -	246	454

1.7.2026 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter

Månadslön (månadslön inklusive naturaförmåner i euro) är	kvällsskift cent	nattskift cent
under 1997	192	363
1998 - 2098	197	374
2099 - 2205	202	380
2206 - 2305	211	390
2306 - 2412	216	409
2413 - 2516	221	418
2517 - 2620	226	425
2621 - 2726	235	436
2727 - 2827	241	450
2828 - 2929	247	458
2930 -	253	467

1.7.2027 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter

Månadslön (månadslön inklusive naturaförmåner i euro) är	kvällsskift cent	nattskift cent
under 2045	197	372

2046 - 2148	202	383
2149 - 2258	207	389
2259 - 2360	216	399
2361 - 2470	221	419
2471 - 2576	226	428
2577 - 2683	231	435
2684 - 2791	241	446
2792 - 2895	247	461
2896 - 2999	253	469
3000 -	259	478

Lördagstillägget är 1.8.2025 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter 1,58 €/timme.

Lördagstillägget är 1.7.2026 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter 1,63 €/timme.

Lördagstillägget är 1.7.2027 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter 1,67 €/timme.

10

ANTECKNINGAR OM ARBETSGRUPPER

Arbetsgrupp för lokalt avtalande

Avtalsparterna tillsätter en arbetsgrupp där man granskar bestämmelserna om lokala avtal, praxis för lokala avtal och parterna i avtalet.

Utveckling av kollektivavtalet

Avtalsparterna tillsätter en arbetsgrupp som fortsätter förnya och förtydliga skrivelserna i kollektivavtalet.

11

SOMMARPRAKTIKPROGRAMMET "LÄR KÄNNA ARBETSLIVET OCH TJÄNA EN SLANT" ÅREN 2026–2027

Avtal enligt det separata protokollet om sommarpraktikantprogrammet "Lär känna arbetslivet och tjäna en slant". För deltagande i sommarpraktikprogrammet "Lär känna arbetslivet och tjäna en slant" betalas en engångslön som år 2026 uppgår till 385 euro och år 2027 uppgår till 390 euro.

SNICKERIINDUSTRIFÖRBUNDET RF

FACKFÖRBUNDET PRO RF

TJÄNSTEMANNAAVTALET FÖR SNICKERIINDUSTRIN

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

1 §

TILLÄMPNINGSSOMRÅDE

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

Tillämpningsområdet är uppgiftsspecifikt. På grund av avtalets uppgiftsspecifika art har personens utbildningsnivå, given statistisk benämning eller lönebetalningssätt ingen avgörande betydelse då det avgörs vilket avtals tillämpningsområde personen tillhör.

Personer som arbetar i laboratorier eller med motsvarande uppgifter räknas som tjänstemän.

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

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

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

BESTÄMMELSER OM ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLET

2 § ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLET

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

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

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

BESTÄMMELSER OM ARBETSTID

3 § ORDINARIE ARBETSTID OCH DESS PLACERING

Arbetstidsschema

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

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

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

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

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

Övergång till flexibel och differentierad arbetstid kan ske ifall därom avtalas lokalt.

Lediga dagar

- 4 Den andra lediga dagen som ges per vecka kan vara:
 - en fast veckodag, som är en lördag, eller om detta inte är möjligt, måndag, eller
 - en rörlig veckodag, om arbetet utförs minst sex dagar i veckan.
- 5 Om i arbetet iakttas genomsnittlig arbetstid per vecka, förläggs lediga dagar sålunda, att perioden omfattar så många lediga dagar att arbetstiden under förloppet av perioden utjämnas till den ordinarie veckoarbetstiden.

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

Ordinarie arbetstidens längd vid dag- och 2-skiftsarbete

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

För arbetstid enligt stycket ovan betalas utöver månadslön för alla timmar enkel grundlön samt eventuella skift- och miljötillägg utan mertids- och övertidsersättningar.
- 9 Lokalt kan, i enlighet med kollektivavtalets förhandlingsordning, avtalas om övergången från 37,5 timmars arbetsvecka till 40 timmars arbetsvecka i enlighet med bilaga VI.
- 10 Under en vecka i vilken ingår söckenhelger är den ordinarie arbetstiden på lördag och på afton före högtidsdag som infaller på en vardag densamma som på övriga vardagar.
- 11 Om inte produktionstekniska orsaker annat förutsätter, är lediga dagar vid dagarbete (1/5) och vid intermittenta arbetstidsformer (2/5,3/5):
 - a. lördagen under nyårsveckan,
 - b. under trettondagsveckan,
 - c. påsklördagen,
 - d. lördagen efter påsk,
 - e. lördagen under första maj-veckan,
 - f. lördagen efter Kristi himmelsfärds dag,
 - g. midsommarafton,
 - h. lördagen under självständighetsdagsveckan,
 - i. julafton,
 - j. lördagen efter jul.

Om produktionsorsaker förutsätter arbete under de nämnda lediga dagarna, ersätts förlusten av ledig dag med lediga dagar under den ordinarie arbetstiden eller med penningersättning, såsom i fråga om övertid per vecka.

4 § ARBETSTIDSFÖRKORTNING OCH HUR DEN GENOMFÖRS I OLIKA

ARBETSTIDSFORMER

ARBETSTIDSFÖRKORTNING I 1- OCH 2-SKIFTSARBETE

Genomförande av arbetstidsförkortning

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

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

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

Då anställningsförhållandet inleds

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

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

Att ge ledighet

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

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

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

En tjänsteman som är frånvarande från arbetet anses ha fått ledighet, även om den frånvarande inte separat har meddelats om det, om hela fabriken

eller avdelningen, till vilken tjänstemannen hör, har tagit här avsedd ledighet, förutsatt att tjänstemannen i övrigt har varit berättigad till ledigheten. En tjänsteman som är sjuk får inte i annat än i ovan nämnda fall beordras vara ledig om ett meddelande om ledigheten inte har getts förrän tjänstemannen insjuknat eller om tjänstemannen inte har blivit frisk förrän ledigheten inleds.

Inkomstnivå

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

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

Flexledighet

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

INTERMITTENT TRESKIFTSARBETE

Arbetstidens längd

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

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

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

Arbetstidsscheman

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

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

Arbetstidsförkortning och övertidsarbete per vecka

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

Tillfälligt arbete i intermittent treskiftsarbete

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

Arbetstidsförkortning och inkomstnivå

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

KONTINUERLIGT TRESKIFTSARBETE

Arbetstidens längd

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

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

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

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

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

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

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

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

Arbetstidsförkortning och inkomstnivå

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

Arbetstidsförkortning och övertidsarbete per vecka

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

Förändringar i arbetsform

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

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

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

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

5 § GENOMSNITTLIG ORDINARIE ARBETSTID

Genomsnittlig ordinarie arbetstid kan i ett- och tvåskiftsarbete genom en överenskommelse och i enlighet med kollektivavtalets förhandlingsordning användas så, att arbetstiden under högst ett års tidsperiod utjämnas med den i kollektivavtalet fastställda maximala arbetstiden per dygn och per vecka.

Vid tillämpningen av genomsnittlig ordinarie arbetstid ska ett arbetstidsschema utarbetas för utjämningsperioden.

Om inte lokalt i enlighet med det föregående stycket har överenskommit om hur arbetstiden ordnas, kan arbetsgivaren i ett- och tvåskiftsarbete, om den produktionsmässiga situationen så förutsätter, tillfälligt förlänga den ordinarie arbetstiden per dygn till högst 10 timmar och arbetstiden per vecka till högst 50 timmar.

I detta fall ska arbetsgivaren i enlighet med 29 § i arbetstidslagen utarbeta ett schema för utjämning av arbetstiden under vilket arbetstiden utjämnas till i genomsnitt 40 timmar per vecka.

Ändringen är av tillfällig art, om man avser att återgå till det gamla arbetstidsschemat efter att tillståndet som förorsakat förändringen har övergått.

Om anställningsförhållandet i denna arbetstidsform upphör mitt under en utjämningsperiod, räknas vid slutet av anställningen ut hur många timmar den genomsnittliga arbetstiden per vecka har varit längre än den i kollektivavtalet fastställda ordinarie arbetstiden. För de timmar som överstiger detta antal timmar betalas ersättning motsvarande lönen för ordinarie arbetstid. Om den genomsnittliga arbetstiden per vecka är kortare än den i kollektivavtalet fastställda ordinarie arbetstiden, har arbetsgivaren på motsvarande sätt rätt att minska tjänstemannens lön med motsvarande belopp. Samma principer iakttas även när lönebetalningen har avbrutits under en pågående utjämningsperiod och arbetstiden inte utjämnas vid utgången av utjämningsperioden.

Nattarbete får utföras med iakttagande av bestämmelserna i 8 § i arbetstidslagen eller genom ett lokalt avtal.

Tillämpningsanvisning:

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

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

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

På tjänstemän tillämpas en likadan arbetstidspraxis som på arbetstagare om det inte för förmannens del finns en grundad orsak till att avvika från det system som hans eller hennes underställda iakttar.

6 § MERTIDSARBETE

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

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

Exempel:

a) Dagligt mertidsarbete högst 0,5 timmar per dag när den ordinarie arbetstiden är 7,5 timmar per dag.

b) Mertidsarbete på en ledig dag

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

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

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

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

Lön för mertidsarbete

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

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

7 § VILOTIDER OCH LEDIGHET PER VECKA

Ledighet per vecka

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

Ersättning för ledighet per vecka

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

- grundlön förhöjd med 100 % samt
- de övertids- och söndagsförhöjningar som förutsätts i detta avtal, om det samtidigt är fråga om övertids- eller söndagsarbete.

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

Daglig vilotid

- 8 Då arbetet har ordnats i regelbundna skift som överstiger sju timmar, ska, så också i arbeten avsedda i 7 § i arbetstidslagen, tjänstemannen ges en vilotid på minst en halv timme eller möjlighet att äta under arbetet.
- 9 När arbetstiden i dagsarbete överstiger sju timmar, ska tjänstemannen under arbetet ges åtminstone en regelbunden vilotid på minst en timme. Denna tid kan dock, efter att därom lokalt överenskommits, förkortas till en 1/2 timme. Tjänsteman har rätt att oförhindrat avlägsna sig från arbetsplatsen under vilotiden. Detta gäller dock inte sådana tjänstemän vilkas närvaro på arbetsplatsen är nödvändig för att arbetet ska fortlöpa.
- 10 I arbetstiden inräknas all den tid, som tjänstemannen är bunden till sitt arbete eller skyldig att vara närvarande på arbetsplatsen, men däremot inte en sådan paus, under vilken han eller hon har både rätt och i praktiken även möjlighet att obehindrat avlägsna sig från arbetsplatsen.
- 11 Utöver det som stadgas i 29 § i arbetsavtalslagen kan dygnsvilan i skiftarbete tillfälligt förkortas under tre på varandra följande arbetsskift. Vilotiden ska dock uppgå till minst fem timmar.

Till tjänsteman ska ges de vilotider som ersätter den förkortade dygnsvilan så fort som möjligt, dock senast inom en månad.

BESTÄMMELSER OM LÖNESÄTTNING

8 § LÖNESÄTTNING

- 1 Tjänstemans lön är månadslön. I tjänstemannens lön kan även ingå andra lönedelar som betalas på basis av företagets lönepolitik.
- 2 Med månadslön avses vid tillämpningen av detta avtal tjänstemans penninglön inklusive naturaförmåner men utan tillägg som betalas separat.
- 3 Som naturaförmåns penningvärde avses vid tillämpningen av detta avtal naturaförmånens gängse värde. Då det gängse värdet inte kan utredas, används i stället taxeringsvärdet. Skatteförvaltningen fastställer årligen de grunder enligt vilka naturaförmånernas penningvärde bestäms i beskattningen.

- 4 Lön betalas ut regelbundet på fasta lönebetalningsdagar som meddelats på förhand. Då ska lönen kunna lyftas på arbetsplatsen eller på det konto tjänstemannen uppgett.
- 5 Om lönebetalningsdagen inte är en bankdag, ska lönen kunna lyftas av tjänstemannen för förfallodagen.
- 6 Om ändringar i lönebetalningsdagen och -sättet avtalas lokalt senast en månad före ändringen genomförs. Ersättningar för arbete som utförts utöver den ordinarie arbetstiden ska betalas senast i samband med lönen för följande lönebetalningsperiod efter den som berättigade till ersättningarna.
- 7 Parterna rekommenderar att om lönesystem överenskoms i första hand företags- eller enhetsspecifikt så att lönesystemet består av differentieringen enligt kompetensklassificeringen av uppgiftsspecifika löner och av differentieringen enligt den personliga lönedelen. Om det avtalas lokalt om lönesystemet tillämpas inte de i denna paragraf nämnda minimilönerna.

- 8 Tjänstemännens helhetslöner är minst följande:
1.8.2025 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter

Nivå A	1 945 €/mån.
Nivå B	2 311 €/mån.
Nivå C	2 797 €/mån.
Nivå D	3 125 €/mån.

1.7.2026 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter

Nivå A	2 001 €/mån.
Nivå B	2 378 €/mån.
Nivå C	2 878 €/mån.
Nivå D	3 216 €/mån.

1.7.2027 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter

Nivå A	2 049 €/mån.
Nivå B	2 435 €/mån.
Nivå C	2 947 €/mån.
Nivå D	3 293 €/mån.

- 9 Bedömning av tjänstemannauppgifternas svårighetsgrad

Nivå A Assisterande tjänstemannauppgifter

Assisterande tjänstemannauppgifter såsom kopiering, posthantering, bud osv.

Nivå B Vanliga tjänstemannauppgifter

Skötseln av uppgiften förutsätter tillräcklig förtrogenhet och grundutbildning i branschen för att kunna sköta uppgiften.

Nivå C Krävande tjänstemannauppgifter

Skötseln av tjänsten förutsätter utom förtrogenhet erfarenhet, specialutbildning och chefsställning eller specialkompetens för att kunna sköta tjänsten.

Nivå D Synnerligen krävande tjänstemannauppgifter

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

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

- 10 De ovan nämnda minimilönerna ska tillämpas senast efter provotidens utgång. Minimilön tillämpas inte på personer under 18 år eller på praktikanter.
- 11 Arbetsgivaren är ansvarig för genomförandet och ibruktagandet av lönesystemet. Bedömningen av svårighetsgraden görs på arbetsplatsen. Representanter som tjänstemännen valt reserveras möjlighet att delta i bedömningen av arbetets svårighetsgrad.

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

9 § SKIFTARBETE SAMT KVÄLLS- OCH NATTARBETE

- 1 I skiftarbete ska arbetsskiften regelbundet avlösa varandra och växla med högst fyra veckors intervaller. Tjänsteman kan dock, då så överenskomms, fortlöpande arbeta i samma skift. Med skiftarbete avses även sådant arbete där skiften växlar så att på varandra följande skift överlappar varandra under högst en timme eller att det är högst en timme mellan skiften och där skiften växlar enligt ett på förhand bestämt sätt.
- 2 I skiftarbete betalas skiftarbetstillägg vars storlek per timme (månadslön inklusive naturaförmåner) är fr.o.m. 1.8.2025:

Månadslön (månadslön inklusive naturaförmåner i euro) är	kvällsskift cent	nattskift cent
under 1941	187	353
1942 - 2039	191	363
2040 - 2143	196	369
2144 - 2240	205	379
2241 - 2344	210	397
2345 - 2445	215	406

2446 - 2546	220	413
2547 - 2649	228	424
2650 - 2747	234	437
2748 - 2846	240	445
2847 -	246	454

I skiftarbete betalas skiftarbetstillägg vars storlek per timme (månadslön inklusive naturaförmåner) är fr.o.m. 1.7.2026:

Månadslön (månadslön inklusive naturaförmåner i euro) är	kvällsskift cent	nattskift cent
under 1997	192	363
1998 - 2098	197	374
2099 - 2205	202	380
2206 - 2305	211	390
2306 - 2412	216	409
2413 - 2516	221	418
2517 - 2620	226	425
2621 - 2726	235	436
2727 - 2827	241	450
2828 - 2929	247	458
2930 -	253	467

I skiftarbete betalas skiftarbetstillägg vars storlek per timme (månadslön inklusive naturaförmåner) är fr.o.m. 1.7.2027:

Månadslön (månadslön inklusive naturaförmåner i euro) är	kvällsskift cent	nattskift cent
under 2045	197	372
2046 - 2148	202	383
2149 - 2258	207	389
2259 - 2360	216	399
2361 - 2470	221	419
2471 - 2576	226	428
2577 - 2683	231	435
2684 - 2791	241	446
2792 - 2895	247	461
2896 - 2999	253	469
3000 -	259	478

Lokalt kan avtalas om att skifttilläggen betalas som månadsersättning.

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

8 **Lördagstillägg**

För tjänstemän i kontinuerligt treskiftarbete och i fortgående två- eller ettskiftarbete samt i arbetsformerna 3/6, 2/6 och 1/6 betalas för varje under lördagsarbetsdygnet utförd timme som hör till den ordinarie arbetstiden ett separat tillägg som uppgår till:

- Lördagstillägget är 1.8.2025 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter **1,58 €/timme**.
- Lördagstillägget är 1.7.2026 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter **1,63 €/timme**.
- Lördagstillägget är 1.7.2027 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter **1,67 €/timme**.

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

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

10 § LÖN FÖR DELTID

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

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

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

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

frånvarodag/-timme

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

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

MÅNATLIG ARBETSTID 2025

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

* inbegriper självständighetsdagen

MÅNATLIG ARBETSTID 2026

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

* inbegriper självständighetsdagen

MÅNATLIG ARBETSTID 2027

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

* inbegriper självständighetsdagen

MÅNATLIG ARBETSTID 2028

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

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

Tabellen tillämpas vid behov även i situationer som avses i 9 § 3 punkten i detta avtal, om inte lokalt annat överenskoms.

11 § ERSÄTTNINGAR FÖR ÖVERTID M.M.

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

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

Övertidsarbete per dygn

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

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

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

Övertidsarbete per vecka

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

- 5 Då en tjänsteman på grund av sjukdom, olycksfall, resa som sker på uppdrag av arbetsgivaren, permittering av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, ledighet som har getts för årlig förkortning av 40 timmars arbetstid per vecka, eller på grund av deltagande i en av arbetsgivaren anordnad eller i utbildningsavtalet avsedd yrkesutbildning eller samarbetsutbildning inte har kunnat utföra arbetet under det antal arbetstimmar som motsvarar den ordinarie arbetstiden per vecka, och han eller hon är tvungen att på sin i arbetstidsschemat angivna lediga dag komma på arbete, ersätts det arbete som har utförts under den lediga dagen så som har avtalats om övertidsarbete per vecka.

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

- 7 För övertidsarbete per vecka som utförts på påsklördag, midsommarafton och julafton betalas för samtliga timmar lön förhöjd med 100 procent, om annat inte föranleds av det som anges i punkt 17.

För övertidsarbete per dygn betalas med 50 procent förhöjd lön (torsdag). Då den ackumulerade övertiden per vecka emellertid redan är 8 timmar,

betalas för det utförda övertidsarbetet per dygn lön förhöjd med 100 procent. I detta fall betalas sålunda för de två sista timmarna på en söndag lön förhöjd med 100 procent.

För övertidsarbetet per vecka betalas för de åtta första timmarna lön förhöjd med 50 procent och därefter med 100 procent förhöjd lön. I detta fall betalas sålunda för lördagens timmar och för de 6,5 första timmarna på söndagen med 50 procent och för de följande 1,5 timmarna på söndagen med 100 förhöjd lön. Det ovan sagda gäller arbete som omfattas av arbetstidslagen.

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

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

Nattövertid

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

Inledande och avslutande arbeten

- 9 Då inledande och avslutande arbeten förorsakar övertidsarbete per dygn, ska för detta betalas ersättning.

Lokalt avtal om ett enda övertidsbegrepp

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

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

Det lokala avtalet ingås skriftligt mellan arbetsgivaren och förtroendemannen.

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

Arbete under söckenhelgsveckor

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

Arbetstiden under vissa söckenhelgsveckor 2025, 2026, 2027 och 2028

År 2025

1	Nyårsveckan	4 dagar
2	Trettondagsveckan	4 dagar
16	Påskveckan	4 dagar
17	Veckan efter påsk	4 dagar
18	Fösta maj-veckan	4 dagar
22	Kristi himmelfärdsveckan	4 dagar
25	Midsommarveckan	4 dagar
49	Självständighetsveckan	5 dagar
52	Julveckan	2 dagar

År 2026

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

År 2027

1	Trettondagsveckan	4 dagar
12	Påskveckan	4 dagar
13	Veckan efter påsk	4 dagar
17	Fösta maj-veckan	5 dagar
18	Kristi himmelfärdsveckan	4 dagar
25	Midsommarveckan	4 dagar
49	Självständighetsveckan	4 dagar
51	Julveckan	4 dagar
52	Nyårsveckan	5 dagar

År 2028

1	Trettondagsveckan	4 dagar
15	Påskveckan	4 dagar
16	Veckan efter påsk	4 dagar

Måltidspaus i övertidsarbete

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

Maximal arbetstid

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

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

Beräkning av lön för övertidsarbete

Vid beräkningen av förhöjd lön för övertidsarbete ska grundlönen beräknas så att månadslönen jämte inklusive naturaförmåner divideras med divisorn nedan

Ett- och tvåskiftsarbete	Divisor i intermittent treskiftsarbete	Kontinuerligt treskiftsarbete
Arbetstid/divisor	157	147
40 h / 159		
37,5 h / 157		

Ifall den ordinarie arbetstiden är någon annan, används som divisor det på ett motsvarande sätt uträknade genomsnittliga antalet faktiska arbetstimmar per månad i ordinarie arbete.

- 14 Vid beräkningen av grundlön ska utöver månadslönen iakttas penningvärdet på eventuella naturaförmåner, provisionslön och produktionspremier samt vikariatersättning, men däremot inte skifttillägg, ersättning för ordinarie söndagsarbete och inte heller exceptionella ersättningar av tillfällig natur, såsom övertids-, söndags- och mertidsersättningar.

Att byta ut övertidslön mot ledighet, fast månadsersättning

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

Lön för helgdagar

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

12 § SÖNDAGSARBETE

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

13 § VIKARIATERSÄTTNING

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

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

Tillämpningsanvisning

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

Bestämmelsen gäller inte

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

Lokala förhållanden

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

14 § BEREDSKAP

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

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

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

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

15 § UTRYCKNINGSGÄLDSARBETE OCH TELEFONANVISNINGAR

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

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

Telefonanvisningar

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

16 § UTBILDNINGSTILLFÄLLEN

- 1 Då en tjänsteman utsänd av arbetsgivaren deltar i en utbildning som är avsedd att främja hans eller hennes yrkeskunskaper, betalas reseersättningar i enlighet med bestämmelserna i 21 §.
- 2 Ersättningarna betalas enligt föregående punkt även till tjänsteman som deltar i gemensam utbildning som avses i 3 § punkt 1 i utbildningsavtalet, i fall avsikten med utbildningen lokalt har konstaterats vara att främja tjänstemannens yrkesfärdigheter.

- 3 Om utbildningen arrangeras vid en sådan tidpunkt att t.ex. en tjänsteman i nattskift är tvungen att komma till utbildningen under sin fritid, ska till honom eller henne för denna tid betalas ersättning i enlighet med hans eller hennes grundlön eller annars beviljas motsvarande ledighet. Trots att utbildningen äger rum under tjänstemannens ordinarie arbetstid, görs av denna orsak ändå inga avdrag på hans eller hennes lön. För resor som deltagandet i utbildningar avsedda i denna paragraf förutsätter betalas ingen lön för restiden.
- 4 Då en ovan avsedd utbildning sker på tjänstemannens lediga dag, avtalas det vid behov lokalt om ersättningsgrunderna för utbildningsdeltagande.
- 5 Vid arrangeringen av utbildningar ska man se till att tjänstemannen får en tillräckligt lång daglig vilotid.

17 § RESEERSÄTTNINGAR

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

Ersättning för de kostnader som resan föranleder samt övriga detaljer i anslutning till resan ska, vid behov, utredas gemensamt före avresan.
- 4 År 2025 betalas dagtraktamente för resor i Finland enligt följande.
 - a. 53 euro per resedygn, som helt eller av vilket över 10 timmar har använts till resan, arbete eller vistelse på reseorten, samt
 - b. 24 euro för ofullgånget dygn, som omfattar över 6 men högst 10 timmar,

- c. 24 euro, då tiden som använts till resan överstiger det sista fulla resedygnet med minst 2 timmar och 48 euro när det överstigs med mer än 6 timmar.

Då en tjänsteman inte uppvisar en inkvarteringsfaktura, betalas till honom eller henne 16 euro i övernattningspenning.

- 5 Då en tjänsteman, avvikande från det normala, på grund av arbetet inte har möjlighet att inta måltid på arbetsgivarens matservering eller i sin bostad under måltidspausen, och det inte är fråga om arbete på företagets verksamhetsställe som ligger på samma ort eller annars är närbeläget och där möjligheten att inta måltid motsvarar den normala, betalas till tjänstemannen en måltidsersättning på 13,25 euro. I dessa fall betalas inget dagtraktamente.

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

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

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

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

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

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

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

- 9 Då tjänstemannens normala arbetsuppgifter förutsätter upprepade resor eller då tjänstemannen på grund av sina uppgifters art själv bestämmer om

sina resor och om disponeringen av sin arbetstid, betalas ingen ersättning för den tid som åtgått till resor.

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

- 10 Har en överenskommelse ingåtts om användningen av egen bil, betalas för detta år 2025 i ersättning 59 cent per körkilometer.

Om tjänsteman på uppdrag av arbetsgivaren är tvungen att under arbetsresan transportera andra personer eller på grund av sina arbetsuppgifter transportera arbetsredskap, mätinstrument eller färdiga apparater i sin bil för vilka arbetsgivaren borde ersätta rese- eller transportkostnader, höjs kilometerersättningen med 4 cent per person eller motsvarande materialmängd.

Ersättningen höjs med 10 cent då arbetsuppgifterna förutsätter transport av släpvagn.

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

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

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

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

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

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

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

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

SOCIALA BESTÄMMELSER

18 § LÖN FÖR SJUKTID

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

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

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

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

Om tjänstemannens arbetsoförmåga på grund av samma sjukdom börjar på nytt inom 30 dagar från den dag, för vilken arbetsgivaren senast betalat lön för sjuktid, är tjänstemannen inte berättigad till en ny sjuklöneperiod enligt punkt 1 utan lön för sjuktid betalas sammanlagt högst för den tidsperiod som nämns i punkt 1. Om arbetsgivarens

lönebetalningsskyldighet redan har fullgjorts under den föregående arbetsförmågenhetsperioden, betalar arbetsgivaren dock lön för den en dags väntetid som det stadgas om i 7 § 8:e kapitel i sjukförsäkringslagen. Huruvida det är fråga om samma eller en annan sjukdom fastställs på basis av sjukförsäkringsbyråns bedömning.

- 4 Om en tjänsteman då arbetsavtalet med honom eller henne ingicks medvetet har hemlighållit sin sjukdom för arbetsgivaren, är arbetsgivaren inte skyldig att betala lön för sjuktid.
- 5 Tjänstemannen och läkaren på företagshälsovården kan sinsemellan komma överens om utförandet av s.k. ersättande arbete, ifall tjänstemannens hälsotillstånd detta tillåter.

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

19 § LÖN UNDER GRAVIDITETS- OCH FÖRÄLDRALEDIGHET

- 1 En tjänsteman beviljas som graviditets-, särskild graviditets- och föräldraledighet den tid till vilken graviditets-, särskild graviditets- och föräldrapenningen anses hänföra sig och som enligt sjukförsäkringslagen tillkommer honom eller henne. Till den födande föräldern betalas för graviditetsledigheten och föräldraledighet som följer omedelbart efter denna full lön för högst 72 vardagar om tjänstemannens anställningsförhållande fortgått utan avbrott i minst sex månader före nedkomsten och tjänstemannen ger fullmakt åt arbetsgivaren att för egen del lyfta den dagpenningssandel som tjänstemannen enligt sjukförsäkringslagen skulle ha rätt till under den avlönade graviditets- och föräldraledigheten.

Till en sådan icke-födande förälder som avses i 9 kap. 5 § 1–2 mom. i sjukförsäkringslagen betalas lön för ordinarie arbetstid högst under de första 32 vardagarna av föräldraledigheten. Utifrån denna punkt iakttas i utbetalningen av lön som ska betalas ut samma bestämmelser som vid utbetalning av lön till en födande förälder.

Om en tjänsteman kön som har rätt till föräldrapenning enligt 9 kap. 5 § 3 mom. i sjukförsäkringslagen adopterar ett barn under 7 år, betalas till tjänstemannen i omedelbar anslutning till adoptionen en avlönad ledighet som är högst 32 vardagar lång. Utifrån denna punkt iakttas i utbetalningen av lön som ska betalas ut samma bestämmelser som vid utbetalning av lön till en födande förälder. Längden på ett oavbrutet anställningsförhållande som är en förutsättning för att få lön beräknas från den dag adoptivbarnet togs i vård och i fråga om adoption inom familjen den dag föräldraskapet fastställdes.

Arbetsgivaren är skyldig att till tjänsteman som efter familjeledigheten återvänder till arbetet erbjuda de uppgifter som han eller hon utförde innan familjeledigheten inleddes, om hans eller hennes frånvaro har pågått högst 12 månader. Om detta inte är möjligt, ska arbetsgivaren erbjuda andra arbetsuppgifter på motsvarande nivå eller, om dylika inte finns, annat arbete.

I denna paragraf avsedd tjänstemans rätt att få arbete går före en persons som anställts som vikarie.

Övergångsbestämmelse:

En förutsättning för att bestämmelserna i 19 § i kollektivavtalet ska tillämpas är i fråga om den födande föräldern att förälderns graviditetsledighet med det barn som fötts för första gången börjar 1 apr 2025 eller efter det. I fråga om den icke-födande föräldern är en förutsättning att förälderns föräldraledighet med det barn som fötts för första gången börjar 1 apr 2025 eller efter det. Bestämmelserna tillämpas på en adoptivförälder om förälderns föräldraledighet med det adopterade barnet för första gången börjar 1 apr 2025 eller efter det.

- 2 För den tid som arbetsgivaren har betalat till tjänsteman den lön som fastställts i 19 § är arbetsgivaren berättigad till att som återbetalning till sig själv lyfta dagpenning eller därmed jämförbar ersättning som enligt lag eller avtal tillkommer tjänstemannen, eller få beloppet tillbaka av denne/denna, dock inte mer än det belopp arbetsgivaren har betalt. Avdragsrätten gäller dock inte den dagpenning eller ersättning som tjänsteman får på basis av den frivilliga försäkring som han eller hon själv helt eller delvis bekostat.

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

20 § LÄKARUNDERSÖKNINGAR

1

Lagstadgade läkarundersökningar

- 1.1 Det görs inte avdrag från tjänstemannens månadslön då tjänstemannen går på lagstadgade undersökningar i anslutning till arbetet och på av arbetsgivaren förutsatta kontroller och undersökningar.
- 1.2 Tjänsteman som hänvisas till undersökningar som avses i ovan nämnda lagrum eller som i en sådan undersökning förordnas eftergranskning ersätter arbetsgivaren även nödvändiga resekostnader. I fall undersökningarna eller

eftergranskningen genomförs på en annan ort betalar arbetsgivaren även dagpenning.

- 1.3 Om undersökningen genomförs under tjänstemannens fritid betalas tjänstemannen i ersättning för tilläggskostnaderna summa som motsvarar minimidagpenningen i enlighet med sjukförsäkringslagen.

2

Övriga läkarundersökningar

Förutsättningarna för ersättning av inkomstbortfallet är som följer:

2.1

Grundförutsättningar (gäller alla punkter 2.2.1–2.2.5)

- 2.1.1 Det ska vara fråga om ett sjukdomsfall eller ett olycksfall på grund av vilket det är nödvändigt att snabbt bli undersökt av en läkare. Tjänsteman ska lägga fram en utredning över läkarundersökningen som godkänts av arbetsgivaren och på begäran av arbetsgivaren en utredning över hur länge läkarundersökningen med väntetider och restider varade.
- 2.1.2 I övriga sjukdomsfall eller olycksfall än de som avses i punkt 2.1.1 förutsätts att tjänstemannen reserverar besöksid under arbetstid endast om det inte är möjligt att få en tid utanför arbetstiden inom skälig tid. En tjänsteman ska lägga fram en redogörelse för att han eller hon inte har kunnat få en besöksid utanför arbetstiden.
- 2.1.3 Tjänstemannen ska underrätta arbetsgivaren på förhand om sitt läkarbesök. Om det på grund av ett oöverstigligt hinder inte är möjligt att underrätta arbetsgivaren ska denne informeras omedelbart då det är möjligt.
- 2.1.4 Läkarundersökningen ska ordnas så att onödig förlust av arbetstiden undviks.
- 2.1.5 När sjukdomen beror på grovt vållande eller uppsåt ersätts inkomstbortfallet inte.

2.2

Särskilda förutsättningar

Inkomstbortfallet ersätts:

- 2.2.1 Ny eller återkommande sjukdom

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

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

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

2.2.2 Tidigare konstaterad sjukdom

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

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

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

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

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

2.2.3 Laboratorie- och röntgenundersökningar

Tiden för laboratorie- och röntgenundersökning som omedelbart anknyter till en läkarundersökning som ersätts. Laboratorie- och röntgenundersökningen ska vara ordinerad av läkare och sålunda en del av undersökningen. Inkomstbortfall för den tid som en särskild laboratorie- eller röntgenundersökning varar, ersätts endast om tjänstemannen inte har möjlighet att komma till laboratoriet eller röntgenundersökningen utanför arbetstiden eller om sjukdomen förutsätter att undersökningen genomförs endast vid en viss tidpunkt under dygnet. Ett sådant krav i fråga om tidpunkten ska utredas med läkarintyg.

2.2.4 Läkarkontroller och undersökningar i anslutning till graviditet

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

2.2.5 Plötslig tandsjukdom

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

3 Beräkning

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

Tillämpningsanvisning

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

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

21 § SEMESTER

- 1 Semester beviljas enligt lagen. Vid fastställandet av semesterns längd räknas som anställningstid även sådan anställningstid hos samma arbetsgivare som har föregått avbrott i anställningsförhållandet på grund av studier i syfte att främja tjänstemannens yrkeskompetens i sina arbetsuppgifter och även den tid som den avsedda personen medan studierna pågått har varit anställd hos den nämnda arbetsgivaren, ifall anställningsförhållandet fortgår omedelbart efter avslutade studier.
- 2 Om arbetsgivaren säger upp en tjänsteman på grunder som hänför sig till tjänstemannens person enligt 7 kap. 2 § i arbetsavtalslagen eller om tjänstemannen själv säger upp sig kan arbetsgivaren bestämma att tjänstemannen ska ta ut sin intjänade semester under uppsägningstiden oberoende av semesterperiod.
- 3 Semesterlön ska betalas innan semestern inleds, om inte lokalt har avtalats om att den betalas på ordinarie lönebetalningsdagar. Den daglön som betalas i form av semesterlön eller semesterersättning uträknas:
 - a. Utgående från månadslönen så att månadslönen divideras med talet 25 och multipliceras med antalet semesterdagar.
När man vill fastställa semesterlönen i praktiken är man tvungen att ange månadslönen å ena sidan som den lön som betalas för tiden i arbetet, å andra sidan som den lön som hänför sig till semestertiden. Dessa ska alltid sammanlagt motsvara månadslönen. Eftersom användningen av talet 25 som månadslönens divisor inte alltid leder till den semesterlön som avses i 10 § 1:a moment i semesterlagen, varvid lönen

enligt 10 § i semesterlagen borde utjämnas i samband med löneutbetalningen närmast efter semestern, rekommenderas, att i fråga om beräkningen av semesterlön används samma löneberäkningsmetod, som används för beräkningen av lön för deltid.

- b. Utgående från provisionslön så, att den lön som tjänats in under månader, som kvalificerar till semester, divideras med samma antal månader, och att i omvandlingen av den sålunda erhållna genomsnittliga månadslönen till daglön används talet 25.
- c. Till tjänsteman som fortlöpande har arbetat i skift eller i regelbundet återkommande skift, betalas för semestertiden utöver månadslönen en genomsnittlig daglön, som beräknas utgående från skifttillägget i enlighet med det som stadgas i semesterlagens 11 §. Vid beräkningen av ovan avsedd genomsnittlig daglön iakttas samtidigt även övriga fortlöpande eller regelbundet återkommande avtalsbaserade tillägg samt regelbundet återkommande söndagsförhöjningar.
- d. Då till tjänsteman betalas fasta månadsersättningar för övertidsarbete, skiftarbete, inledande eller avslutande arbete ska dessa rater av lönekaraktär även betalas under semestern. I fråga om naturaförmåner iakttas bestämmelserna i semesterlagens 9 § 2:a moment.

4 I dag- och tvåskiftsarbete räknas de lediga dagar enligt arbetstidsschemat som beror på förkortad arbetstid som dagar likställda med arbetade dagar vid intjänningen av semester.

5 I intermittert och kontinuerligt treskiftsarbete räknas de lediga dagar enligt arbetstidsschemat som beror på förkortad arbetstid som dagar likställda med arbetade dagar med iakttagande av beräkningssättet i 7 § 1 mom. i semesterlagen.

Semesterpremie

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

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

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

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

Till tjänsteman som efter fullgjord värnplikt i aktiv tjänst återvänder till arbetet efter tjänstgöringstidens utgång så som förutsätts i lagen om fortbestånd av till tjänstgöring inkallad värnpliktigs arbets- eller tjänsteförhållande (305/2009) har rätt att i semesterpremie få ovan nämnd procent av den semesterersättning som betalades till tjänstemannen när han eller hon inledde sin militärtjänstgöring.

Semesterpremien kan med stöd av ett lokalt avtal betalas antingen i en rat eller i flera rater, dock så att den till fullo är betald före utgången av kvalifikationsåret. Alternativt kan avtalas om att semesterpremien ersätts med motsvarande ledighet som ska tas ut före utgången av det kvalifikationsår som avses ovan. Om en tjänstemans anställningsförhållande upphör före den lokalt överenskomna tidpunkten för utbetalningen av semesterpremie, betalas semesterpremien då anställningsförhållandet upphör, om tjänsteman i övrigt är berättigad till semesterpremie.

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

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

22 § KORT TILLFÄLLIG LEDIGHET

- 1 Kort tillfällig ledighet som beviljas på grund av akut sjukdomsfall i en tjänstemans familjekrets eller på grund av nära anhörigs död, avdras inte från tjänstemannens lön eller semester. Med nära anhörig avses make/maka, egna och makes/makas föräldrar, familjens barn samt systrar och bröder.
- 2 Kort tillfällig ledighet beviljas även för fullgörande av samhällliga förtroendeuppdrag.

Månadslönen för en tjänsteman som verkar som kommunal förtroendeperson, minskas i motsvarande grad som ordinarie arbetstid går förlorad på grund av möten i kommunala förtroendeorgan. Minskningen av månadslön verkställs så att en tjänsteman tillsammans med av kommunen utbetald ersättning för förlorad inkomst erhåller sin månadslön. Arbetsgivarens eventuella andel betalas efter att tjänstemannen har lämnat arbetsgivaren en utredning över den av kommunen utbetalda ersättningen

för inkomstbortfall.

Motsvarande sammanjämkning av inkomster utförs även i fråga om övriga samhälleliga förtroendeuppdrag.

- 3 Längden på en kort tillfällig ledighet ska fastställas i förhållande till de situationer som nämns ovan och nödvändig restid.
- 4 Arbetsgivaren betalar till tjänstemannen lön för den tid som åtgår till reservövningar så, att tjänsteman får fulla löneförmåner minskad med den reservistlön som staten betalar till honom eller henne.
- 5 Tjänstemän som är medlemmar i STTK:s och Fackförbundet Pro rf:s representantskap och styrelser ges möjlighet att under arbetstid delta i sådana nämnda organs möten, där ärenden angående kollektivavtalsförhandlingar behandlas.
- 6 Tjänstemannen har rätt att få ledigt från arbetet, frånvaron avdras inte från lönen.
den dag han eller hon ingår äktenskap på
50- eller 60-års dagen

SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

23 § ANSVARSFÖRSÄKRING OCH GRUPPLIVFÖRSÄKRING

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

24 § ORGANISATIONSFRIHET OCH INNEHÅLLNING AV FACKFÖRENINGSMEDLEMSAVGIFTER

- 1 Parterna konstaterar att organisations- och föreningsfriheten är ömsesidigt okränkbar.
- 2 Arbetstagaren innehåller, ifall tjänsteman befullmäktigat honom eller henne därtill, medlemsavgifter till den tjänstemannaorganisation som är part i detta kollektivavtal och redovisar dem per lönebetalningsperiod på ett konto

som de enskilda organisationerna har angett. Innehållningen verkställs så som separat avtalats om i det avtalsprotokoll som centralorganisationerna har undertecknat. Till tjänstemannen ges efter kalenderårets utgång eller efter att anställningsförhållandet upphört ett intyg för beskattningen över den innehållna summan.

25 § FÖRSAMLINGSRÄTT

- 1 Registrerad förening som hör till ett tjänstemannaförbund som är bundet vid detta avtal eller motsvarande som har medlemmar på arbetsplatsen, har under följande förutsättningar möjlighet att på varje arbetsplats utanför arbetstiden (före arbetstidens början, under måltidspausen eller omedelbart efter arbetstidens slut samt, genom en separat överenskommelse, under tid som infaller under veckovilan) för tjänstemän som är anställda hos arbetsgivaren ordna möten om frågor kring anställningsförhållandena på arbetsplatsen:
 - a. Om mötet på arbetsplatsen eller på en annan i detta avtal avsedd plats ska avtalas med arbetsgivaren om möjligt tre dagar före det planerade mötet.
 - b. Arbetsgivaren anvisar en för ändamålet lämplig mötesplats som är i arbetsgivarens besittning och belägen antingen på arbetsplatsen eller i närheten av arbetsplatsen. Om en sådan plats inte finns, ska man vid behov genom förhandlingar söka nå en ändamålsenlig lösning i frågan.
 - c. Organisationen och arrangörerna som har reserverat möteslokalen ansvarar för ordningen under mötet och för ordning och reda i möteslokalen. Organisationens förtroendepersoner ska närvara vid mötet.
 - d. Mötesarrangörerna har rätt att kalla till mötet representanter för det förbund som är avtalspart i kollektivavtalet och för dess underförening samt för centralorganisationerna.

FÖRHANDLINGSORDNING OCH GILTIGHETSTID

26 § LOKALA AVTAL

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

kollektivavtal har trätt i kraft, kan även avtal som ingåtts för viss tid sägas upp med iakttagande av tre månaders uppsägningstid.

27 § FÖRHANDLINGSORDNING

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

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

28 § AVTALETS GILTIGHETSTID

Detta avtal gäller fr.o.m. 01.4.2025 t.o.m. 30.4.2028 och förlängs därefter med ett år i sänder, om inte någondera parten senast två månader innan avtalet löper ut skriftligen säger upp avtalet.

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

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

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

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

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

Helsingfors den 24 mars 2025

SNICKERIINDUSTRIFÖRBUNDET rf

FACKFÖRBUNDET PRO rf

**SNICKERIINDUSTRIFÖRBUNDET RF
FACKFÖRBUNDET PRO RF**

BILAGA I

AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD

I ALLMÄNNA

BESTÄMMELSER

1 §

ALLMÄNT TILLÄMPNINGSOMRÅDE

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

1. i lagen om yrkesutbildning (630/98) avsedda anställningsavtal (läroavtal),
2. i 5 och 8 § i arbetsavtalslagen nämnda fall (överlåtelse av rörelse, konkurs och död).

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

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

2 §

**ÖVERLÄMNANDE AV EN FÖRHANDLINGSFRAMSTÄLLNING ENLIGT
SAMARBETSLAGEN**

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

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

Tillämpningsanvisning: Om en förhandlingsframställning har lämnats 1.3.2024 kan själva förhandlingarna inledas 2.3.2024. Förhandlingarna kan inledas tidigast 24 timmar efter att förhandlingsframställningen har lämnats.

3 §

UPPSÄGNINGSGRUNDER

Arbetsgivaren får inte säga upp en funktionärs arbetsavtal utan ett sakligt och vägande skäl i enlighet med 7 kap. 1 § i arbetsavtalslagen. Som sådana uppsägningsgrunder anses skäl på grund av vilka hävning av arbetsavtal enligt arbetsavtalslagen är möjligt, likaså sådana orsaker, som beror på tjänstemannen själv, såsom att tjänsteman försummar sitt arbete,

inte iakttar av arbetsgivaren inom ramen för sin arbetsledningsrätt utfärdade bestämmelser eller bryter mot ordningsregler, samt ogrundad frånvaro och uppenbar vårdslöshet i arbetet.

4 § UPPSÄGNINGSTIDER

- 1 Ifall man i samband med uppsägningen inte överenskommit om annan uppsägningstid, ska arbetsgivaren vid uppsägningen av ett arbetsavtal iaktta
 - a. 14 dagars uppsägningstid, om anställningsförhållandet fortgått högst ett år;
 - b. 1 månads uppsägningstid, om anställningsförhållandet fortgått över ett år men högst 4 år;
 - c. 2 månaders uppsägningstid, om anställningsförhållandet fortgått över 4 år men högst 8 år;
 - d. 4 månaders uppsägningstid, om anställningsförhållandet fortgått över 8 år men högst 12 år och
 - e. 6 månads uppsägningstid, om anställningsförhållandet fortgått över 12 år.
- 2 Ifall man i samband med uppsägningen inte överenskommit om annan uppsägningstid, ska tjänstemannen när han eller hon säger upp sitt arbetsavtal iaktta
 - a. 14 dagars uppsägningstid, om anställningsförhållandet fortgått högst 5 år och
 - b. 1 månads uppsägningstid, om anställningsförhållandet fortgått över 5 år.
- 3 Arbetsgivaren eller tjänstemannen kan, om han eller hon så önskar, under semesterperioden (2.5–30.9) inkludera i uppsägningstiden semester som har intjänats under det föregående kvalifikationsåret men som inte ännu tagits ut.
- 4 Ovan nämnda uppsägningstider tillämpas inte under den provotid som avses i arbetsavtalslagen.

5 § UNDERLÅTELSE ATT IAKTTA UPPSÄGNINGS- OCH PERMITTERINGSTID

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

Om tjänsteman utan att iaktta uppsägningstiden säger upp sig från arbetet, är han eller hon skyldig att till arbetsgivaren som engångsersättning för

underlåtenhet att iaktta uppsägningstiden betala ett belopp som motsvarar lönen för uppsägningstiden. Arbetsgivaren får innehålla detta belopp från arbetstagarens slutlön med iakttagande av det som stadgats i 2 kap. 17 § i arbetsavtalslagen om arbetsgivarens kvittningsrätt.

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

6 §

MEDDELANDE OM UPPSÄGNING

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

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

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

7 §

MEDDELANDE OM UPPSÄGNINGSGRUND

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

8 §

UPPSÄGNING AV GRAVID TJÄNSTEMAN ELLER TJÄNSTEMAN PÅ FÖRÄLDRALEDIGHET

Arbetsgivaren får inte säga upp en tjänstemans arbetsavtal på grund av graviditet. Om arbetsgivaren säger upp en gravid tjänstemans arbetsavtal, anses uppsägningen bero på tjänstemannens graviditet, om inte arbetsgivaren visar på någon annan orsak. Tjänsteman ska på arbetsgivarens begäran förete en utredning över sin graviditet. Arbetsgivaren får inte säga upp en tjänstemans arbetsavtal på grund av familjeledighet enligt bestämmelserna i arbetsavtalslagen.

II UPPSÄGNING PÅ GRUND AV ORSAK SOM BEROR PÅ TJÄNSTEMAN

9 §

TILLÄMPNINGSOMRÅDE

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

10 §

VERKSTÄLLANDE AV UPPSÄGNING

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

11 §

HÖRANDE AV TJÄNSTEMAN

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

12 §

ERSÄTTNING FÖR OGRUNDAD UPPSÄGNING

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

13 §

ERSÄTTNINGSBELOPP

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

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

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

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

III PERMITTERING

14 § PERMITTERING

Vid permittering av tjänsteman ska de varseltider som avses i 16 § iakttas och permitteringen kan ske för viss tid eller tills vidare. Genom ett arbetsavtal eller under ett pågående anställningsförhållande kan även i övrigt på tjänstemannens eller arbetsgivarens initiativ avtalas om att tjänsteman permitteras.

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

Permitteringen förhindrar inte tjänstemannen att under permitteringstiden ta emot annat arbete.

15 § FÖRHANDSANMÄLAN OM PERMITTERING

Om grunden för permittering är minskning av arbete på grund av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker ska arbetsgivaren när denne blir medveten om behovet av permittering innan permitteringen inleds ge ett förhandsmeddelande enligt 5 kap. 3 § i arbetsavtalslagen till tjänstemännens förtroendeman.

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

16 § PERMITTERINGSMEDDELANDE

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

Meddelandet om permittering lämnas till tjänstemannen personligen, om inte annat avtalas mellan arbetsgivaren och tjänstemännens förtroendeman.

I meddelandet ska anges grunden för permitteringen, dess begynnelsetidpunkt och längden på permitteringen för viss tid, samt för permitteringen tills vidare dess beräknade längd.

Arbetsgivaren ska på tjänstemannens begäran ge ett skriftligt intyg över permitteringen. Meddelandet om permittering ska delges den ovan avsedda förtroendemannen och när permitteringen berör minst tio tjänstemän ska även Arbetskraftsmyndigheterna underrättas om permitteringen.

Exceptionella permitteringssituationer

1. Annullering av permittering

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

2. Framskjutande av permittering

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

3. Avbrytande av permittering

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

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

17 §

ORDNINGSFÖLJDEN VID REDUCERING AV ARBETSKRAFT

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

18 §**MEDDELANDEN ANGÅENDE UPPSÄGNING OCH PERMITTERING**

Tjänstemännens förtroendeman ska underrättas om arbetskraft skärs ner eller permitteras på grund av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker.

19 §**ÅTERANSTÄLLNING**

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

VERKSAMHETSMODELL FÖR SYSSELSÄTTNING OCH OMSTÄLLNINGSSKYDD

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

Samarbets- och uppsägningsförfarande

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

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

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

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

Sysselsättningsplan och dess genomförande under uppsägningstid

Arbetsgivaren har anmälningsskyldighet om rätten till sysselsättningsplan och förhöjt utbildningsstöd.

Arbetsgivaren underrättar Arbetskraftsmyndigheten om uppsägningen som skett på grund av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, ifall den uppsagda arbetstagaren har minst tre års arbetshistoria. Anmälningsskyldigheten gäller även upphörandet av ett sådant anställningsförhållande för

viss tid hos samma arbetsgivare som utan avbrott eller med endast kortvariga avbrott har bestått av ett eller flera arbetsavtal för viss tid som sammanlagt utgör minst tre år. Arbetsgivaren är skyldig att med arbetstagarens samtycke omedelbart efter att uppsägningarna skett lämna upplysningar om arbetstagarens utbildning, arbetserfarenhet och arbetsuppgifter till Arbetskraftsmyndigheten. Arbetsgivaren deltar även i övrigt, om separat så avtalas, i utarbetandet av sysselsättningsplanen.

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

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

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

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

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

BILAGA II

PROTOKOLL OM SÄTTET ATT FÖRKORTA ARBETSTIDEN 17.12.1993

PROTOKOLL OM SÄTTET ATT FÖRKORTA ARBETSTIDEN I DAG- OCH TVÅSKIFTSARBETE

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

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

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

3 § Förkortningen av arbetstiden verkställs genom att ledighet ges så, att arbetstiden under en period av högst ett kalenderår utjämnas till den veckomängd som avses i 2 §. Semesterdagar kan inte utnyttjas för att utjämna arbetstiden.

Ledigheten hålls enligt arbetsgivarens anvisning minst ett skift åt gången, om inte annat överenskoms med tjänstemannen om att hålla ledighet eller få ersättning för den. Outtagen och i arbetstidsschemat oinförd ledighet ges senast före utgången av juni månad följande år.

Om även då finns innestående ledighet ersätts den på samma sätt som veckoövertid.

Ifall inte tidpunkten för varje enskild ledighet bestäms separat, utan tidpunkterna för flera eller alla ledigheter bekräftas på en gång, kallas den plan som härvid uppgörs arbetstidsschema.

Vid uppgörandet av arbetstidsschemat bör arbetsgivaren sträva till att beakta tjänstemännens individuella önskemål om tidpunkterna för ledigheten inom ramen för de behov produktionen ställer samt med beaktande av drifts- och servicetider.

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

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

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

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

Helsingfors den 17 december 1993

BILAGA III

BILAGA SYSTEM MED ARBETSTIDSBANK

Lokalt kan avtalas om ett system med arbetstidsbank enligt följande principer.

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

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

Ibruktagande av arrangemanget

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

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

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

Att ge ledighet

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

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

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

Lönebetalning

Om lönegrunden enligt vilken ledigheterna sparas i arbetstidsbanken avtalas lokalt.

Sjukdom

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

Anställningsförhållandets upphörande

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

Upphörande av systemet med arbetstidsbank

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

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

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

BILAGA IV

FÖRTROENDEMANNAAVTAL FÖR SNICKERIINDUSTRIN

1 § SYFTET MED FÖRTROENDEMANNASYSTEMET

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

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

2 § AVTALETS TILLÄMPNINGSSOMRÅDE

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

3 § FÖRTROENDEMAN

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

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

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

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

ärendet berör alla företagets olika arbetsplatser inom samma ort.

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

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

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

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

4 § ORDNANDE AV FÖRTROENDEMANNNAVAL

Förtroendemanna- och avdelningsförtroendemanna- och avdelningsförtroendemanna- kan ordnas på arbetsplatsen.

Alla tjänstemän som arbetar inom tillämpningsområdet för kollektivavtalet för tjänstemän inom snickeriindustrin bereds en möjlighet att rösta i valet. Ordlandet och förrättandet av val får inte onödigt störa arbetandet.

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

5 § VALBARHET

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

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

6 § ANMÄLNINGAR

Valresultatet meddelas arbetsgivaren skriftligen. Därtill meddelas i vilka fall vice förtroendemannen vikarierar för förtroendemannen.

Arbetsgivaren meddelar förtroendemannen om vem som förhandlar lokalt och företagsvis i arbetsgivarens ställe, samt vem som är suppleant när denne är hindrad.

7 § FÖRTROENDEMANNENS UPPGIFTER

Förtroendemannens och avdelningsförtroendemannens uppgifter är:

- att representera de tjänstemän som arbetar inom kollektivavtalets tillämpningsområde i förhandlingar med arbetsgivaren som gäller tolkningen av kollektivavtal, lokala avtal, arbetslagstiftningen och allmänna ärenden som berör tjänstemännens anställningsförhållande och för tjänstemännens del övervaka att detta avtal följs samt leda de lokala förhandlingarna på tjänstemännens vägnar
- att representera tjänstemän, ifall en sådan person eller grupp av personer, för vilken tjänstemannen är eller kunde vara i förmansställning, föreslår arbetsgivaren förhandlingar om ett ärende som berör den av kollektivavtalet omfattande tjänstemannen.

8 § FÖRTROENDEMÄNNENS ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE

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

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

9 § FÖRFLYTTNING AV FÖRTROENDEMAN

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

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

10 § ANSTÄLLNINGSSKYDD

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

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

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

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

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

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

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

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

11 §

BEVILJANDE AV BEFRIELSE

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

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

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

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

12 § FÖRTROENDEMANNÄRSÄTTNING

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

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

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

13 § VERKSAMHETSUTRYMMEN FÖR FÖRTROENDEMAN

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

Om de praktiska arrangemangen avtalas lokalt.

14 § UTBILDNING FÖR FÖRTROENDEMÄN

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

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

15 § PERSON-, STATISTIK- OCH ARBETSKRAFTSUPPGIFTER

1. Allmän informationsförmedling

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

2. Meningsskiljaktighetsfall

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

3. Person- och statistikuppgifter

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

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

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

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

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

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

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

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

4. **Arbetskraftsuppgifter**

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

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

5. **Lönesystem**

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

6. **Uppgifternas konfidentiella natur**

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

BILAGA V

SAMARBETSAVTAL

1

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

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

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

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

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

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

2

SAMARBETSUPPGIFTER OCH SAMARBETSORGANISATIONER INOM ARBETARSKYDDET

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

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

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

3

BESTÄMMELSER OM ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGENS STÄLLNING

3.1

Befrielse från arbete och ersättning för inkomstbortfall

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

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

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

3.2

Arbetarskyddsfullmäktiges ställning

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

En arbetarskyddsfullmäktigs förtjänstutveckling ska motsvara förtjänstutvecklingen inom företaget.

När uppdraget för en arbetarskyddsfullmäktig som helt eller delvis har befriats från arbetet upphör, ska han eller hon tillsammans med arbetsgivaren utreda om upprätthållandet av yrkeskunskaperna för det tidigare eller motsvarande arbetet

förutsätter yrkesutbildning. Arbetsgivaren ordnar den utbildning som förutsätts i utredningen.

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

3.3

Anställningsskydd

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

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

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

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

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

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

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

3.4

Ersättare

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

4

UTBILDNING

4.1

Gemensam utbildning

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

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

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

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

4.2

Fackföreningsutbildning

4.2.1

Anställningsförhållandets bestånd och anmälningstider

Tjänstemännen ges tillfälle att delta i kurser enligt utbildningsavtalet som utbildningsarbetsgruppen har godkänt, såvida det inte medför kännbar olägenhet för företagets verksamhet. I bedömningen av ovan avsedd olägenhet beaktas arbetsplatsens storlek.

Anmälan om deltagande i kursen ska göras så tidigt som möjligt. I negativa fall underrättas förtroendemannen senast 10 dagar innan kursen inleds om orsaken till att beviljandet av ledighet skulle medföra kännbara olägenheter. Då ska man i samråd sträva efter att utreda en eventuell annan tidpunkt för kursen då det inte finns hinder för medverkan.

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

Företrädare för personalen som anges under punkt 4.2.2 reserveras i enlighet med ovan nämnda avtalspunkt möjlighet att delta i sådan utbildning som avses i det här avtalet som är ägnad till att öka dessa personers kompetens för skötseln av de uppgifter som avses i det här avtalet.

4.2.2

Ersättningar

För en med utbildningsavtalet förenlig kurs som utbildningsarbetsgruppen har godkänt betalar arbetsgivaren månadslön till förtroendemannen, avdelningens förtroendeman, vice förtroendemannen, arbetarskyddsfullmäktige, vice fullmäktige och medlemmar av arbetarskyddskommissionen för utbildning som deras uppgifter kräver, till förtroendemannen och avdelningens förtroendeman för högst en månad och för personer i ovan nämnda arbetarskyddsförtroendeuppdrag för högst två veckor.

Till tjänstemän som nämns i 4.2.2 punkten betalas dessutom för varje kursdag för vilken månadslönen inte minskas en måltidsersättning som har avtalats mellan förbunden för att ersätta de måltidskostnader som kursens arrangör har för kursen.

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

Semester-, pensions- eller andra med dessa jämförbara förmåner minskas inte, upp till gränsen på en månad, på grund av deltagande i kurs enligt 4.2 punkten.

6

INFORMATIONSVERKSAMHET

Arbetsgivaren ska för personalen eller dess företrädare lägga fram:

1. En redogörelse för företagets ekonomiska situation enligt företagets bokslut efter att detta har fastställts.
2. En redogörelse för företagets ekonomiska situation som utvisar framtidsutsikterna för företagets produktion, sysselsättningsläge, lönsamhet och kostnadsstruktur minst två gånger under räkenskapsåret.
3. Årligen en personalplan, som innehåller uppskattningar av vilka förändringar i antalet anställda, personalens art och ställning som är att vänta, Företaget ska utan dröjsmål meddela väsentliga förändringar i alla ovan nämnda uppgifter.

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

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

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

SNICKERIINDUSTRIFÖRBUNDET RF

FACKFÖRBUNDET PRO RF

BILAGA VI**BILAGA ÖVERGÅNG TILL 40 TIMMARS ARBETSVECKA**

Avtalet ska ingås före utgången av det föregående året. Avtalet kan årligen sägas upp med två månaders uppsägningstid så att avtalet upphör att gälla vid kalenderårets utgång.

ALTERNATIV A:

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

ALTERNATIV B:

- a. När tjänsteman har arbetat 170 ordinarie 8 timmars arbetsdagar, får han eller hon 100 timmar ledigt.
- b. När det gäller ledigheten iakttas principerna i tillämpningsområdets arbetstidsförkortningsavtal om 40 timmars arbetsvecka. Vid beräkningen av under a-punkten avsedda dagar tillämpas vad som stadgas om dagar likställda med tid i arbetet i det aktuella förkortningsavtalet.
- c. Ovan i punkt a nämnd ledighet minskas med den del av semestern som överstiger 30 vardagar samt med samtliga andra lediga dagar som i övrigt förkortar den årliga arbetstiden, med undantag av kyrkliga högtider, midsommarafton, självständighetsdagen, julafton, nyårsdagen, första maj samt lördagen efter jul och påsk.
- d. En period som omfattas av 37,5 timmars arbetsvecka får inte delas upp i flera än två delar, om inte annat avtalas.
- e. Arbetstidsschemat uppgörs för ett år framåt, om inte annat avtalas.
- f. Om en tjänsteman inte har hunnit arbeta 170 ordinarie 8 timmars arbetsdagar förrän hans eller hennes anställning upphör, eller om den period som omfattar 40 timmars arbetsvecka av en annan orsak har avbrutits innan den nämnda inkomsten har tjänats ihop, ges till tjänstemannen motsvarande ledighet för den dygnsarbetstid som överstiger

arbetstidsschemats 7,5 timmar, eller betalas till honom eller henne för den lön förhöjd med 50 procent. Även i detta fall iakttas den möjliga proportionella minskning som nämns ovan i punkt a.

SNICKERIINDUSTRIFÖRBUNDET RF
FACKFÖRBUNDET PRO RF

ARBETSTIDEN I DAG- OCH
TVÅSKIFTSARBETE

SOMMARPRAKTIKPROGRAMMET "LÄR KÄNNA ARBETSLIVET OCH TJÄNA EN SLANT" ÅREN 2026–2027

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

Snickeriindustriförbundet rf och Fackförbundet Pro rf har avtalat om följande:

1. Bestämmelserna nedan gäller grundskolelever, tiondeklassare, gymnasister och ungdomar som deltar i TUVU-utbildningen vars anställningsförhållande baserar sig på sommarpraktikantprogrammet "Bekanta dig med arbetslivet och tjäna en slant".
2. Ett anställningsförhållande enligt sommarpraktikprogrammet som fortgår två veckor eller tio arbetsdagar kan förläggas till perioden mellan 1.6 och 31.8 under åren 2026–2027. Man kan göra endast en praktikperiod enligt denna rekommendation hos samma arbetsgivare per år.
3. För deltagande i sommarpraktikprogrammet "Lär känna arbetslivet och tjäna en slant" betalas en engångslön som år 2026 uppgår till 385 euro och år 2027 uppgår till 390 euro. I lönen ingår den semesterersättning som tjänats in under praktiken. För lönen betalas lagstadgade socialskyddsavgifter beroende på personens ålder.
4. Bestämmelserna om löner, lönesättningsgrunder och andra förmåner med penningvärde i det gällande kollektivavtalet tillämpas inte på grundskolelever, tiondeklassare, gymnasister och ungdomar som deltar i TUVU-utbildningen vars anställningsförhållande baserar sig på sommarpraktikantprogrammet som avses i detta protokoll. Med undantag av den ordinarie arbetstidens längd tillämpas på dem inte heller kollektivavtalets bestämmelser om arbetstid, ifall dessa skulle försvåra det praktiska förverkligandet av sommarpraktikprogrammet.

Helsingfors den 24 mars 2025

SNICKERIINDUSTRIFÖRBUNDET FACKFÖRBUNDET PRO
RF RF