

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
TANDLABORATORIEBRANSCHN
1.2.2022–31.1.2025**

**Tandlaboratorieförbundet
Fackförbundet Pro rf**

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL	3
KOLLEKTIVAVTALETS INNEHÅLL	6
1 § TILLÄMPNINGSSOMRÅDE.....	6
2 § ALLMÄNNA SKYLDIGHETER.....	6
3 § BESTÄMMELSER OM AVLÖNING	6
4 § ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDETS UPPHÖRANDE	10
5 § ARBETSTID.....	11
6 § MERTIDSARBETE	14
7 § ÖVERTIDSERSÄTTNINGAR	14
8 § DELTIDSLÖN	16
9 § SEMESTER.....	18
10 § LÖN UNDER SJUKDOM ELLER UNDER MODERSKAPSLEDIGHET SAMT EFTER OLYCKSFALL	19
11 § LÄKARUNDERSÖKNINGAR	20
12 § RESEERSÄTTNINGAR.....	20
13 § KORT TILLFÄLLIG FRÅNVARO	21
14 § PERMITTERING	21
15 § ARBETSFÖRHÅLLANDEN	22
16 § ARBETSKLÄDER OCH VACCINATION	22
17 § LOKALA AVTAL	23
18 § FÖRHANDLINGSORDNING	23
19 § ALLMÄNT PÅSEENDE AV KOLLEKTIVAVTAL OCH LAGAR.....	23
20 § AVTALETS GILTIGHET	24
SAMARBETSAVTAL FÖR TANDLABORATORIER.....	30

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL

Kollektivavtal för tandlaboratoriebranschen

Tid 2.2.2022

Kollektivavtalet för tandlaboratoriebranschen förnyas enligt förhandlingsresultatet som avtalats mellan förbunden.

1. Avtalsperiod

Den nya avtalsperioden gäller från och med 1.2.2022 till och med 31.1.2025 och därefter ett år i sänder, såvida ingendera parten skriftligen säger upp avtalet senast två månader innan det upphör.

Kollektivavtalet ska sägas upp så att det upphör 31.1.2024 om parterna inte når en överenskommelse om löneuppgörelsen för 2024.

2. Löneförhöjningar

2.1. Löneuppgörelse år 2022

Månadslönerna inklusive naturaförmåner höjs från början av den lönebetalningsperiod som börjar 1.5.2022 eller närmast därefter genom en allmän förhöjning på 2 procent.

Tabellönerna höjs med 2 procent från och med 1.5.2022.

Ersättningarna till förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen höjs från 1.5.2022 med 2 procent.

2.2. Löneuppgörelse år 2023

Månadslönerna inklusive naturaförmåner höjs från början av den lönebetalningsperiod som börjar 2023-05-01 eller närmast därefter genom en allmän förhöjning på 2 procent.

Tabellönerna höjs med 2 procent från och med 2023-05-01.

Ersättningarna till förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen höjs från 1.5.2023 med 2 procent.

2.3. Löneuppgörelse år 2024

Avtal om löneförhöjningar för 2024 ska ingås senast 30.11.2023. Om ingen lösning nås gällande lönejusteringarna för 2024 före 30.11.2023, kan avtalet sägas upp så att det löper ut 31.1.2024.

3. Textändringar

3.1 Till **5 § Arbetstid** fogas en ny underrubrik Flexibel arbetstid

Flexibel arbetstid

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan lokalt avtala om att ta i bruk flexibel arbetstid genom att ingå ett avtal om detta på det sätt som bestäms i 17 § i kollektivavtalet.

Med flexibel arbetstid avses att den ordinarie arbetstiden ordnas så att arbetstagaren inom angivna gränser kan bestämma vilken tid han eller hon börjar och slutar arbeta varje dag.

Vid överenskommelse om flexibel arbetstid ska man åtminstone komma överens om följande:

- 1) oavbruten fast arbetstid
- 2) flexram per dygn och förläggning av flextiden
- 3) förläggning av vilotider
- 4) maximum för sammanräknade överskridningar och underskridningar av den ordinarie arbetstiden.

Vid flexibel arbetstid förkortas eller förlängs den ordinarie arbetstiden per dygn med högst fyra timmar. Den ordinarie arbetstiden under veckan är högst 40 timmar i genomsnitt. Den ackumulerade arbetstiden kan överskridas med högst 40 timmar och underskridas med högst -20 timmar.

Arbetstagaren och arbetsgivaren kan avtala om att den intjänade flextiden kan tas ut också som hela dagar.

Om arbetstagaren är arbetsoförmögen vid tidpunkten för flexledigheten, flyttas flexledigheten till en senare tidpunkt på begäran av arbetstagaren. Om arbetstagaren insjuknar under flexledigheten, kan arbetstagaren flytta de hela dagar han eller hon inte tagit ut till en senare tidpunkt genom att visa upp en intyg över sjukledighet.

3.2 Till **10 § Lön under sjukdom eller under moderskapsledighet samt efter olycksfall** fogas en protokollsanteckning efter det tredje stycket under rubriken Anmälningsskyldighet och läkarintyg

Vid sidan av att kräva ett intyg från läkare kan arbetsgivaren ta i bruk ett förfarande, där förmannen kan utifrån tjänstemannens egen anmälan låta bli att kräva ett intyg från läkare vid tjänstemannens kortvariga sjukfrånvaron.

Protokollsanteckning:

Med kortvarig sjukfrånvaro avses en högst 3 dagar lång frånvaro på grund av sjukdom.

Om arbetsgivaren misstänker att en tjänsteman missbrukar förfarandet med egen anmälan, kan arbetsgivaren begära ett läkarintyg redan för den första sjukdagen.

3.3. Till **13 § Kort tillfällig frånvaro** fogas ett sjunde stycke.

Om arbetstagarens anställningsförhållande har pågått 20, 30 eller 40 år får arbetstagaren 5 extra lediga dagar. Arbetsgivaren och arbetstagaren bestämmer hur arbetstagaren tar ut de extra lediga dagarna. Dessa dagar dras inte av från arbetstagarens lön eller semester.

3.4. 16 § Arbetskläder och vaccination ändras och lyder enligt följande

Arbetsgivaren är skyldig att tillhandahålla arbetskläder (= rock och byxor eller kjol). Arbetskläderna måste tvättas tillräckligt ofta, så att arbetstagaren kan byta till en ren arbetsrock minst en gång i veckan. Arbetstagarna måste vid behov ha tillgång till en ny uppsättning arbetskläder och arbetsskor.

Arbetstagaren har på begäran rätt att på arbetsgivarens bekostnad ta en hepatitvaccination.

När arbetstagaren fått vaccinationen är han eller hon skyldig att utföra arbeten med smittorisk och följa desinfektionsanvisningarna.

4. Underteckningsprotokoll

Arbetsgrupp:

Familjeledighetsreformen

Parterna tillsätter en gemensam arbetsgrupp som har i uppgift att före 17.6.2022 utreda hur familjeledighetsreformen som träder i kraft 1.8.2022 påverkar kollektivavtalet. Arbetsgruppen följer hur arbetet med familjeledighetsreformen framskrider och beaktar enligt gemensam överenskommelse på ett kostnadsneutralt sätt vilka ändringar i kollektivavtalet lagstiftningsreformen föranleder.

Om de undertecknande organisationerna inte kommer överens om vilka ändringar i kollektivavtalet som ska göras till följd av familjeledighetsreformen från och med 1.8.2022, förblir tiderna för utbetalning av lön trots att termerna i lagen ändrats desamma till slutet av avtalsperioden, om inte de undertecknande organisationerna avtalar om annat.

Om arbetsgruppen inte avtalar om någon annan tid för utbetalning av lön, betalas från och med 1.1.2024 full lön i 10 vardagar under faderskapsledigheten.

Förbunden rekommenderar att de arbetsplatser som inte gjort upp ett åldersprogram gör upp ett sådant för att stödja äldre arbetstgares ork i arbetet.

TANDLABORATORIEFÖRBUNDET RF

FACKFÖRBUNDET PRO RF

Terhi Klint-Pihlajamaa

Jorma Malinen

Minea Pyykönen

TANDLABORATORIEFÖRBUNDET FACKFÖRBUNDET PRO RF

KOLLEKTIVAVTAL MELLAN TANDLABORATORIEFÖRBUNDET OCH FACKFÖRBUNDET PRO RF

KOLLEKTIVAVTALETS INNEHÅLL

1 § TILLÄMPNINGSSOMRÅDE

Detta avtal omfattar arbetstagarna och tjänstemännen som är anställda inom tandlaboratoriebranschen som här efter benämns arbetstagare.

2 § ALLMÄNNA SKYLDIGHETER

Arbetsgivaren ska förhålla sig förtroendefullt till arbetstagaren och i mån av möjlighet även stödja arbetstagaren när han eller hon strävar efter att utveckla sin yrkeskunskap. Arbetsgivaren ska så tidigt som möjligt meddela arbetstagaren om ändringar som gäller hans eller hennes ställning och stödja arbetstagaren när han eller hon representerar arbetsgivaren. Arbetstagaren ska introduceras i arbetet och i de förändringar som äger rum i arbetet. Den nya arbetstagaren underrättas om vilket kollektivavtal som tillämpas. Arbetsavtalet ska alltid ingås skriftligt.

Arbetsgivaren innehåller med fullmakt av arbetstagaren medlemsavgifterna till tjänstemannaorganisationen som är delaktig i detta kollektivavtal och redovisar dessa avgifter per lönebetalningsperiod på organisationens bankkonto.

Grupplivförsäkring

Arbetsgivaren ska ta och bekosta arbetstagarna en grupplivförsäkring.

Organisationsfrihet

Parterna konstaterar att organisations- och föreningsfriheten på bägge sidor är okränkbar.

3 § BESTÄMMELSER OM AVLÖNING

Lönejusteringar år 2022

Allmän förhöjning 1.5.2022

Månadslönerna inklusive naturaförmåner höjs från början av den lönebetalningsperiod som börjar 1.5.2022 eller närmast därefter genom en allmän förhöjning på 2 procent.

Tabellönerna höjs med 2 procent från och med 1.5.2022.

Lönejusteringar år 2023

Allmän förhöjning

Månadslönerna inklusive naturaförmåner höjs från början av den lönebetalningsperiod som börjar 1.5.2023 eller närmast därefter genom en allmän förhöjning på 2 procent.

Tabellönerna höjs med 2 procent från och med 1.5.2023.

Lönejusteringar år 2024

Avtal om löneförhöjningar för 2024 ska ingås senast 30.11.2023. Om ingen lösning nås gällande lönejusteringarna för 2024 före 30.11.2023, kan avtalet sägas upp så att det löper ut 31.1.2024.

TABELLÖNERNA ÄR FÖLJANDE:

Tabellöner t.o.m. 30.4.2022

Tandvårdsarbetare

Lägsta lön	1530
efter 1 år	1603
efter 3 år	1683
efter 6 år	1764
efter 9 år	1852
efter 12 år	1945
efter 15 år	2042

Tandlaborant

Lägsta lön	1759
efter 1 år	1846
efter 3 år	1934
efter 6 år	2029
efter 9 år	2130
efter 12 år	2236
efter 15 år	2347

Läroavtalselev

Under 12 månader	1295
Efter 12 månader	1391

Tandtekniker

Lägsta lön	2012
efter 1 år	2079
efter 3 år	2220
efter 6 år	2323
efter 9 år	2438
efter 12 år	2560
efter 15 år	2689

Ansvarig tandtekniker 2585

Tandteknikerelev vid patientarbete 1530

Tabellöner 1.5.2022–30.4.2023

Tandvårdsarbetare

Lägsta lön 1561

efter 1 år 1635

efter 3 år 1717

efter 6 år 1799

efter 9 år 1889

efter 12 år 1984

efter 15 år 2083

Tandlaborant

Lägsta lön 1794

efter 1 år 1883

efter 3 år 1973

efter 6 år 2070

efter 9 år 2173

efter 12 år 2281

efter 15 år 2394

Läroavtalselev

Under 12 månader 1321

Efter 12 månader 1419

Tandtekniker

Lägsta lön 2052

efter 1 år 2121

efter 3 år 2264

efter 6 år 2369

efter 9 år 2487

efter 12 år 2611

efter 15 år 2743

Ansvarig tandtekniker 2637

Tandteknikerelev vid patientarbete 1561

Tabellöner 1.5.2023–

Tandvårdsarbetare

Lägsta lön	1592
efter 1 år	1668
efter 3 år	1751
efter 6 år	1835
efter 9 år	1927
efter 12 år	2024
efter 15 år	2124

Tandlaborant

Lägsta lön	1830
efter 1 år	1921
efter 3 år	2012
efter 6 år	2111
efter 9 år	2216
efter 12 år	2326
efter 15 år	2442

Läroavtalselev

Under 12 månader	1347
Efter 12 månader	1447

Tandtekniker

Lägsta lön	2093
efter 1 år	2163
efter 3 år	2310
efter 6 år	2417
efter 9 år	2536
efter 12 år	2663
efter 15 år	2798

Ansvarig tandtekniker

2689

Tandteknikerelev vid patientarbete

1592

Tillämpningsanvisning:

Tandteknikerelevens tabellön tillämpas inte på praktik som ingår i studierna om inte annat avtalas lokalt (i YH-examen ingår i skrivande stund praktik under 2x10 veckor).

För en högre yrkeshögskoleexamen (HYH) betalas ett lönetillägg som är 10 procent av grundlönen. Till specialtandteknikerna (EHT) betalas motsvarande lönetillägg. För att få lönetillägget ska tandteknikern meddela arbetsgivaren att han eller hon avlagt examen.

Ansvarig tandtekniker:

Med ansvarig tandtekniker avses en tandtekniker som sörjer för tandlaboratoriets verksamhet om ägaren inte är en tandtekniker eller han eller hon inte själv huvudsakligen ansvarar för verksamheten.

Tandlaborant:

Vid tandlaboranternas lönesättning beaktas tiden inom branschen så att

- den lägsta lönen tillämpas för en person som tagit tandlaborantexamen utan arbetserfarenhet som tandvårdsarbetare
- lönen efter tre år tillämpas för en person som har tre års arbetserfarenhet som tandvårdsarbetare innan examen
- lönen efter sex år tillämpas för en person som haft sex års arbetserfarenhet som tandvårdsarbetare innan examen
- tandlaboranternas praktiktid beaktas inte som tid inom branschen
- då tandlaboranterna och tandvårdsarbetarna studerar till tandtekniker tillämpas inte elevlöner på dem eftersom en redan uppnådd yrkeskunskap inte får leda till att lönen minskar under studietiden.

4 § ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLETS UPPHÖRANDE

Då arbetsgivaren säger upp ett arbetsavtal är uppsägningstiden:

- 14 dagar om anställningsförhållandet fortgått under högst ett år
- 1 månad om anställningsförhållandet har fortgått utan avbrott över ett år, men högst 4 år
- 2 månader om anställningsförhållandet utan avbrott fortgått över 4 år, men högst 8 år
- 4 månader om anställningsförhållandet utan avbrott fortgått över 8 år men högst 12 år
- 6 månader, om arbetsförhållandet har fortgått utan avbrott över 12 år.

Om inte parterna i samband med uppsägningen kommer överens om annat, är uppsägningstiden då arbetstagaren säger upp sig:

- 14 dagar om anställningsförhållandet fortgått utan avbrott högst 2 år
- 1 månad om anställningsförhållandet fortgått utan avbrott över 2 år.

Arbetsgivaren eller arbetstagaren kan om de så önskar under semesterperioden (2.5–30.9) inräkna i uppsägningstiden den semester som intjänats under föregående semesterkvalificeringsår, men som ännu inte tagits ut.

Om arbetsgivaren minskar arbetskraft på grund av arbetsbrist ska regeln tillämpas enligt vilken de med det längsta anställningsförhållandet och arbetstagare med flerbarnsfamiljer sägs upp sist. Yrkeskompetens ska observeras som en faktor vid uppsägning av arbetstagare.

Om arbetstagaren anser att hans eller hennes uppsägning från arbetet skett under omständigheter som kan betraktas som en kränkning av organisationsfriheten har han eller hon rätt att kräva genom sitt fackförbund en utredning för att åtgärda frågan.

5 § ARBETSTID

Den ordinarie arbetstiden är högst 8 timmar per dag och 40 timmar per vecka. I arbetstiden inräknas all den tid, som arbetstagaren 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. De tär möjligt att övergå till flexibel och differentierad arbetstid om detta avtalas lokalt.

Arbetsskiftet ska vara minst 4 timmar.

Söckenhelgsveckor

Under en söckenhelgsvecka är den ordinarie arbetstiden på en helgafton (och lördag) som infaller på en vardag densamma som på övriga vardagar.

Lediga dagar är:

- lördagen under nyårsveckan
- lördagen den vecka trettondagen infaller
- påsklördagen
- lördag efter påsk
- lördagen under första maj-veckan
- lördagen efter Kristi himmelfärdsdag
- midsommaraftonen
- lördagen den vecka självständighetsdagen infaller
- julafton och
- lördagen efter jul.

Dagliga vilotider

Arbetstagarna måste ges en möjlighet på arbetsplatsen under arbetsdagen till två 10 minuter långa pauser. Arbetstagarna ska ges en vilopaus på en timme under arbetsdagen som inte räknas in som arbetstid. Vilopausen kan avtalas arbetstagarspecifikt till en längd på en halv timme under vilken arbetstagaren har rätt att obehindrat avlägsna sig från arbetsplatsen. Den nämnda vilopausen ska ges mellan klockan 10.30 - 13.30.

I övrigt iakttas beträffande arbetstiden den gällande arbetstidslagen.

Arbetstidsförkortning

Tillämpningsområde:

Arbetstiden förkortas med 100 timmar per år gällande arbetstidsformer vars ordinarie arbetstid är 40 timmar per vecka.

Därutöver förutsätts att arbetstiden i det ovan avsedda arbetet i övrigt förkortas av semester på högst 30 vardagar, kyrkliga högtider och midsommarafton, självständighetsdagen, julafton, nyårsdagen och första maj.

Intjänad ledighet:

Perioden för fastställandet av intjänad ledighet är ett kalenderår. Under varje kvartal som arbetstagaren varit i arbete intjänar han eller hon 25 timmar.

För ett kvartal då en arbetstagare inte har utfört arbete under mer än 11 arbetsdagar intjänas ingen ledighet. Dagar som dock likställs med arbetsdagar är de

- då arbetstagaren varit förhindrad att utföra arbete på grund av sin semester eller
- reservövningar och
- lediga dagar avsedda i denna punkt.

Ledigheten ges vid en tidpunkt som arbetsgivaren bestämmer före slutet av juni under följande kalenderår.

Ledigheten ges veckovis genom att förkorta arbetsveckans sista arbetsdag med två timmar och under sex veckor med tre timmar om inget annat avtalas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Lokalt kan avtalas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren om betalning av ledighet i pengar, varvid tjänstemannen arbetar en 40 timmars arbetsvecka. Penningersättningen betalas vid en tidpunkt som avtalas mellan arbetstagaren och arbetsgivaren.

Anmälan om ledighet och flyttning:

När ledighet ges som hela dagar anmäls ledigheten minst 14 dygn innan om den lediga perioden är längre än en arbetsdag och minst 7 dygn innan om det gäller en enstaka dag och inget annat avtalas med arbetstagaren gällande ledighet.

Arbetsgivaren har rätt att flytta den lediga dagen och i detta fall tillämpas även en anmälningstid på 7 dygn.

Om arbetstagaren i samband med överenskommelsen måste av tvingande skäl komma till arbetet på sin lediga dag eller under de fria timmarna på veckans sista arbetsdag underrättas han eller hon om antingen en ny ledighet eller betalas enligt överenskommelse en lön förhöjd med 100 procent.

Om arbetstagaren efter anmälan om ledig dag förhindras ta ut den på grund av ett sådant skäl som arbetsgivaren är skyldig att ersätta inkomstbortfall för på grund av andra avtalsbestämmelser ges ingen ny ledig dag.

Om arbetsgivaren permitterar en arbetstagare av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker innan den ändrade lediga dagen getts ska den lediga dagen dock ges innan permitteringen börjar.

Förfarande när anställningsförhållandet upphör:

I fall arbetstagarens anställning upphör och den ackumulerade ledigheten inte har getts, ersätts arbetstagaren för den outtagna ledigheten i enlighet med anvisning om beräkning av timlön enligt avtal i 8 § i kollektivavtalet.

Om en arbetstagare fått mer ledigt än vad som intjänats då anställningsförhållandet upphör är arbetsgivaren berättigad att innehålla motsvarande lön i samband med slutlönen såsom avses i 8 § i kollektivavtalet.

Ersättning för inkomstbortfall:

Arbetstidsförkortningen verkställs utan att förvärvsinkomstnivån sänks. En förutsättning är att arbetstagaren arbetat enligt arbetstidsschemat den sista arbetsdagen före den lediga dagen och även den närmast därefter följande arbetsdagen eller någondera av dessa om frånvaron har berott på arbetsgivarens tillåtelse eller arbetstagarens sjukdom eller reservövning eller av annan härmed jämförbar anledning.

Inverkan på semester:

Vid fastställandet av semesterns längd är de lediga dagarna likvärdiga med sådana arbetsdagar som avses i semesterlagen.

Flexitid

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan lokalt avtala om att ta i bruk flexibel arbetstid genom att ingå ett avtal om detta på det sätt som bestäms i 17 § i kollektivavtalet.

Med flexibel arbetstid avses att den ordinarie arbetstiden ordnas så att arbetstagaren inom angivna gränser kan bestämma vilken tid han eller hon börjar och slutar arbeta varje dag.

Vid överenskommelse om flexibel arbetstid ska man åtminstone komma överens om följande:

- 1) oavbruten fast arbetstid
- 2) flexram per dygn och förläggning av flexitiden
- 3) förläggning av vilotider
- 4) maximum för sammanräknade överskridningar och underskridningar av den ordinarie arbetstiden.

Vid flexibel arbetstid förkortas eller förlängs den ordinarie arbetstiden per dygn med högst fyra timmar. Den ordinarie arbetstiden under veckan är högst 40 timmar i genomsnitt. Den ackumulerade arbetstiden kan överskridas med högst 40 timmar och underskridas med högst -20 timmar. Arbetstagaren och arbetsgivaren kan avtala om att den intjänade flexitiden kan tas ut också som hela dagar.

Om arbetstagaren är arbetsoförmögen vid tidpunkten för flexledigheten, flyttas flexledigheten till en senare tidpunkt på begäran av arbetstagaren. Om arbetstagaren insjuknar under flexledigheten, kan arbetstagaren flytta de hela dagar han eller hon inte tagit ut till en senare tidpunkt genom att visa upp en intyg över sjukledighet.

6 § MERTIDSARBETE

Begreppet mertidsarbete

Med mertidsarbete avses arbete som utförs utöver den avtalade arbetstiden om den underskrider 40 timmar per vecka. Mertidsarbete kan därmed, med undantag av frånvarofall, endast komma i fråga för sådana personers del vars avtalade ordinarie arbetstid är under 40 timmar per vecka.

Former av mertidsarbete

Mertidsarbete förekommer i följande former:

- dagligt mertidsarbete, vanligtvis endast 0,5 timmar om dagen
- som lediga dagar
 - *vanligtvis högst 2,5 timmar, då mertidsarbete inte har utförts alls under veckan eller
 - *upp till 40 timmar per vecka, då arbetstagaren varit frånvarande från arbetet under veckan.

Lön för mertidsarbete

För mertidsarbete betalas oförhöjd lön enligt antalet timmar ifall det inte avtalats om att mertidsarbetet ersätts med motsvarande ledighet. Grundtimlönen som betalas för mertidsarbete beräknas på samma sätt som övertidsersättningen.

Till en arbetstagare 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 § ÖVERTIDSERSÄTTNINGAR

Med övertidsarbete avses arbete som utförs utöver de lagstadgade maximivolymer för ordinarie arbetstid. Övertidsarbete kan endast beordras med den berörda personens medgivande.

Övertid per dygn är det arbete som en person med ordinarie arbetstid utför som överskrider 8 timmar per dygn.

Övertid per vecka är det arbete som en person med ordinarie arbetstid utför som överskrider 40 timmar per vecka utan att överskrida den ordinarie arbetstiden per dygn. Vid beräkning av övertid per vecka avdras övertidstimmarna per dygn från den utförda arbetstiden.

Övertidsersättningar

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

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

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

Vid beräkning av förhöjd lön för övertidsarbete ska grundlönen räknas så att månadslönen inklusive natura förmåner divideras med talet 160 då den ordinarie arbetstiden är 40 timmar per vecka och med talet 158 då den ordinarie arbetstiden är 37,5 timmar per vecka. Vid tillämpning av en annan ordinarie arbetstid används som divisor på motsvarande sätt det beräknade genomsnittliga antalet faktiska arbetstimmar per månad i ordinarie arbete.

8 § DELTIDSLÖN

Vid beräkning av lön för deltidarbete fås timlönen genom att månadslönen med naturaförmåner divideras med antalet arbetstimmar som ingår i den ordinarie arbetstiden under den aktuella månaden. Frånvaro kan ersättas genom att utföra motsvarande antal arbetstimmar.

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

Arbetstid per månad 2022 arbetsdagar 37,5 t och 40 t

År 2022	Arbetsdagar	Divisor	
		37,5	40,0
januari	20	150,0	160
februari	20	150,0	160
mars	23	172,5	184
april	19	142,5	152
maj	21	157,5	168
juni	21	157,5	168
juli	21	157,5	168
augusti	23	172,5	184
september	22	165,0	176
oktober	21	157,5	168
november	22	165,0	176
december	21	157,5	168

(inbegriper självständighetsdagen)

Arbetstid per månad 2023 arbetsdagar 37,5 t och 40 t

År 2023	Arbetsdagar	Divisor	
		37,5	40,0
januari	21	157,5	168
februari	20	150,0	160
mars	23	172,5	184
april	18	135,0	144
maj	21	157,5	168
juni	21	157,5	168
juli	21	157,5	168
augusti	23	172,5	184
september	21	157,5	168
oktober	22	165,0	176
november	22	165,0	176
december	19	142,5	152

(inbegriper självständighetsdagen)

Arbetstid per månad 2024 arbetsdagar 37,5 t och 40 t

År 2024	Arbetsdagar	Divisor	
		37,5	40,0
januari	22	165,0	176
februari	21	157,5	168
mars	20	150,0	160
april	21	157,5	168
maj	21	157,5	168
juni	19	142,5	152
juli	23	172,5	184
augusti	22	165,0	176
september	21	157,5	168
oktober	23	172,5	184
november	21	157,5	168
december	19	142,5	152

(inbegriper självständighetsdagen)

Arbetstid per månad 2025 arbetsdagar 37,5 t och 40 t

År 2025	Arbetsdagar	Divisor	
		37,5	40,0
januari	21	157,5	168

9 § SEMESTER

Semester erhålls enligt gällande semesterlag. En arbetstagare vars anställningsförhållande före utgången av semesterkvalifikationsåret som föregår semesterperioden pågått oavbrutet under minst 1 år, har rätt att få för detta kvalifikationsår 2,5 vardagar semester för varje full semesterkvalifikationsmånad.

En arbetstagare vars anställningsförhållande före utgången av semesterkvalifikationsåret pågått under en kortare tid än 1 år, har rätt att få för detta kvalifikationsår 2 vardagar semester för varje full semesterkvalifikationsmånad.

Semesterlönen ska betalas innan semestern inleds, om man inte lokalt har kommit överens om att den betalas på de ordinarie lönebetalningsdagarna.

Semesterlön eller dagslön som betalas som semesterersättning beräknas genom att månadslönen divideras med talet 25 och multipliceras med antalet semesterdagar. När man i praktiken vill fastställa semesterlönen ska man sålunda dels hänvisa till lönen som betalats för tiden i arbetet och dels till lönen som är inriktad på semestertiden. Dessa ska alltid sammanlagt motsvara månadslönen. Eftersom tillämpningen av talet 25 som divisor för månadslönen inte alltid leder till den semesterlön som avses i 10 § 1 momentet i semesterlagen, varvid lönen ska utjämnas i samband med lönebetalningen som följer på semestern, rekommenderas att semesterlönen beräknas med hjälp av lönebetalningsmetoden för deltid.

På semesterdagar enligt kollektivavtalet tillämpas 25 § och 27 § i semesterlagen från och med 1.10.2013.

Semesterpenning

Semesterpenningen är 50 procent av arbetstagarens semesterlön. Vid beräkningen av semesterpenningen som ligger till grund för semesterlönen divideras månadslönen med 25 och multipliceras med antalet semesterdagar enligt semesterlagen.

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

Semesterpenningen betalas dock om en arbetstagare omedelbart före semesterns början eller dess utgång under anställningstiden har varit frånvarande från arbetet med arbetsgivarens samtycke eller har varit förhindrad att komma till arbetet av en orsak som nämns i 7§ i semesterlagen.

Genom avtal kan semesterpenningen bytas antingen helt eller delvis till avlönad ledighet så att antalet lediga dagar är hälften av antalet semesterdagar som motsvarar semesterpenningen då t.ex. en semesterpenning som motsvarar 24 lediga dagar ger 12 arbetsdagar med lön som lediga dagar.

10 § LÖN UNDER SJUKDOM ELLER UNDER MODERSKAPSLEDIGHET SAMT EFTER OLYCKSFALL

Lönebetalningsskyldighet

Om arbetstagaren på grund av sjukdom eller olycksfall är arbetsförmågen har han eller hon rätt att medan arbetsförmågan varar få sin lön samt naturaförmåner enligt följande:

Anställningsförhållandet har fortgått utan avbrott: Lön:

- 1 månad men under 1 år för 4 veckor
- 1 år men under 5 år för 5 veckor
- 5 år men under 10 år för 2 månader
- 10 år eller längre för 3 månader

Ifall anställningsförhållandet oavbrutet har fortgått högst en månad betalas som lön för sjuktid 50 procent av lönen i enlighet med 2 kap. 11 § i arbetsavtalslagen.

Om tjänstemannen blir arbetsförmögen på grund av samma sjukdom på nytt inom 5 dagar efter att sjukledigheten upphört, är tjänstemannen inte berättigad till en ny tidsperiod med lön för sjuktid, utan lön för sjuktid betalas sammanlagt enligt andra stycket i denna paragraf.

Anmälningsskyldighet och läkarintyg

När arbetsgivaren kräver det ska arbetstagare visa upp ett läkarintyg över sin sjukdom som utfärdats av företagets företagsläkare eller ett annat läkarintyg som godkänns av arbetsgivaren.

Om arbetsgivaren inte godkänner arbetstagarens läkarintyg och hänvisar denne till en annan utsedd läkare för undersökning, ska arbetsgivaren ersätta arvoden för läkarintyget.

Vid sidan av att kräva ett intyg från läkare kan arbetsgivaren ta i bruk ett förfarande, där förmannen kan utifrån tjänstemannens egen anmälan låta bli att kräva ett intyg från läkare vid tjänstemannens kortvariga sjukfrånvaron.

Protokollsanteckning:

Med kortvarig sjukfrånvaro avses en högst 3 dagar lång frånvaro på grund av sjukdom.

Om arbetsgivaren misstänker att en tjänsteman missbrukar förfarandet med egen anmälan, kan arbetsgivaren begära ett läkarintyg redan för den första sjukdagen.

Moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet

Arbetstagaren ges moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet under den tid som han eller hon är berättigad till moderskaps-, faderskaps- och föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen. För moderskapsledigheten betalas full lön såsom vid sjukdomsfall om anställningsförhållandet varat under 5 år. Vid anställningsförhållanden som varat minst 5 år betalas för moderskapsledigheten lön för 3 månader. Samma förfarande gäller då arbetstagare adopterar ett barn under 7 år.

En förutsättning för lönebetalning är dock att arbetstagare anställningsförhållande har fortgått utan avbrott i minst sex månader före nedkomsten.

I anknytning till en faderskapsledighet enligt sjukförsäkringslagen betalas till arbetstagaren lön för ordinarie arbetstid jämte naturaförmåner för en faderskapsledighetsperiod på åtta (8) vardagar. Vid betalning av lön för faderskapsledigheten iakttas samma förutsättningar och övriga bestämmelser som vid betalning av lön för moderskapsledigheten.

Särskild moderskapspenning

Arbetstagaren har rätt att få särskild moderskapspenning under en månads tid innan den egentliga moderskapspenningen om det finns misstankar om skadlig inverkan på modern eller barnet i arbetet. Om arbetstagaren får särskild moderskapspenning innan den egentliga moderskapspenningen förkortas perioden med moderskapspenning i samma utsträckning.

11 § LÄKARUNDERSÖKNINGAR

Arbetstagaren har under sin ordinarie arbetstid rätt till:

- läkarundersökning och därtill hörande undersökningar
- sjukvård i fall av akut tandsjukdom
- behövlig undersökning i samband med graviditet
- besök hos läkare eller tandläkare för konstaterande av akut sjukdom hos barn eller på barnarådgivningen.

Förutsättningen för lönebetalning är att det inte har varit möjligt att ordna ärendet utanför arbetstiden. Onödig förlust av arbetstid ska undvikas.

Enligt lagen om företagshälsovård är arbetsgivaren skyldig att anordna företagshälsovård. Arbetsgivaren sänder regelbundet arbetstagaren till hälsoundersökningar som ingår i hans eller hennes företagshälsovårdsprogram. I företagshälsovårdsprogrammet tas det hänsyn till bl.a. arbetstagarens ålder, uppgifter och andra eventuella kontroller som arbetstagaren nyligen genomgått.

12 § RESEERSÄTTNINGAR

Arbetstagaren är skyldig att avlägga 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.

Arbetsgivaren ersätter alla nödvändiga resekostnader. Ersättning för kostnader som resan medför samt övriga detaljer i anslutning till resan ska vid behov utredas tillsammans före resan.

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

13 § KORT TILLFÄLLIG FRÅNVARO

Arbetstagarens lön och semester minskas inte på grund av kort tillfällig frånvaro för vård av eget barn vid akut sjukdom.

Frånvarons längd är högst 3 kalenderdagar och bestäms enligt vad som anses vara nödvändigt för att ordna vård åt barnet eller vårda barnet.

En förutsättning för lönebetalning till någon annan än en ensamförsörjare är att båda föräldrar förvärvsarbetar.

Tillämpningsanvisning:

Det finns ingen bestämd åldersgräns för barnets ålder gällande behovet av att ordna eller vårda det i kollektivavtalet. Därför kan arbetstagaren även stanna hemma och vårda ett barn som är över 10 år om vården eller ordnandet av vård kräver detta (t.ex. barnet har hög feber). Det ska dock gälla akut sjukdom. Om en arbetstagare känner till på förhand om t.ex. en medicinsk åtgärd eller rehabiliteringsåtgärd eller en hälsokontroll har han eller hon ingen rätt att stanna hemma med lön för att vårda eller ordna vård enligt kollektivavtalet.

Arbetstagarens lön eller semester minskas inte på grund av kort frånvaro i samband med en nära anhörigs dödsfall eller vid insjuknande i en akut och allvarlig sjukdom. Med nära anhörig avses barn, föräldrar, syskon, maka/make eller makans/makens föräldrar.

Frånvaron ska utredas enligt bestämmelserna i detta kollektivavtal om lön för sjukdomstid.

Arbetstagarens lön och semester minskas inte på grund av hans eller hennes 50- och 60-årsdagar, eget bröllop eller för att registrera partnerskap om de infaller på en arbetsdag.

Om arbetstagarens anställningsförhållande har pågått 20, 30 eller 40 år får arbetstagaren 5 extra lediga dagar. Arbetsgivaren och arbetstagaren bestämmer hur arbetstagaren tar ut de extra lediga dagarna. Dessa dagar dras inte av från arbetstagarens lön eller semester.

14 § PERMITTERING

Vid permittering följs bestämmelserna i arbetsavtalslagen. Varseltid vid permittering är 14 dagar.

Exceptionella permitteringssituationer

Annullering av permittering:

Om nytt arbete uppkommer hos arbetsgivaren under pågående permitteringsvarsel, kan annullering av permitteringen tillkännages innan permitteringen börjar. Då förlorar permitteringsanmälan sin betydelse och permitteringar som verkställs senare bör grunda sig på nya meddelanden om permittering.

Förskjutning av permittering:

Arbete som uppkommer under pågående permitteringsvarsel kan emellertid vara av tillfällig karaktär. Att helt återkalla en sådan permittering är inte möjligt, utan permitteringen begynnelsepunkt kan framskjutas till en senare tidpunkt. En permittering kan senareläggas på dessa grunder endast en gång utan att nytt permitteringsvarsel utfärdas och senareläggningen kan omfatta högst den tid under vilken det arbete pågår som uppkom under det pågående permitteringsvarslet.

Avbrytande av permittering:

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

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.

15 § ARBETSFÖRHÅLLANDEN

Skyddsutrustning

Arbetstagare som arbetar med hälsofarligt arbete ska förse med ändamålsenlig skyddsutrustning. På arbetsplatser där det förekommer slipdamm ska arbetsgivaren avlägsna problemen som orsakas av slipdammet.

Arbetsrummen

Arbetsgivaren måste se till att arbetsrummen är i sådant skick som lagen om arbetarskydd förutsätter och säkerställa en korrekt ventilation.

Hälsofrämjande arbete på arbetsplatsen

Arbetstagaren deltar i upprätthållandet av arbetstagarens arbetsförmåga som sker utom arbetstid genom att t.ex. erbjuda möjligheten att motionera i närheten av arbetsplatsen, i arbetsgivarens utrymmen eller på någon annan plats som anvisats av arbetsgivaren eller eventuellt genom att köpa åt arbetstagarna motions- eller kultursedlar som inte överstiger det reglerade skattemässiga värdet per år.

16 § ARBETSKLÄDER OCH VACCINATION

Arbetsgivaren är skyldig att tillhandahålla arbetskläder (= rock och byxor eller kjol). Arbetskläderna måste tvättas tillräckligt ofta, så att arbetstagaren kan byta till en ren arbetsrock minst en gång i veckan. Arbetstagarna måste vid behov ha tillgång till en ny uppsättning arbetskläder och arbets skor.

Arbetstagaren har på begäran rätt att på arbetsgivarens bekostnad ta en hepatitvaccination.

När arbetstagaren fått vaccinationen är han eller hon skyldig att utföra arbeten med smittorisk och följa desinfektionsanvisningarna.

17 § LOKALA AVTAL

Lokala avtal är möjliga mellan arbetsgivaren och arbetstagaren i enlighet med kollektivavtalets förhandlingsordning. Avtalet kan ingås för en viss tid eller gälla tills vidare.

Ett avtal som gäller tills vidare kan sägas upp med tre månaders uppsägningstid, om man inte kommer överens om en annan uppsägningstid. Avtalet ska alltid ingås skriftligt när avtalet avses gälla över 2 veckor.

Det lokala avtalet som åsyftas här utgör en del av kollektivavtalet. Det tillämpas även efter att kollektivavtalet i övrigt har upphört att gälla. Under denna tid och en månad efter att ett nytt kollektivavtal har trätt i kraft kan ett avtal som ingåtts på viss tid sägas upp med iakttagande av en uppsägningstid på tre månader.

Lokalt kan avtalas om att byta ut semesterpenningen och ledighet för arbetstidsförkortning mot flexledighet. I övrigt tillämpas beträffande flexledighet 27 § i semesterlagen angående för sparad semester. Man ska avtala om tidpunkten för flexledighet. För flexledighet betalas ingen semesterpenning.

För arbete som faller under arbetstidslagen kan man på försök lokalt avtala om ordinarie arbetstid per vecka och dygn som avviker från maximitiderna enligt detta kollektivavtals bestämmelser om arbetstid. Den ordinarie arbetstiden per dygn får i så fall uppgå till högst 12 timmar. Utjämningsperioden omfattar högst ett år. Förbunden måste meddelas om detta försök. Förbunden följer försöket.

I detta försök har den enskilde arbetstagaren av grundade personliga orsaker rätt att följa sina tidigare arbetstider och återgå till ordinarie arbetstid. I så fall ska han eller hon meddela sin arbetsgivare om detta minst tre dagar innan, om inte annat avtalas lokalt.

18 § FÖRHANDLINGSORDNING

Om det uppkommer meningsskiljaktigheter mellan arbetsgivaren och arbetstagaren beträffande tolkningen av, tillämpningen av eller av en annan anledning gällande detta avtal och om förhandlingarna mellan förtroendemannen/arbetarskyddsfullmäktige och arbetsgivaren inte leder till samförstånd ska ärendet hänskjutas till Tandlaboratorieförbundet och Fackförbundet Pro för behandling. När någon av parterna föreslår förhandling i ovan avsedda fall ska denna inledas utan dröjsmål och senast inom två veckor efter att framställan gjordes.

Om inte förhandlingarna som avses i de ovan nämnda punkterna leder till resultat kan någondera parten hänskjuta ärendet till arbetsdomstolen för avgörande.

19 § ALLMÄNT PÅSEENDE AV KOLLEKTIVAVTAL OCH LAGAR

Arbetsgivaren ska framlägga till arbetstagarnas påseende kollektivavtalet med bilagor, Arbetsavtalslagen samt övriga lagar enligt arbetslagstiftningen.

20 § AVTALETS GILTIGHET

Detta avtal gäller till och med 31.1.2025 och därefter ett år i sänder, såvida ingendera parten skriftligen säger upp avtalet senast två månader innan det upphör. Om avtalet sägs upp ska förhandlingarna om ett nytt kollektivavtal inledas senast inom en månad efter uppsägningen.

Om parterna dock inte når överenskommelse senast 30.11.2023 om löneförhöjningarna för 2024, kan kollektivavtalet sägas upp så att det löper ut 31.1.2024.

Helsingfors den 2 februari 2022

TANDLABORATORIEFÖRBUNDET

FACKFÖRBUNDET PRO RF

PROTOKOLL GÄLLANDE FRÅGOR OCH ÅTGÄRDER SOM ÅLÄGGS AVTALSPARTERNA

1. ÅTGÄRDER FÖR ATT BEFRÄMJA LOKALT SAMARBETE OCH LOKALA AVTAL

Avtalsparternas ställning och ansvar vid bedömningen av förändringen av verksamhetsmiljön har blivit tydligare i samband med internationalisering av ekonomin och en ökad konkurrens. Utvecklingen av avtalen stödjer antagningen av utmaningar på arbetsplatserna. Branschspecifika avtalsbestämmelser styr företagets och arbetsplatsernas verksamhet samt påverkar personalens ställning.

Lokalt samarbete och lokala avtal är centrala verktyg för hanteringen av förändringar med vars hjälp man kan utveckla företagets och arbetsgemenskapens verksamhet med beaktande av både företagets och personalens behov. De ökade behoven av främjandet av lokalt samarbete och lokala avtal förutsätter att de lokala parterna har tillräckliga färdigheter och verksamhetsförutsättningar. Förbunden betonar att en ökning av lokalt samarbete och lokala avtal förutsätter förtroende och genuin fungerande växelverkan mellan arbetsgivare, personal och representanter för personalgrupperna samt beaktande av välfärd och ork i arbetet.

Den branschspecifika dialogen inom Tandlaboratoriebranschen och betydelsen hos de presenterade åtgärderna framhäver utvecklingen av sysselsättningen inom branschen, konkurrenskraften och utvecklingen av produktiviteten. En fungerande arbetsplatsspecifik dialog mellan alla parter stödjer och befrämjar dessa mål. Förbunden strävar till en kontinuerlig dialog med alla aktörer inom branschen.

Förbunden konstaterar att den arbetsplatsspecifika näringspolitiska verksamheten kan utredas, stödjas och främjas på bästa sätt genom den ovan nämnda kontinuerliga dialogen. För att genomföra detta tillsätter parterna en arbetsgrupp vars uppdrag är att verkställa arbetsplatsspecifika näringspolitiska utredningar, definiera de branschspecifika åtgärderna och de nödvändiga kontakterna till myndigheter, forskningsinstitut och läroanstalter samt viktiga företag inom branschen.

Förbunden utreder dessutom kollektivavtal som medel för att främja produktiviteten och fungerande arbetsplatsspecifika lösningar och god praxis. Förbunden fortsätter med arbetstidssystem och god arbetstidspraxis samt möjligheten att utnyttja en arbetstidsbank för att öka och främja flexibiliteten inom branschen. De lokala parterna kan bedöma hur utvecklingen av arbetsgemenskapen och personalens kunnande kan främjas på bästa sätt.

I företag som är bundna till kollektivavtalet kan lokala avtal genomföras och utvecklas företagsspecifikt enligt kollektivavtal och arbetslagstiftningen. Lokalt samarbete och lokala

avtal som grundar sig på parternas jämlika ställning är nödvändiga för hantering av förändringar. Förtroendemannens färdigheter för utvecklingen av lokala avtal och samarbete måste stödjas av avtalsparterna och företagen.

2. UTVECKLING AV ARBETSLIVET

2.1. Samarbets- och uppsägningsförfarande

Vid inledandet av samarbetsförhandlingar som berör minst 10 anställda framlägger arbetsgivaren en verksamhetsplan. Om innehållet i planen förhandlas med personalföreträdare. I planen redogörs för förhandlingsrutinerna och förhandlingsformerna, den planerade tidtabellen och planerade verksamhetsprinciper under uppsägningstiden i fråga om arbetsplatssökandet, utbildning, anlitande av arbetskraftsservicen. I planen beaktas de befintliga normerna för hur man går tillväga i situationer där arbetskraft reduceras. Om samarbetsförhandlingarna berör färre än tio anställda, presenteras i samarbetsförfarandet de planerade verksamhetsprinciperna under uppsägningstiden i fråga om arbetssökande, utbildning och användning av arbetsförvaltningens tjänster.

Vid behov kompletterar förbunden antalet och formen hos ärenden som inkluderas i verksamhetsplanen.

Förhandlingarna om verksamhetsplanens innehåll hindras inte av begränsningen enligt vilken behandlingen av alternativen för uppsägning vid samarbetsförhandlingarna av stora uppsägningar kan inledas tidigast sju dagar efter det att grunden och konsekvenserna behandlats.

Samarbetsförfarandet som gäller planerade nedskärningar förbättras så att man samtidigt behandlar även de ändringar som behöver göras i personalplanen.

Arbetsgivaren och arbetskraftsmyndigheten kartlägger utan dröjsmål de offentliga arbetskraftstjänster som behövs i samarbetet när samarbetsförfarandet eller uppsägningsförfarandet vid små företag inletts. Man strävar efter att avtala med arbetskraftsmyndigheten om kvaliteten på de tjänster som erbjuds och tidtabellen för verkställandet av dem samt samarbetet vid deras genomförande. Personalens representanter deltar i samarbetet.

På parternas begäran har arbetskraftsmyndigheterna (inklusive TE-centralen) en skyldighet att informera och stödja.

2.2. Sysselsättningsplanen och dess genomförande under uppsägningstiden

En arbetstagare med en arbetshistoria på minst tre år som sägs upp på ekonomiska och produktionsrelaterade grunder, har om han så önskar rätt att få ett individuellt sysselsättningsprogram upplagt för sig. Motsvarande rätt tillkommer en arbetstagare, vars anställningsförhållande baseras på ett eller flera tidsbestämda arbetsavtal och som under sammanlagt minst tre år utan avbrott eller med endast korta intervaller varit bunden till samma arbetsgivare.

Arbetstagaren har möjlighet att delta i utarbetandet av ett sysselsättningsprogram.

Sysselsättningsprogrammet görs upp av arbetskraftsmyndigheterna. Arbetsgivaren informerar arbetskraftsmyndigheterna om ovan nämnda uppsägningar och utgången av tidsbestämda arbetsavtal.

Arbetsgivaren har skyldighet att informera om rätten till sysselsättningsplan och förhöjt utbildningsstöd.

Arbetsgivaren är skyldig att till Arbetskraftsmyndigheterna med arbetstagarens samtycke överlämna uppgifter om arbetstagarens utbildning, arbetserfarenhet och arbetsuppgifter genast då uppsägningen skett. Vid överenskommelse deltar arbetsgivaren även i utarbetandet av sysselsättningsprogrammet i övrigt.

I sysselsättningsprogrammet utreds arbetstagarens sysselsättningsmöjligheter samt arbetstagarens aktiva arbetssökande och utvecklingen av yrkesskicklighet stöds. Innehållet i sysselsättningsprogrammet beror på arbetstagarens förutsättningar och mål. Sysselsättningsprogrammet kan vid behov kompletteras senare.

I sysselsättningsprogrammet inkluderas de åtgärder som arbetstagaren behöver. Dessa kan vara till exempel arbetsförmedlingstjänster inklusive omplaceringsträning, arbetspolitisk vuxenutbildning, inläring och praktik i arbetet, yrkesval och karriärplanering och utbildnings- och yrkesinformationstjänst.

Ett noggrannare och mer detaljerat sysselsättningsprogram läggs upp vid de fortsatta förberedelserna på trepartsbasis tillsammans med de behöriga myndigheterna.

Om inget annat har avtalats efter uppsägningen har arbetstagaren rätt till ledighet utan inkomstbortfall för att under sin uppsägningstid delta i uppgörandet av en sysselsättningsplan, söka arbete på eget eller myndighetens initiativ, delta i arbetsintervju, omplaceringsträning, inläring i arbete och praktik eller Arbetskraftspolitisk utbildning enligt sin sysselsättningsplan. Ledighetens längd är beroende av anställningsförhållandets längd enligt följande:

- högst 5 dagar, om uppsägningstiden för arbetstagaren är högst en månad,
- högst 10 dagar, om uppsägningstiden för arbetstagaren är längre än en månad men högst fyra månader,
- högst 20 dagar, om uppsägningstiden för arbetstagaren är längre än fyra månader. Det förutsätts dessutom att ledigheten inte medför betydande olägenheter för arbetsgivaren.

Arbetstagaren bör utan dröjsmål meddela arbetsgivaren om ledigheten och på begäran visa upp en tillförlitlig utredning av grunden för ledigheten.

3. PERSONALREPRESENTANTERNAS RÄTTIGHET TILL INFORMATION

Bestämmelserna gällande rätten att få information görs enhetlig och preciseras så att ett minimiinnehåll av information som ska ges till personalrepresentanter (förtroendemän, avdelningsförtroendemän, arbetarskyddsfullmäktige) verkställs inom alla branscher. Detta gäller särskilt information om lön och lönesystem, information om personalgruppen samt gällande användningen av Arbetskraft, mängd och ändringar därav inklusive användningen av visstidsarbetskraft och utomstående Arbetskraft. Därvid beaktas även preciseringen av information och tidpunkten då den lämnas.

4. JÄMSTÄLLDHETSPLAN PÅ ARBETSPLATSER

Förbunden betonar att arbetsgivaren har en skyldighet att utarbeta och förverkliga en jämställdhetsplan. Utarbetandet och förverkligandet av en lyckad jämställdhetsplan förutsätts av ett samarbete mellan personalen och företagets ledning. Genom en jämställdhetsplan på arbetsplatsen strävar man att minska uppdelningen av mäns och kvinnors arbete och främja lika lön. Förbunden är eniga om att företagets jämställdhetsplan ska baseras på en kartläggning av tillståndet för jämställdhet inom företaget. Utgående från kartläggningen bedöms tillståndet och målen samt åtgärderna för att lösa problemen antecknas i jämställdhetsplanen. Samtidigt kommer man överens om de ansvariga personerna för genomförandet, uppföljningen av genomförandet och rapporteringen samt om informationen och utbildningen som är nödvändig på arbetsplatsen. För att främja jämställdheten på arbetsplatsen har förbunden kommit överens om följande;

På en arbetsplats med minst 30 arbetstagare ska jämställdhetsplanen utarbetas enligt jämställdhetslagen (lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män) tillsammans med personalens representanter så att de på ett lämpligt sätt samtidigt uppfyller bestämmelserna i både lagen och kollektivavtalet. I synnerhet i frågan om lön och anställningsvillkor ger en korrekt tillämpning av avtalen och lönesystemet en god grund för åtgärdsplaneringen.

Klassificeringen av tjänster samt kompetens- och arbetsprestationsbedömningarna som används inom företaget används när den i lagen avsedda lönekartläggningen utförs. I samband med kartläggningen ska deras lönerelaterade verkningar och de andra delarna inom lönestrukturen särskiljas enligt kön.

På en arbetsplats med färre än 30 arbetstagare förs förhandlingar med personalens representanter om hur man på bästa sätt förverkligar arbetstagarens skyldighet enligt jämställdhetslagen (6 §) att främja jämställdhet mellan kvinnor och män på arbetsplatsen.

För en arbetsplats med färre än 30 arbetstagare kan utarbetas en jämställdhetsplan som innehåller alla utredningar och åtgärder i enlighet med lagen. Genom lokalt avtal kan man alternativt uppnå ett annat tillvägagångssätt genom vilket man på bästa sätt främjar jämställdheten på arbetsplatsen.

För att säkra förverkligandet av den upprättade jämställdhetsplanen tillhandahålls arbetstagarnas förtroendemän eller annan representant alla utredningar och kartläggningar med anknytning till planeringen.

5. FÖRSTÄRKNING OCH UTVECKLING AV KUNNANDE

För att de funktionella och ekonomiska målen ska kunna uppnås på arbetsplatsen är det viktigt att upprätthållandet och utvecklingen av personalens yrkeskompetens ombesörjs. Den planliga utvecklingen av personalen är ett av nyckelområdena inom den strategiska ledningen av personalen och kännetecknet för en framgångsrik arbetsplats.

5.1

Förstärkning och utveckling av kunnande

Utvecklingssamtal

Enligt gängse praxis i arbetslivet hålls på många arbetsplatser utvecklingssamtal mellan arbetsgivaren eller dennes företrädare och arbetstagaren.

Tandlaboratorieförbundet och Fackförbundet Pro rekommenderar att arbetsgivare och arbetstagare som omfattas av kollektivavtalet för den tandtekniska branschen håller utvecklingssamtal.

I utvecklingssamtalen kan man ta upp t.ex. följande frågor:

1. Den gångna perioden – prestationsbedömning, resultat, uppnående av mål, respons och lärdomar av erfarenheter
2. Den kommande periodens uppgifter, mål, verksamhetsplaner och övriga grunder för prestationsbedömningen
3. Utveckling av personens arbete, arbetssituation och verksamhetsförutsättningar
4. Utveckling av gruppens funktion och arbetsklimatet
5. Utveckling av personens kompetens
6. Utveckling av chefens sätt att leda och samarbetet mellan chef och medarbetare
7. Andra eventuella teman
8. Sammandrag av samtalet – överenskomna frågor och uppföljning
9. Utvärdering av samtalet

SAMARBETSAVTAL FÖR TANDLABORATORIER

Innehåll

- | | |
|-----|---|
| 1 | Allmänna bestämmelser |
| 2 | Samarbetsuppgifter |
| 2.1 | Bestämmelser angående förtroendeperson |
| 2.2 | Bestämmelser om arbetarskyddssamarbete |
| 3 | Bestämmelser som gäller förtroendepersons/arbetarskyddsfullmäktiges ställning |
| 3.1 | Befrielse från arbete och ersättning för inkomstbortfall |
| 3.2 | Förtroendepersons/arbetarskyddsfullmäktigs ställning |
| 3.3 | Anställningsskydd |
| 3.4 | Suppleanter |
| 4 | Utbildning |
| 4.1 | Inledning |
| 4.2 | Yrkesutbildning |
| 4.3 | Tandteknikerdagarna |
| 4.4 | Gemensam utbildning |
| 4.5 | Fackföreningsutbildning |
| 5 | Informationsverksamhet |
| 6 | Jämställdhet |
| 7 | Avtalets ikraftträdande |

1

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Avtalsparterna strävar båda efter att själva och bland sina egna medlemmar samt på arbetsplatserna främja förhandlingsrelationerna och avtalsverksamhet. Avtalsparterna utvecklar dessa mål med hjälp av olika former av samarbete samt övervakar avtal som ingåtts.

Föreningsfriheten som hör till medborgarnas grundrättigheter är oantastbar. Detta gäller såväl arbetsgivare som arbetstagare. En arbetstagare har rätt att grunda och verka i fackföreningsorganisationer och han får inte på grund av detta sägas upp eller diskrimineras i sitt arbete. Som utgångspunkt för avtalsbestämmelserna är säkerhet, hälsa, odiskriminerbarhet och jämlik behandling för den enskilda arbetstagaren.

Innan politiska eller solidariska arbetsstridsåtgärder vidtas ska riksförlikningsmannen och arbetsgivar- eller tjänstemannaförbundet underrättas, om möjligt minst 4 dagar innan. Om beslut om arbetsstrid fattas senare ska meddelande ges genast då det i praktiken är möjligt. Meddelandet ska innehålla uppgifter om orsaken till den planerade arbetsstriden, tidpunkten då den inleds och dess omfattning.

Detta avtal tillämpas inom den tandtekniska branschen. Avtalsparterna rekommenderar att samma person väljs inom tandlaboratoriet för att sköta både förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktiges uppgift. Arbetsplatsens arbetstagare ska skriftligen underrätta arbetsgivaren om den valda förtroendemannen/arbetarskyddsfullmäktige. Förtroendemannen/arbetarskyddsfullmäktige kan ge ett motsvarande meddelande gällande när en suppleant vikarierar för den ordinarie. Arbetsgivaren meddelar förtroendemannen/arbetarskyddsfullmäktige om vem som representerar företaget i förhandlingarna.

I den mån det inte i detta avtal avtalats annat iakttas lagen och förordningen om samarbete i företag samt tillsynen över arbetarskyddet vilka inte utgör delar av detta avtal.

2

SAMARBETSUPPGIFTER

2.1

Bestämmelser som gäller förtroendemannen

Syftet med förtroendemannasystemet är att utveckla och upprätthålla förhandlings- och samarbetsrelationer mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Förtroendemannen företräder sitt förbund och arbetstagarna vid tillämpningen av kollektivavtalet, tryggheten av arbetsfreden och tillämpningen av arbetslagstiftningen.

Arbetstagarna på arbetsplatsen som tillhör organisationer som binds av det här avtalet har rätt att bland sig välja en förtroendeman och en viceförtroendeman. Valet kan arrangeras på arbetsplatsen. Då ska alla ovan nämnda arbetstagare ha möjlighet att delta i valet. På arbetsplatsen kan man avtala om att arbetarskyddsfullmäktige sköter förtroendemannens uppgifter eller vice versa.

Frågor som berör anställningsförhållandet ska arbetstagaren utreda med sin chef. Om ärendet inte kan utredas på detta sätt kan han lämna ärendet till behandling vid förhandlingar mellan förtroendemannen och arbetsgivaren.

2.2

Bestämmelser om arbetarskyddssamarbete

Bestämmelserna om arbetarskyddssamarbetet tillämpas på en arbetsplats där minst 20 arbetstagare regelbundet arbetar.

Arbetarskyddsfullmäktige ska emellertid väljas, när antalet arbetstagare sammanlagt uppgår till minst tio. Även på andra arbetsplatser har tjänstemännen rätt att välja en arbetarskyddsfullmäktige.

Arbetarskyddsfullmäktige har som uppgift att bland annat vara i kontakt med arbetsgivarens representant (= arbetarskyddschefen) samt vid behov delta i inspektionen av arbetarskyddet. Arbetarskyddsfullmäktiges mandattid är två år. I den mån arbetarskyddsfullmäktiges uppgifter förutsätter det har han eller hon rätt att komma överens med arbetsgivaren om att få befrielse från arbetet för att kunna utföra sitt uppdrag.

Parterna deltar tillsammans med företagshälsovårdspersonalen i att planera, genomföra och uppfölja verksamheten för upprätthållandet av arbetsförmåga. I det här sammanhanget följer man upp hur personerna som är anställda vid tandlaboratoriet klarar sig i arbetet och utformar vid behov anvisningar för hänvisningen av personer som behöver hälsofrämjande verksamhet till sakkunniga för vård.

Arbetsgivarens representant och arbetarskyddsfullmäktige deltar i planeringen av den hälsofrämjande verksamheten när företagshälsovårdens verksamhetsplan utformas. De deltar också i fullföljandet och uppföljningen av planerna.

Avtalsparterna framhåller fortsättningsvis att samma person väljs inom tandlaboratoriet för att sköta både förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktiges uppgift.

Utredning och bedömning av riskerna i arbetet

Enligt arbetarskyddslagen ska arbetsgivaren för den verksamhet som behövs för främjande av säkerhet och hälsa samt bevarande av arbetstagarnas arbetsförmåga ha ett program som omfattar behoven av att utveckla arbetsförhållandena på arbetsplatsen och verkningarna av faktorerna i anslutning till arbetsmiljön (verksamhetsprogram för arbetarskyddet). De mål för främjande av säkerhet och hälsa samt bevarande av arbetsförmågan som kan härledas ur verksamhetsprogrammet ska beaktas vid utvecklandet av arbetsplatsen och i planeringen, och de ska behandlas tillsammans med arbetstagarna eller företrädare för dem.

Arbetsgivaren ska med beaktande av arbetets och verksamhetens art tillräckligt systematiskt reda ut och identifiera de olägenheter och risker som förorsakas av arbete, arbetstider, arbetslokalen, övrig miljö och arbetsförhållanden samt, om dessa olägenheter och risker inte kan elimineras, bedöma deras betydelse för arbetstagarnas säkerhet och hälsa.

I utredningsarbetet och bedömningarna anlitar man vid behov utomstående experter eller sakkunniga inom företagshälsovården.

Arbetsgivaren ska i tillräckligt god tid ge arbetstagarna behövlig information om sådant som påverkar säkerheten, hälsan och andra arbetsförhållanden på arbetsplatsen samt om bedömningar och andra utredningar och planer som gäller dessa frågor. Arbetsgivaren ska se till att dessa frågor behandlas på lämpligt sätt och i tillräckligt god tid mellan arbetsgivaren och arbetstagarna eller företrädare för dem.

3

BESTÄMMELSER SOM GÄLLER FÖRTROENDEPERSONS/ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGS STÄLLNING

3.1

Befrielse från arbete och ersättning för inkomstbortfall

En förtroendeman/arbetarskyddsfullmäktige som företräder arbetstagarna är berättigad till tillräcklig befrielse från arbetet för att på ett vederbörligt sätt kunna sköta sina uppgifter vid en tidpunkt som är lämplig med avseende på arbetet. Befrielsens längd och arrangemangen kring befrielsen klargör och avtalas lokalt.

En i det här avtalet avsedd personalföreträdarens månadslön sänks inte, om han eller hon under arbetstiden förhandlar med arbetsgivarens företrädare eller i övrigt utför uppdrag som överenskommit om med arbetsgivaren.

Om förtroendemannen utanför sin arbetstid utför uppgifter som överenskommit om med arbetsgivaren, betalas övertidsersättning för den tid som han eller hon på det här sättet har förlorat eller en med personen överenskommen tilläggsersättning.

Arbetsgivaren betalar till förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig en särskild ersättning utanför månadslönen som från och med 1.5.2022 är 69 euro per månad och från och med 1.5.2023 är 70 euro per månad.

Med förtroendemannen/arbetarskyddsfullmäktige kan även ett lokalt avtal ingås gällande betalningen av den separata ersättningen.

3.2

Förtroendemannens/arbetarskyddsfullmäktiges ställning

Vid behov ordnar arbetsgivaren en ändamålsenlig plats för förtroendemannen/arbetarskyddsfullmäktige för förvaring av utrustning som behövs för skötseln av uppdragen. Arbetsgivaren anvisar i mån av möjlighet ett ändamålsenligt utrymme där man kan föra de samtal som är nödvändiga med avseende på uppgiften. När arbetsplatsens storlek det förutsätter avtalas lokalt om att förtroendemannen/arbetarskyddsfullmäktige vid behov kan använda företagets sedvanliga kontorsutrustning och andra liknande redskap.

Som sin gemensamma tolkning konstaterar förbunden att med sedvanliga kontorsredskap avses också datorer och därtill hörande program samt internetanslutning (e-post) som företaget använder. Vid bedömningen kan även beaktas bl.a. företagets storlek, omfattningen av förtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktiges uppgifter och behovet som förutsätts liksom den tidsmängd som används. Om de praktiska arrangemangen kommer man överens lokalt.

En arbetstagare som verkar som förtroendeman/arbetarskyddsfullmäktige får inte under utförandet av ett sådant uppdrag eller med anledning därav flyttas till ett sämre avlönat arbete än det han hade då han valdes till ifrågavarande uppgift. Om det ordinarie arbetet för en person som har valts till förtroendeman/arbetarskyddsfullmäktige på arbetsplatsen försvårar hanteringen av förtroendeuppdragen, ska man ordna till honom eller henne med beaktande av förhållandena och hans eller hennes yrkeskunskap annat arbete. Ett sådant arrangemang får inte innebära att hans eller hennes inkomster minskar.

Uppgifterna som förtroendeman/arbetarskyddsfullmäktige får inte störa hans eller hennes inkomstutveckling.

Förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktiges ställning fortgår trots att rörelsen överläts som sådan, såvida den överlåtna rörelsen eller en del av den bevarar sin självständighet. Om rörelsen som ska överlåtas helt eller delvis förlorar sin självständighet har förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktige rätt till efterskydd i enlighet med detta avtal från den dag då mandatperioden på grund av överlåtelsen upphör.

3.3

Anställningsskydd

Om tandlaboratoriets arbetskraft permitteras eller sägs upp på ekonomiska eller produktionsrelaterade grunder eller i samband med överlåtelse av rörelse, får inte förtroendemannen/arbetarskyddsfullmäktige sägas upp eller permitteras om inte hela personalen sägs upp eller permitteras. Om man i samråd med förtroendemannen/arbetarskyddsfullmäktige konstaterar, att han eller hon inte kan erbjudas arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller i övrigt passar honom eller henne, är det emellertid möjligt att avvika från denna regel.

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

Förtroendemannens/arbetarskyddsfullmäktiges arbetsavtal får inte hävas i strid med 8:1-3 § i arbetsavtalslagen. Bestämmelserna ovan gällande anställningsskydd ska också tillämpas på en förtroendemannakandidat som ställts upp på arbetsplatsen och vars kandidatur har meddelats arbetsgivaren skriftligen och på en arbetarskyddsfullmäktigekandidat, vars kandidatur meddelats skriftligen. Kandidatskyddet inleds emellertid tidigast tre månader innan den valda förtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktiges mandatperiod inleds och upphör för den som har valts enligt annat förfarande än genom val då val resultatet fastställts.

Bestämmelserna om anställningsskydd ska tillämpas även på en arbetstagare som fungerat som förtroendeman/arbetarskyddsfullmäktige sex månader efter att hans eller hennes uppdrag har upphört.

Om en förtroendemanns/arbetarskyddsfullmäktiges arbetsavtal har avslutats i strid med detta avtal, ska arbetsgivaren ersätta honom eller henne enligt 12:2§ kap i arbetsavtalslagen

3.4 Suppleanter

Bestämmelserna i detta kapitel tillämpas på förtroendemans/arbetarskyddsfullmäktiges suppleant under den tid då de i enlighet med anmälan som förutsätts i detta avtal vikarierar för förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktige.

4 UTBILDNING

4.1 Inledning

För att tandlaboratoriet ska vara framgångsrikt krävs att arbetstagarna utbildas kontinuerligt. Förbunden strävar för egen del att främja yrkesutbildning som uppfyller företagets och arbetstagares behov. I utvecklingen av samarbetet på arbetsplatsen är gemensam utbildning av central betydelse.

4.2 Yrkesutbildning

Arbetsgivaren bekostar för en arbetstagare inom tandteknik yrkesutbildning som omfattar minst en utbildningsdag vartannat år.

Då arbetsgivaren ger en arbetstagare yrkesutbildning eller skickar honom eller henne på utbildning i anslutning till hans eller hennes yrke ersätts de direkta kostnaderna för utbildningen och arbetstagarens lön minskas inte, om inget annat avtalats.

Om utbildningen sker helt utanför arbetstid, ersätts de direkta kostnader som föranleds av utbildningen. För den tid som används till utbildning utanför arbetstiden eller till resor som utbildningen förutsätter betalas ingen ersättning om inget annat avtalats. Reseersättningarna bestäms enligt kollektivavtalet.

Vilken typ av utbildning som arbetstagaren deltar i avtalas lokalt mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Hela den tandtekniska personalen på tandlaboratoriet kan inte delta i utbildningen samtidigt om det hotar laboratoriets funktionsförmåga.

4.3 Gemensam utbildning

Utbildning som främjar samarbetet på arbetsplatsen ordnas av arbetsmarknadsparterna eller arbetsgivaren och arbetstagarna 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 utbildning som gäller medinflytandesystemen och lokalt avtalsförfarande. Arbetsgivaren och den vederbörande personen kan också sinsemellan avtala om deltagande i utbildning.

Till en deltagare i en utbildning erläggs ersättning på det sätt som fastställts i punkten om yrkesutbildning. Om deltagande i utbildning avtalas lokalt mellan arbetsgivaren och förtroendemannen.

4.4

Fackföreningsutbildning

Arbetstagarna erbjuds tillfälle att delta i kurser som arrangeras av Fackförbundet Pro och som varar en månad eller kortare tid, om det inte innebär kännbara olägenheter för företagets verksamhet. Vid bedömningen av ovan nämnda olägenheter beaktas företagets storlek. Anmälan om avsikt att delta i en kurs ska göras så tidigt som möjligt.

Om tillstånd att delta i kurs inte beviljas bör förtroendepersonen senast 10 dagar innan kursen börjar informeras om orsaken till varför beviljande av ledighet skulle medföra kännbar olägenhet. Då rekommenderas att man i samråd strävar efter att utreda en eventuell annan tidpunkt för kursen då inget hinder för medverkan föreligger.

För förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktige reserveras i enlighet med ovan nämnda avtalspunkt en möjlighet att delta i en sådan utbildning som avses i detta avtal och som är ägnad till att öka dessa personers kompetens i skötseln av de uppgifter som avses i detta avtal.

5

INFORMATIONSVERKSAMHET

Arbetsgivaren ska ge personalen eller dess företrädare följande uppgifter:

- 1 Efter fastställandet av företagets bokslut en redogörelse för företagets ekonomiska ställning som baserar sig på bokslutet.
- 2 Minst två gånger per redovisningsår en utredning om företagets ekonomiska ställning av vilken utvecklingsutsikterna för produktionen, sysselsättningen, lönsamheten och kostnadsstrukturen framgår.
- 3 Årligen en personalplan som omfattar uppskattningar om ändringar som är att vänta i fråga om mängden, kvaliteten och ställningen beträffande personalen.

Företaget ska meddela om betydande förändringar i ovan nämnda uppgifter utan dröjsmål.

De i detta avtal avsedda arbetstagarna har rätt att ordna möten på arbetsplatsen eller i andra överenskomna lokaler om frågor som gäller arbetsmarknaden, anställningar på arbetsplatsen eller samarbetslagen. Arbetstagarna har också rätt att till sina medlemmar dela ut möteskallelser och meddelanden som gäller arbetsplatsens anställningsförhållanden eller arbetsmarknadsfrågor.

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

I enlighet med detta avtal ska förtroendemannen/arbetarskyddsfullmäktige i samband med meningsskiljaktigheter som tillhör hans eller hennes uppgifter erhålla alla nödvändiga uppgifter som behövs för att utreda ett klagomål.

Förtroendemannen/arbetarskyddsfullmäktige har rätt att en gång per år få uppgifter om arbetstagarnas efter- och förnamn samt tidpunkten då anställningen började.

Förtroendemannen/arbetarskyddsfullmäktige ska på begäran få information om nya arbetstagare.

Förtroendemannen/arbetarskyddsfullmäktige ska en gång per år erhålla skriftligen löneuppgifterna. Förtroendemannen/arbetarskyddsfullmäktige har inte rätt att få uppgifter om de genomsnittliga månadsinkomsterna för grupper som består av färre än tre personer.

Förtroendemannen/arbetarskyddsfullmäktige ska ges möjlighet att inom tandlaboratoriet ta del av gällande lönebestämnings- och löneberäkningssystem.

Dessutom har förtroendemannen/arbetarskyddsfullmäktige rätt att ta del av arbetstagarnas övertidsarbete samt av en företeckning som i enlighet med arbetsavtalslagen fastställts över den förhöjda lönen för detta.

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

6 JÄMSTÄLLDHET

Avtalsparterna anser det vara viktigt att jämställdheten mellan könen på arbetsplatserna främjas i enlighet med jämställdhetslagen. För att uppnå denna målsättning betonas vikten av att de skyldigheter och åtgärder som nämns i lagen åtföljs.

7 IKRAFTTRÄDANDE

Detta avtal ersätter avtalet som ingicks den 1.11.2011 och gäller från och med den 1.12.2013 som en del av kollektivavtalet för Tandlaboratoriebranschen.

Helsingfors den 15 oktober 2013

TANDLABORATORIEFÖRBUNDET

FACKFÖRBUNDET PRO RF