

Kollektivavtal
för arbetscentraler och
arbetscentraler som har
förvandlats till sociala företag
11.2.2022–29.2.2024

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.

Innehållsförteckning

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL.....	1
KOLLEKTIVAVTAL	4
1 § Avtalets tillämpningsområde	4
2 § Allmänna avtal	4
3 § Arbetsavtal	4
4 § Prövotid.....	4
5 § Avslutande av anställningsförhållandet.....	5
6 § Arbetstid.....	5
7 § Övertidsarbete och maximal arbetstid.....	9
8 § Lönebetalning	10
9 § Genomsnittlig timförtjänst	10
10 § Reseersättning och dagtraktamente	11
11 § Ackordsarbete.....	12
12 § Söckenhelgersättning.....	12
13 § Uppbåd och repetitionsövningar för reservister	13
14 § Förutsättningar för utbetalning av lön för sjukdomstid.....	13
15 § När barn insjuknar.....	15
16 § Moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet.....	16
17 § Semester och semesterpenning	16
18 § Medlemsavgifter till fackföreningar.....	17
19 § Förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige	17
20 § Skyddsbeklädnad.....	20
21 § Arbetsfredsförpliktelse	20
22 § Förhandlingsordning	20
23 § Övriga bestämmelser.....	20
24 § Lokala avtal.....	21
25 § Krisklausul	21
26 § Avtalets giltighet och uppsägning.....	21
27 § Avtalsexemplar	21
BILAGA 1 TILLÄMPNING AV A-LÖNEGRUPPER.....	23
BILAGA 2 RAPPORTERINGSBLANKETT	25
BILAGA 3 LÖNEAVTAL I ANSLUTNING TILL KOLLEKTIVAVTALET FÖR ARBETSCENTRALER 11.2.2022–31.1.2024.....	27
BILAGA 4 PERSONALENS FÖRETRÄDARE OCH INFORMATIONSVERKSAMHET	33
BILAGA 5 FÖRORDNANDE OM UTBILDNING.....	38

**ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHERNA PALTA RF
FÖRBUNDET FÖR DEN OFFENTLIGA SEKTORN OCH VÄLFÄRDSOMRÅDEN
JHL RF**

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL

**KOLLEKTIVAVTAL FÖR ARBETSCENTRALER OCH ARBETSCENTRALER SOM
HAR FÖRVANDLATS TILL SOCIALA FÖRETAG 2022–2024**

1. Avtalsperiod

Kollektivavtalet träder i kraft 11.2.2022. Fram till att avtalet träder i kraft iaktas det tidigare kollektivavtalet. Avtalsperioden upphör 31.1.2024. Om parterna emellertid inte når en överenskommelse om löneförhöjningarna för 2023 före 30.11.2022, kan kollektivavtalet sägas upp så att de upphör 31.1.2023. När löneförhöjningarna för 2023 fastställs bedömer parterna behovet att tillsätta arbetsgrupper för 2023.

Därefter förlängs kollektivavtalet med ett år i sänder, om inte någondera parten senast två månader innan avtalet löper ut skriftligen har sagt upp det.

2. Löneförhöjningar för år 2022

Lönerna höjs 1.5.2022 med en allmän förhöjning på 1,5 %. Parterna kan dessutom använda en pott på 0,5 % för arbetet i arbetsgruppen för familjeledighet. Till den del potten inte används för arbetet i arbetsgruppen fördelas den som en allmän förhöjning från och med 1.9.2022.

Tabellöner och ersättningar till personalens företrädare

De kollektivavtalsenliga tabellönerna höjs med beloppet för den allmänna förhöjningen från och med 1.5.2022.

Ersättningarna till personalens företrädare höjs med 2,0 % från och med 1.5.2022. Ersättningen avrundas uppåt till nästa hela euro.

3. Textändringar i kollektivavtalet

5 § Avslutande av anställningsförhållandet

Ändras 5 § och lyder på följande sätt:

När arbetsavtalet sägs upp, ska nedanstående uppsägningstider iaktas.

Om inte annat avtalas, ska arbetsgivaren om anställningsförhållandet har pågått utan avbrott iaktta följande uppsägningstider när han eller hon säger upp arbetsavtalet:

1. Fjorton dagars uppsägningstid om anställningsförhållandet har varat högst ett år,
2. en månads uppsägningstid om anställningsförhållandet har varat i över ett år men högst fyra år
3. två månaders uppsägningstid om anställningsförhållandet har varat i över fyra år men högst åtta år
4. fyra månaders uppsägningstid om anställningsförhållandet har varat i över åtta år men högst tolv år
5. sex månaders uppsägningstid om anställningsförhållandet har varat i över tolv år.

Om inte annat avtalas, ska arbetstagaren om anställningsförhållandet har pågått utan avbrott iaktta följande uppsägningstider när han eller hon säger upp arbetsavtalet:

1. Fjorton dagars uppsägningstid om anställningsförhållandet har varat högst fem år,
2. en månads uppsägningstid om anställningsförhållandet har varat i över fem år.

8 § Lönebetalning

Ändras 8 § och lyder från och med 1.5.2022 på följande sätt:

1. Lönen kan betalas en gång i månaden.

Protokollsanteckning:

Parterna rekommenderar att arbetsgivaren och arbetstagarna diskuterar en ändring av löneutbetalningsdagen och att ändringen införs så att den inte orsakar onödiga problem för arbetstagarna.

2. Avvikande från 1 punkten kan lönen också betalas ut till timavlönade arbetstagare två gånger i månaden. Vid respektive löneutbetalning erläggs lönen för det arbete som utförts under de senaste två arbetsveckorna.
3. I fråga om löneutbetalning kan arbetsgivaren tillämpa en beräkningstid på sju dagar.
4. När anställningsförhållandet upphör betalas lönen på arbetsgivarens följande normala löneutbetalningsdag.

15 § När barn insjuknar

Ändras tredje stycket i protokollsanteckningen i 15 § och lyder på följande sätt:

En arbetstagare vars barn lider av en sådan svår sjukdom som avses i 1 kap. 4 § i statsrådets förordning om verkställighet av sjukförsäkringslagen 30.12.2004/1335, har rätt att vara frånvarande från sitt arbete för att delta i sådan vård, rehabilitering eller vårdhandledning av barnet eller sådan anpassningsträning eller annan rehabiliteringsverksamhet som avses i 10 kap. 2 § i sjukförsäkringslagen, efter att på förhand ha avtalat om frånvaron med arbetsgivaren.

25 § Krisklausul

Läggs till en ny 25 § och ändras numreringen på motsvarande sätt:

Krisklausul

Om företagen som omfattas av avtalet får exceptionella ekonomiska svårigheter under avtalsperioden eller om finansieringsmöjligheterna väsentligen försämras, utvärderar avtalsparterna kollektivavtalets tillämplighet på nytt med avseende på den rådande ekonomiska situationen och avtalar om ändringar i avtalet som är nödvändiga för att trygga företagens verksamhetsförutsättningar och arbetsplatserna under avtalsperioden.

4. Övriga frågor

Arbetsgrupp för familjeledighet

Parterna tillsätter en arbetsgrupp med uppgift att upprätta bestämmelser om avlönade familjeledigheter i kollektivavtalet. Bestämmelserna upprättas med beaktande av de krav som familjeledighetsreformen ställer på innehållet i bestämmelserna om familjeledighet. Parterna behandlar ändringens kostnadseffekter och grunderna för dessa i arbetsgruppen. Slutresultatet av arbetsgruppens arbete får ha en kostnadseffekt på högst 0,5 % i kollektivavtalet (enligt nuvarande lagstiftning 3 mån. avlönad moderskapsledighet och 6 vardagar faderskapsledighet). Arbetsgruppen ska slutföra sitt arbete före 30.6.2022.

Helsingfors den 11 februari 2022

ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHERNA PALTA RF

Tuomas Aarto

Minna Ääri

FÖRBUNDET FÖR DEN OFFENTLIGA SEKTORN OCH
VÄLFÄRDSOMRÅDENA JHL RF

Päivi Niemi-Laine

Håkan Ekström

KOLLEKTIVAVTAL

1 § Avtalets tillämpningsområde

Bestämmelserna i detta kollektivavtal tillämpas på sådana timavlönade anställda som arbetar vid arbetscentraler eller vid sådana arbetscentraler som har förvandlats till sociala företag.

Med arbetscentraler avses sammanslutningar vars syfte är att producera sysselsättnings-, stöd- och/eller rehabiliteringstjänster till personer med delvis nedsatt arbetsförmåga och personer som har en svagare ställning på arbetsmarknaden. Med sociala företag avses företag som är angivna i arbets- och näringsministeriets register över sociala företag.

2 § Allmänna avtal

De allmänna avtal som följs som en del av kollektivavtalet tillämpas som en del av kollektivavtalet till de delar som avtalsbestämmelserna ingår i detta kollektivavtal eller dess bilagor.

3 § Arbetsavtal

1. Arbetsgivaren har rätt att anställa och säga upp en arbetstagare samt fastställa arbetsledningen.
2. Det är arbetstagarens skyldighet att efterleva de arbetsregler som fastställts för den berörda arbetsplatsen samt att följa de övriga direktiv och anvisningar som utfärdas av arbetsgivaren och dennes representant, såvida dessa inte strider mot gällande lagstiftning och detta kollektivavtal.
3. Arbetsavtal ska ingås skriftligen.

4 § Prövotid

Alla arbetstagare som omfattas av detta avtal har enligt gällande arbetsavtalslag en prövotid, under vilken arbetsavtalet ömsesidigt kan hävas utan iakttagande av uppsägningstiden. När arbetsavtalet ingås ska arbetstagaren meddelas separat om prövotiden.

5 § Avslutande av anställningsförhållandet

När arbetsavtalet sägs upp, ska nedanstående uppsägningstider iakttas.

Om inte annat avtalas, ska arbetsgivaren om anställningsförhållandet har pågått utan avbrott iakttä följande uppsägningstider när han eller hon säger upp arbetsavtalet:

1. Fjorton dagars uppsägningstid om anställningsförhållandet har varat högst ett år,
2. en månads uppsägningstid om anställningsförhållandet har varat i över ett år men högst fyra år
3. två månaders uppsägningstid om anställningsförhållandet har varat i över fyra år men högst åtta år
4. fyra månaders uppsägningstid om anställningsförhållandet har varat i över åtta år men högst tolv år
5. sex månaders uppsägningstid om anställningsförhållandet har varat i över tolv år.

Om inte annat avtalas, ska arbetstagaren om anställningsförhållandet har pågått utan avbrott iakttä följande uppsägningstider när han eller hon säger upp arbetsavtalet:

1. Fjorton dagars uppsägningstid om anställningsförhållandet har varat högst fem år,
2. en månads uppsägningstid om anställningsförhållandet har varat i över fem år.

6 § Arbetstid

6.1 Ordinarie arbetstid

1. I fråga om arbetstid följs stadgandena i den gällande arbetstidslagen.
2. Det är arbetsgivaren som inom ramen för lagen och detta kollektivavtal fastställer när den ordinarie arbetstiden börjar och slutar samt vilka pauser som behövs i arbetet. Om det krävs tillfälliga förändringar i praktiken ska man först förhandla med förtroendemannen.
3. Arbetsveckan anses börja på måndagen klockan 00.00.
4. Den ordinarie arbetstiden kan även arrangeras i form av ett genomsnitt. Veckoarbetstiden jämnats ut till den ordinarie arbetstiden i perioder på

maximalt 12 månader. Den ordinarie arbetstiden får i detta fall inte överskrida 10 timmar per dygn eller 48 timmar per vecka.

5. Vid användning av flexibel arbetstid ska saldot för flextiden jämnas ut till den tidigare överenskomna maximala arbetstiden senast vid den 12 månader långa uppföljningsperiodens slut.
6. Arbetsgivaren kan utöver arbetstagarens ordinarie årsarbetstid besluta om utbildning eller utvecklingstillfällen som är nödvändiga för att utföra arbetet, antingen på arbetsplatsen eller på av arbetsgivaren anvisad plats. Dessa får högst omfatta 12 timmar per kalenderår. När man förlägger en utbildning eller ett utvecklingstillfälle tar man i mån av möjlighet hänsyn till arbetstagarens individuella arbetstidsbehov.

Denna tid avser ordinarie arbetstid som kan utföras utöver den ordinarie årsarbetstid som regleras i kollektivavtalet. Utbildningar eller utvecklingstillfällen kan inte förläggas på söckenhelger, på lördagar under en söckenhelgsvecka eller söndagar. För utbildningar eller utvecklingstillfällen betalas en lön som motsvarar grundlönen. Utbildningar eller utvecklingstillfällen kan genomföras på så sätt att arbetsskiftets längd utökas med varaktigheten för utbildningen eller utvecklingstillfället, dock med högst två timmar per dag. Utbildningar eller utvecklingstillfällen kan också utgöra en hel dag.

7. Arbetsgivaren kan trots bestämmelserna i kollektivavtalet och anställningsavtalet och utöver det som avtalas i dessa anvisa varje arbetstagare högst 8 timmar ordinarie arbetstid under ett kalenderår. Arbetet anvisas i situationer där motiverade produktionsbehov kräver detta. Arbetstiden förlängs antingen i början eller slutet av ett arbetsskift, högst 2 timmar åt gången eller arbetet kan anvisas även för en hel dag. Arbetstid kan inte förläggas till söckenhelger, lördagar under en söckenhelgsvecka eller söndagar. För den ordinarie arbetstid som tillkommer betalas förutom enkel timlön också grundlönen inklusive eventuella skift- och miljö tillägg. Utöver den ordinarie arbetstiden som avses i denna punkt ska man även i god tid uppge den planerade arbetstiden så att arbetsgivaren kan förbereda sig på detta. Arbetstagaren har möjlighet att från fall till fall vägra förändringar av arbetstiden i enlighet med detta stycke, när det finns sakliga och vägande personliga skäl till detta.

6.2 Arbetstidsförkortning

1. En arbetstagare med en ordinarie arbetstid på 40 timmar i veckan får sju timmar arbetstidskompensation för varje full kalendermånad som denne har arbetat vid arbetscentralen, det vill säga sammanlagt 84 timmar per kalenderår.

Sådana frånvarodagar för vilka arbetstagaren får full lön jämställs med arbetsdagar. Arbetstagaren tjänar in fritidsersättning även för sådana

kalendermånader som inte omfattar fler än tre sådana frånvarodagar som arbetsgivaren godkänt och för vilka ingen lön eller endast dellön utbetalas.

2. I första hand får arbetstagaren ledigt genom att arbetstiden per vecka förkortas. Då kommer arbetstagarens ordinarie arbetstid per vecka att uppgå till 38 timmar och 15 minuter.

Arbetstagaren kan också beviljas ledighet för ett eller flera arbetsskift per gång. Då beviljas ledighet senast under de nästföljande sex månaderna efter den intjänade tiden. Med arbetstagarens medgivande kan ledighet även beviljas senast under det nästföljande året efter intjänandetiden. Arbetstagaren bör informeras i så god tid som möjligt att ledighet beviljas och om möjligt en vecka innan den beviljas. Om man avviker från denna tidsfrist på en vecka, ska avvikelser motiveras separat.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan även komma överens om att ersättning för ledigheten utgår i form av penningersättning.

Om arbetstagarens anställningsförhållande upphör och den intjänade ledigheten inte har beviljats fram till dess, ska lön utbetalas till arbetstagaren till ett belopp som motsvarar den intjänade ledigheten med enkel timlön som beräkningsgrund.

Om arbetstagaren har beviljats alltför mycket ledighet innan anställningsförhållandet upphör, får arbetsgivaren dra av motsvarande belopp från arbetstagarens sista löneutbetalning.

Om dagen för arbetstidsförkortning också är en söckenhelg, utgår ingen betalning för arbetstidsförkortning. Ledighet som samlats in under över en vecka kan dock inte förläggas till en söckenhelg.

Protokollsanteckning:

Om arbetstagaren inte har fått ta ut förkortad arbetstid på grund av en söckenhelg, kommer denna arbetstidsförkortning inte att kunna tas ut vid en senare tidpunkt.

3. Ersättning utbetalas åt arbetstagaren för den lediga tiden med enkel timlön som beräkningsgrund. Ersättning betalas i samband med löneutbetalningen för den löneutbetalningsperiod under vilken ledigheten tas ut.
4. Då längden på semestern fastställs, kan även sådana dagar då arbetstagaren har varit förhindrad att utföra sitt arbete på grund av att denne tagit ut de ovannämnda ledigheterna likställas med arbetade dagar.

6.3 Veckoövertid

Om arbetstagarens ordinarie arbetstid per vecka förkortas på grund av att lediga dagar beviljas, ska ersättning utbetalas för sådant arbete som utförs under en ledig dag i motsvarande mån som för veckoövertid.

Om ledighet beviljas genom att förkorta arbetstiden per dag eller per vecka, ska ersättning utbetalas för sådant tilläggssarbete som inte utgör dygnsövertid eller veckoövertid i motsvarande mån som för veckoövertid.

6.4 Lediga dagar

1. De lördagar som följer på de veckor då nyårsdagen, trettondagen, första maj och självständighetsdagen infaller samt lördagarna efter jul, påsk och Kristi himmelfärdsdag är lediga dagar.

Tillämpningsanvisning:

Ingen lön betalas för de lördagar som avses i punkten ovan, om inte arbetstagaren har ett arbetsskift ifrågavarande lördag. Ett arbetsskift som uteblir för att det infaller på en söckenhelg flyttas dock inte till lördagen därpå.

2. Arbetstagaren har rätt till en avlönad ledig dag på sin egen 50- och 60-årsdag, på sin bröllopsdag och under en dag då en nära anhörig begravas samt vid plötsligt och allvarligt sjukdomsfall inom familjen eller en nära anhörigs död, om de berörda dagarna annars vore arbetsdagar.

Protokollsanteckning:

Som nära anhörig betraktas arbetstagarens make/maka, barn och adoptivbarn, dennes föräldrar och far-/morföräldrar, bröder och systrar samt föräldrar till maken/makan.

Vad gäller plötsligt och allvarligt sjukdomsfall inom familjen eller en nära anhörigs död avtalas ledigheten mellan arbetsgivaren och arbetstagaren för att ordna saken.

6.5 Vilotider

1. Om arbetstiden per dygn är längre än sex timmar, ska arbetstagaren under arbetsdagens lopp få rätt till vilotid som varar minst en halvtimme. Under denna tid får arbetstagaren fritt lämna arbetsplatsen och denna vilotid räknas inte till arbetstiden.
2. Under en arbetsdag på åtta timmar har arbetstagaren rätt till två korta pauser som i möjligaste mån inte stör produktionsverksamheten och som inte tar längre än tio minuter.

3. Veckovilan ordnas enligt arbetstidslagen.

Veckovilan kan alternativt ordnas så att arbetstagaren en gång i veckan får en minst 35 timmar lång oavbruten ledighet, som i mån av möjlighet ska förläggas i samband med söndagen.

Veckovilan kan dock även ordnas som i genomsnitt 35 timmar under två veckor. Vilotiden ska utgöra en oavbruten period på minst 24 timmar per vecka. Oberoende hur veckovilan ordnas kan veckovilan ges under veckoskifte så att den blir en del av den föregående och nästa vecka så att största delen av veckovilan infaller på den vecka då veckovilan ges.

6.6 Övervakning av arbetstid

Arbetsgivaren har rätt att organisera övervakningen av arbetstiden. Arrangemanget ska vara sådant att det inte förorsakar arbetstagarna onödiga tidsförluster.

7 § Övertidsarbete och maximal arbetstid

1. Övertid utförs vid behov inom lagliga gränser och förhöjd grundlön utbetalas för detta enligt vad som fastställts i lagen.
2. För dygnsövertid utbetalas grundlönen förhöjd med 50 % för de två första timmarna och med 100 % för de därpå följande timmarna.

I enskilda fall eller för en viss period kan man med förtroendemannen avtala om en annan förhöjningsprocent, dock ska den alltid uppgå till minst hälften av tidigare nämnda procentsatser.

3. För veckoövertid utbetalas grundlönen förhöjd med 50 % för de åtta första timmarna och med 100 % för de därpå följande timmarna.
4. Lön som utbetalas för övertid kan enligt överenskommelse bytas ut mot motsvarande fritid under den ordinarie arbetstiden. Längden på den fritid som motsvarar den arbetade övertiden beräknas i tillämpliga delar enligt stadgandena i denna paragraf utgående från den ersättning som utbetalas för övertid. Fritiden ska ges och tas ut inom loppet av sex månader efter att övertidsarbetet utförts.
5. Granskningsperioden för den maximala arbetstiden är högst 12 månader.

8 § Lönebetalning

Fram till 30.4.2022 iakttas följande bestämmelse:

1. Lönen betalas ut till timavlönade två gånger i månaden. Vid respektive löneutbetalning erläggs lönen för det arbete som utförts under de allra senaste två arbetsveckorna.

Protokollsanteckning:

Utan hinder av ovanstående följer man dock numera gällande praxis i fråga om löneutbetalningsdagar på varje arbetsplats, om inte annat avtalas separat.

2. I fråga om löneutbetalning kan arbetsgivaren tillämpa en beräkningstid på sju dagar.
3. Ovannämnda löneutbetalningsdagar tillämpas också då anställningsförhållandet upphör. Om tiden mellan den tidpunkt då anställningsförhållandet upphör och den löneutbetalningsdag som definieras på ovannämnda sätt skulle vara kortare än sju dagar, kan arbetsgivaren även i sådana fall tillämpa en beräkningstid på sju dagar.

Från och med 1.5.2022 iakttas följande bestämmelse:

1. Lönen kan betalas en gång i månaden.

Protokollsanteckning:

Parterna rekommenderar att arbetsgivaren och arbetstagarna diskuterar en ändring av löneutbetalningsdagen och att ändringen införs så att den inte orsakar onödiga problem för arbetstagarna.

2. Avvikande från 1 punkten kan lönen också betalas ut till timavlönade arbetstagare två gånger i månaden. Vid respektive löneutbetalning erläggs lönen för det arbete som utförts under de senaste två arbetsveckorna.
3. I fråga om löneutbetalning kan arbetsgivaren tillämpa en beräkningstid på sju dagar.
4. När anställningsförhållandet upphör betalas lönen på arbetsgivarens följande normala löneutbetalningsdag.

9 § Genomsnittlig timförtjänst

Arbetstagarens genomsnittliga timlön beräknas på så sätt att den lön som betalats ut av arbetsgivaren i olika avlöningsformer för varje kvartal eller tvåveckorsperiod (enligt lokal praxis) inklusive eventuella separata tillägg

med undantag för sådana tillägg som utbetalas för övertidsarbete eller söndagsarbete divideras med det totala antalet arbetade timmar under samma kvartal eller under samma tvåveckorsperiod.

10 § Reseersättning och dagtraktamente

1. Den berörda personen får normal timlön som ersättning för den tid som använts för en resa, såvida resan inte företas under ordinarie arbetstid. Denna tid räknas dock inte som arbetstid, om inte resan samtidigt ska anses vara en sådan arbetsprestation som avses i arbetstidslagen.
2. Dagpenning utbetalas enligt följande:
Beroende på hur länge arbetsresan tar är maximibeloppen för dagpenningen

Tidsåtgång för arbetsresan	Dagpenningens maximibelopp
med mer än 6 timmar	partiellt dagtraktamente
med mer än 10 timmar	heldagtraktamente

Om den tid som använts för resan överskrider det senaste hela resedygnet

med minst 2 timmar	partiellt dagtraktamente
med mer än 12 timmar	heldagtraktamente

Om den berörda personen under något resedygn får en kostnadsfri måltid eller om en sådan ingår i priset på biljetten, uppgår dagpenningen till högst hälften av de belopp som anges i moment 1 och 2. Med en kostnadsfri måltid avses två gratis måltider om det gäller heldagtraktamente och en gratis måltid om det gäller partiellt dagtraktamente.

För att dagpenningen ska kunna utbetalas måste den plats där arbetet undantagsvis utförs ligga på över femton kilometers avstånd från gränsen till den kommun där den berörda personens ordinarie arbetsplats eller bostad ligger.

3. Logiersättning utbetalas i tillägg till dagpenningen på grundval av en sådan faktura som utfärdats av härbärgeringsrörelsen eller på grundval av något annat tillförlitligt verifikat. Sådana fakturor eller verifikat ska bifogas till reseräkningen.

4. I fråga om storleken på dagpenningen, kilometerersättningen och logiersättningen följs de bestämmelser som gäller för närvarande och som Skatteförvaltningen har utfärdat om ersättning av resekostnader.

11 § Ackordsarbete

1. Det är möjligt att utföra arbetet som ett ackordsarbete, om detta avtalas separat med arbetsgivaren.
2. Prissättningen på ackordsarbetet måste vara sådant att arbetstagarens lön vid normal ackordsarbetstakt är 20 procent högre än prissättningsgrunderna, dvs. högre än den arbetsspecifika timlönen.

12 § Söckenhelgersättning

1. För nyårsdagen, långfredagen, annandag påsk, första maj, midsommarafton, självständighetsdagen, julafton, juldagen och annandag jul, trettondagen och Kristi himmelfärdsdag utbetalas ersättning för söckenhelg åt arbetstagaren i enlighet med den genomsnittliga timlönen till ett belopp som motsvarar den förlorade inkomsten.
2. Ersättningen för söckenhelg utbetalas dock endast till sådana arbetstagare vars anställningsförhållande har varat minst tre månader utan avbrott före den ifrågavarande söckenhelgen och under förutsättning att den berörda arbetstagaren har varit på arbetet under den sista arbetsdagen före söckenhelgen och även under den nästföljande arbetsdagen eller under den ena av dessa dagar, om frånvaron berodde på att arbetsgivaren givit tillstånd till detta eller att arbetstagaren insjuknat, varit på repetitionsövningar, permitterats eller på grund av något annat godtagbart skäl.

Tillämpningsanvisning:

Även en försening kan ses som ett godtagbart skäl om det berodde på en oväntad skada på trafikmedlet eller en sådan störning i trafikförbindelserna som avviker från det normala.

Någon allmän regel om längden på en godtagbar försening kan inte utfärdas. Därför måste frågan lösas från fall till fall, men dock med beaktande av att vilken kort försening som helst i sig inte ska leda till att arbetstagaren förlorar sin ersättning för söckenhelgen.

3. Arbetstagarens rätt till ersättning för söckenhelg får inte kränkas genom att arbetsgivaren använder sig av permitteringar i samband med jul och påsk på ett sådant sätt att syftet uppenbart är att undvika

att betala ut sådan ersättning för söckenhelg om till sin karaktär är en extra ersättning.

4. Ersättning för söckenhelg utbetalas även för sådana söckenhelger som sammanfaller med semestern och även i sådana fall där semestern börjar eller slutar under den arbetsdag som följer på söckenhelgen.

13 § Uppbåd och repetitionsövningar för reservister

1. Arbetsgivaren ersätter den förlorade arbetsförtjänsten åt arbetstagare som för första gången deltar i det uppbåd som krävs inför militärtjänstgöring samt åt arbetstagare som deltar i en separat läkarundersökning i samband med uppbådet.

Ersättning för förlorad arbetsförtjänst utgår till en person som deltar i en läkarundersökning för den tid då denne enligt en godtagbar redogörelse måste vara borta från arbetsplatsen under sin ordinarie arbetstid på grund av undersökningen.

2. Arbetsgivaren betalar lön till arbetstagaren medan repetitionsövningarna pågår. Lönen utbetalas på ett sådant sätt att en person med familj får fulla löneförmåner vid sidan om den reservistlön som staten betalar ut och en person utan familj får 2/3 av dessa förmåner. Bestämmelsen tillämpas även på sådana personer som enligt lagen om befolkningskydd utbildas för specialuppdrag inom området för befolkningskydd.

14 § Förutsättningar för utbetalning av lön för sjukdomstid

Arbetsgivaren betalar till en arbetstagare som enligt en av arbetsgivaren godkänd utredning på grund av sjukdom eller olycksfall är förhindrad att arbeta i lön för sjuktid från början av den första av sådana sjukdagar som hade varit arbetstagarens arbetsdag om han eller hon hade varit i arbetet för arbetsdagar som ingår i en så lång tidsperiod som av det följande framgår:

Ett anställningsförhållande som innan perioden av arbetsförmåga inleddes har varat utan avbrott i	Tidsperiod
minst 1 månad, men mindre än 3 år	28 dagar
minst 3 år men mindre än 10 år	42 dagar
över 10 år	56 dagar

Arbetsgivaren betalar ut lön för sjukdomstiden för sammanlagt högst 56 arbetsdagar inom infaller under en sådan period under ett kalenderår. Antalet dagar som jämföras med arbetade dagar fastställs enligt den gällande semesterlagen.

Protokollsanteckning 1:

Om arbetsoförmågan beror på sjukdom, betalas lön för sjukdomstid från början av den andra sjukdagen som skulle ha varit arbetstagarens arbetsdag om han eller hon varit i arbete. Om arbetsoförmågan beror på olycksfall i arbetet betalas lön för sjukdomstid från början av den första sjukdagen som skulle ha varit arbetstagarens arbetsdag om han eller hon varit i arbete.

Protokollsanteckningen gäller ny arbetsoförmåga som inträffar efter 1.2.2018, och eventuella beslut om utbetalning av lön för sjukdomstid som fattats dessförinnan kan inte ändras med stöd av protokollsanteckningen.

Protokollsanteckning 2:

Om det har förflutit över 30 dagar efter den dag då sjukdagpenning senast utgick eller lön för sjukdomstiden senast utbetalades av arbetsgivaren och före ett återfall i samma sjukdom, behandlas ärendet som ett fall av ny arbetsoförmåga och därvid tillämpas de normala stadgandena om karens och perioder.

Om det har förflutit högst 30 dagar efter den dag då sjukdagpenning senast utgick eller arbetsgivaren senast betalade ut lön för sjukdomstiden och före ett återfall i samma sjukdom, anses ärendet vara ett fall där tidigare arbetsoförmåga fortsätter. Detta innebär att arbetsoförmåga som på detta sätt uppkommer på nytt i olika efterföljande repriser behandlas som en enda period av arbetsoförmåga.

Då ska lönen för sjukdomstiden börja utbetalas genast under den första hela dagen då återfallet i sjukdomen inträffar, i så fall att denna dag skulle ha varit en arbetsdag för arbetstagaren om denne hade befunnit sig på arbetsplatsen, och förutsatt att ersättning för hela tidsperioden på 28, 42 eller 56 dagar inte tidigare har utgått. Lönen för sjukdomstiden ska i detta fall fortsättningsvis utbetalas ända tills ersättning utgått för hela denna period, om man räknar ihop alla skeden av arbetsoförmåga.

Tillämpningsanvisningar:

I denna paragraf avses med period sådana kalenderdagar som följer på varandra, oavsett om dessa dagar skulle räknas som arbetsdagar för arbetstagaren eller inte. Lön för sjukdomstiden utbetalas endast för sådana dagar som skulle ha varit arbetsdagar för arbetstagaren, såvida denne inte hade varit arbetsoförmögen.

Om sjukdomen beror på eget grovt vållande eller har förorsakats avsiktligt, ersätts inte inkomstbortfallet.

Arbetsgivaren betalar lönen för sjukdomstiden direkt till arbetstagaren och ansöker om att få sjukdagpenningen utbetald till sig själv efter att ha fått de redogörelser som behövs för detta ändamål av arbetstagaren.

Om arbetstagaren insjuknar, är denne skyldig att omgående meddela arbetsgivaren om detta.

Arbetsförmågan ska vid behov styrkas med ett läkarintyg.

Denna stadga gäller inte sådana personer som beviljats full pension på grund av arbetsförmåga.

15 § När barn insjuknar

Om ett barn som är under tio år plötsligt insjuknar, utbetalas ersättning till modern eller fadern för nödvändig, kortvarig och tillfällig frånvaro, så att föräldern ska kunna anordna vård av barnet eller själv vårda barnet. Villkoret för att sådan ersättning ska kunna utbetalas är att båda föräldrarna förvärvsarbetar och att nedannämnda redogörelse inlämnas över frånvaron. Ovannämnda villkor tillämpas även på ensamstående föräldrar.

Till följd av ett och samma sjukdomsfall utgår ersättning endast till den ena föräldern.

Protokollsanteckning:

Om det tar 1, 2, 3 eller 4 kalenderdagar att anordna vård eller att vårda barnet, anses denna frånvaro vara en sådan frånvaro som avses i avtalet. Villkoret för att ersättning ska kunna utbetalas är att samma typ av redogörelse inlämnas när barnet är sjukt och när detta föranleder frånvaro som när den berörda personen själv är sjuk och ska inlämna en redogörelse enligt den praxis som eventuellt tillämpas i företaget. Avlönade frånvarodagar som beror på att barnet insjuknat jämföras med de dagar som enligt definitionen i semesterlagen likställs med arbetade dagar.

Enligt vad som avses i avtalet betraktas även en sådan person som utan särskild dom om separation eller skilsmässa varaktigt lever skild från sin maka/make, samt en sådan person vars make är förhindrad att delta i barnets skötsel på grund av värnplikt eller repetitionsövningar som en ensamstående förälder.

En arbetstagare vars barn lider av en sådan svår sjukdom som avses i 1 kap. 4 § i statsrådets förordning om verkställighet av sjukförsäkringslagen 30.12.2004/1335, har rätt att vara frånvarande från sitt arbete för att delta i sådan vård, rehabilitering eller vårdhandledning av barnet eller sådan anpassningsträning eller annan rehabiliteringsverksamhet som avses i 10 kap. 2 § i sjukförsäkringslagen, efter att på förhand ha avtalat om frånvaron med arbetsgivaren.

16 § Moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet

Arbetstagarens moderskaps-, faderskaps-, föräldra- och vårdledighet fastställs enligt arbetsavtalslagen och sjukförsäkringslagen.

17 § Semester och semesterpenning

1. Arbetstagarens semester fastställs enligt den semesterlag som gäller för närvarande.

Vid fastställande av semesterns längd räknas som likställd med anställningstid den tid för vilken arbetstagare beviljats ledigt från arbetet för att delta i sitt fackförbunds fullmäktige-, förbundsfullmäktige- eller styrelsemöte eller ett motsvarande förvaltningsorgans möte. Likaså anses likställd med arbetad tid den tid för vilken befrielse har beviljats för deltagande i Finlands Fackförbunds Centralorganisation, FFC rf:s representant- eller förbundsfullmäktigemöte. Arbetstagaren ska, när han eller hon ber om befrielse, visa upp en vederbörlig utredning om den tid han eller hon behöver för deltagande i mötet.

2. Lönen för semestertiden utbetalas när semestern inleds.
3. Om arbetet avbryts under semestern, utbetalas ingen lön åt sådana arbetstagare som inte har rätt till semester under den tid då avbrottet pågår. Även sådana personer som har rätt till semester får inte heller lön för en längre tid än vad som föreskrivs i lagen om deras semester.
4. Semesterpenningen utgör 50 procent av semesterlönen.

Hälften av semesterpenningen utbetalas i samband med att semesterlönen betalas. Den andra hälften betalas i samband med den löneutbetalning där arbetstagarens lön för den första arbetsdagen efter semestern betalas ut eller skulle ha betalats ut om arbetstagaren inte hade varit förhindrad att återgå till arbetet. För att arbetstagaren ska kunna få andra halvan av semesterpenningen, måste dennes anställningsförhållande emellertid gälla ännu under den sista dagen av semestern.

På lokal nivå kan man komma överens om en annan tidpunkt för betalningen. Lokalt kan man även avtala om att byta ut semesterpenningen mot motsvarande mängd ledig tid.

Semesterpenningen betalas även ut i samband med en eventuell semesterersättning.

18 § Medlemsavgifter till fackföreningar

Arbetsgivaren får dra av medlemsavgifterna till fackförbundet från arbetstagarens lön i samband med varje löneutbetalningsperiod, om arbetstagaren har givit sin fullmakt till detta. Arbetsgivaren betalar in medlemsavgifterna åtminstone en gång per kvartal till fackförbundet.

19 § Förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige

1. Medlemmarna i fackavdelningen för den arbetstagarorganisation som har undertecknat detta kollektivavtal har rätt att välja ut en förtroendeman och en vice förtroendeman bland arbetstagarna på arbetsplatsen. Dessa personer ska övervaka att detta kollektivavtal följs.

Den person som väljs bör vara insatt i arbetsförhållandena på arbetsplatsen.

Den lokala förtroendemannens verksamhetsområde omfattar en specifik arbetscentral eller en särskild avdelning på arbetsplatsen.

A Förrättande av valet av förtroendeman

Val kan förrättas på arbetsplatsen för att välja förtroendeman. Om valet förrättas på arbetsplatsen, ska sådana arbetstagare som avses i punkt 1 ovan beredas möjlighet att delta i valet på den berörda arbetsplatsen. Valet ska dock anordnas och förrättas så att det inte i onödan stör arbetet. Tid och plats för valet ska avtalas med arbetsgivaren senast fjorton dagar innan valet förrättas. Arbetsgivaren ser till att den organisation som avses i 1 punkten eller den person som fackavdelningen i den berörda organisationen utser har möjlighet att förrätta valet. Valet av förtroendeman och vice förtroendeman ska meddelas arbetsgivaren skriftligen.

B Förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens lön

Den del av arbetstiden som förtroendemannen använder för att sköta förtroendeuppgifter räknas som dennes arbetstid. Till dessa uppgifter räknas även uppdrag där förtroendemannen i egenskap av utnämnd representant för sitt fackförbund deltar i mötena för den delegation som behandlar kollektivavtalsfrågor.

Ett separat arvode utbetalas till förtroendemannen enligt vad som anges nedan då denne sköter sina förtroendemannauppdrag.

Antal representerade personer	Ersättning per månad
Minst 5 och högst 14 år	38 euro
Minst 15	63 euro

Ett separat arvode på 25 euro i månaden utbetalas till arbetarskyddsfullmäktig för skötseln av arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter.

C Uppgifter som överläts till förtroendemannen

1. Förtroendemannen har rätt att regelbundet få information om arbetskraften inom företaget, antalet del- och visstidsanställda, inkomstnivån för de anställda samt företagets sammansättning och utveckling.
2. Förtroendemannen har rätt att få följande uppgifter gällande de anställda vid företaget i skriftlig form:
 - a) arbetstagarens släkt- och förnamn
 - b) tidpunkt då nya arbetstagare anställts av företaget och motsvarande uppgift för alla arbetstagare, om det gäller uppsägningar och permitteringar
 - c) den lönegrupp eller motsvarande kategori som arbetstagaren eller de arbetsuppgifter som denne utför räknas till.

Efter att kollektivavtalet har godkänts inom branschen och efter att de ändringar som avtalet föranlett har genomförts inom företaget ska de uppgifter som nämnts ovan i punkterna a-c lämnas en gång per år om de arbetstagare som är anställda av företaget vid denna tidpunkt. Fråga om nya arbetstagare ska uppgifterna i ovannämnda punkter lämnas antingen separat för varje arbetstagare omedelbart efter att anställningsförhållandet har inletts eller periodvis, men åtminstone en gång per kvartal. I

situationer med uppsägningar och permitteringar ska det lämnas uppgifter om anställningstidpunkt för varje enskild arbetstagare.

- d) Arbetstagaren har rätt att kontrollera sitt arbetsavtal med förtroendemannen.
3. Den förtroendeman som fackföreningen valt har samma rättigheter som ett lagstadgat förtroendeombud har enligt lagen att få information om nödarbete och övertid samt om den förteckning som utarbetats om den förhöjda lön som utbetalats för sådant arbete.
4. Förtroendemannen har rätt att få information om de system för löneprissättning som tillämpas i företaget vid respektive tidpunkt, bland annat de prissättningsgrunder som gäller för arbete med prestationslön.
5. Den information som förtroendemannen fått för att kunna sköta sina uppgifter ska denne behandla konfidentiellt på grund av det ovan nämnda.

Förtroendemannen har rätt att få all information som påverkar utredningen av fallet, om det uppstår oklarheter eller meningsskiljaktigheter kring en arbetstagares lön eller övriga faktorer som är knutna till anställningsförhållandet. Förtroendemannen får uppgifter om medelinkomst per lönegrupp inom företaget fyra gånger per år, dock inte om arbetstagargrupper som omfattar mindre än sex personer.

Förtroendemannen har rätt att vid behov utnyttja den sedvanliga kommunikations- och kontorsutrustning som används vid arbetscentralen eller avdelningen på arbetsplatsen för att kunna sköta sina förtroendemannauppgifter. Begreppet sedvanlig kontorsutrustning omfattar också sådan datautrustning med tillhörande allmänna program samt sådan internetförbindelse (e-post) som allmänt används vid arbetscentralen eller på den berörda avdelningen på arbetsplatsen.

Ombudsmännen för Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL rf. har rätt att åka ut till arbetsplatserna för att hantera ärenden som gäller tillämpandet av detta avtal efter att ha kommit överens om ett sådant besök med ledningen på den berörda arbetsplatsen.

Ombudsmannen har rätt att få de sakuppgifter som denne behöver av ledningen på arbetsplatsen för att övervaka efterlevnaden av kollektivavtalet.

I övrigt följs villkoren i bilaga 1 när det gäller förtroendemannens ställning och uppgifter samt utförandet av dessa uppgifter och förtroendemannens lokaler.

20 § Skyddsbeklädnad

Arbetstagare som i huvudsak utför smutsiga arbetsuppgifter eller sådana uppgifter där deras egna kläder slits, ska få skyddskläder som motsvarar de förhållanden som råder på den berörda arbetsplatsen samt sådan skyddsutrustning som behövs med tanke på arbets säkerheten.

Arbetsgivaren bekostar de skyddskläder och den skyddsutrustning som arbetstagarna behöver i sitt arbete samt står även för underhållet av kläderna och utrustningen.

21 § Arbetsfredsförpliktelse

1. Detta kollektivavtal är bindande för de undertecknande förbunden och deras underföreningar samt de arbetsgivare och arbetstagare som är medlemmar i dessa föreningar eller har varit medlemmar under avtalets giltighetstid.
2. Så länge kollektivavtalet gäller ska ingen hemlig eller offentlig lockout, strejk, bojkott och inte heller något hemligt eller offentligt arbetsförbud verkställas.

22 § Förhandlingsordning

1. Om det uppstår meningsskiljaktigheter mellan arbetsgivare och arbetstagare om tillämpningen eller tolkningen av detta avtal, bör man försöka nå enighet på arbetsplatsen i förhandlingar mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Om frågan inte kan redas ut på arbetsplatsen, kan det åläggas förbunden att lösa den.
2. Om arbetsdomstolen är behörig att behandla den fråga som föranleder meningsskiljaktigheter enligt lagen om arbetsdomstolen och om de förhandlingar som förts mellan förbunden inte har lett till något resultat, kan tvistefrågan hänskjutas till arbetsdomstolen för behandling i den följordning som fastställts i nämnda lag.

23 § Övriga bestämmelser

1. Varje arbetstagare ska vända sig till sin arbetsledare eller förman i fråga om ärenden som berör honom eller henne personligen, såvida ärendet inte gäller tillämpningen eller tolkningen av kollektivavtalet.

2. Det är förbjudet att utan arbetsgivarens tillåtelse ta med sig sådana personer till arbetsplatsen som inte är anställda där.
3. Representanten för Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL rf. kan gå runt och bekanta sig med arbetsförhållandena på arbetsplatsen tillsammans med den förtroendemannen som representerar arbetstagarna efter att ha kommit överens om detta med arbetsgivaren.

24 § Lokala avtal

Sådana lokala avtal som omnämns i bestämmelserna i kollektivavtalet kan ingås mellan arbetsgivaren och förtroendemannen enligt den förhandlingsordning som anges i kollektivavtalet. Avtal som ingåtts med förtroendemannen är bindande för de arbetstagare som förtroendemännen anses representera. Avtalet kan ingås för viss tid eller tills vidare. Avtal som gäller tills vidare kan sägas upp med tre månaders uppsägningstid, om man inte kommer överens om någon annan uppsägningstid. Avtalet ska utarbetas skriftligen och sändas för kännedom till de förbund som har undertecknat kollektivavtalet. Det lokala avtal som avses här utgör en del av det gällande kollektivavtalet.

25 § Krisklausul

Om företagen som omfattas av avtalet får exceptionella ekonomiska svårigheter under avtalsperioden eller om finansieringsmöjligheterna väsentligen försämras, utvärderar avtalsparterna kollektivavtalets tillämplighet på nytt med avseende på den rådande ekonomiska situationen och avtalar om ändringar i avtalet som är nödvändiga för att trygga företagets verksamhetsförutsättningar och arbetsplatserna under avtalsperioden.

26 § Avtalets giltighet och uppsägning

Avtalsperioden inleds 11.2.2022 och upphör 29.2.2024. Därefter förlängs kollektivavtalet med ett år i sänder, om inte någondera parten senast två månader innan avtalet löper ut skriftligen har sagt upp det.

27 § Avtalsexemplar

Detta kollektivavtal har upprättats i två likalydande exemplar, ett för vardera avtalsparten.

Helsingfors den 11 februari 2022

ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHERNA PALTA RF

FÖRBUNDET FÖR DEN OFFENTLIGA SEKTORN OCH
VÄLFÄRDSOMRÅDENA JHL RF

BILAGA 1 TILLÄMPNING AV A-LÖNEGRUPPER

1. Bestämmelserna i denna bilaga kan tillämpas på arbetstagare som arbetar på arbetscentraler, som har en sjukdom eller en skada som lett till att de är partiellt arbetsförmögna, vilket innebär att exempelvis arbetstagarens initiativförmåga, slutledningsförmåga eller noggrannhet eller arbetets produktivitet har minskat permanent eller tillfälligt. Arbetstagarens arbetseffektivitet och arbetsförmåga är låg eller varierar stort. Av ovan nämnda skäl behöver arbetstagaren betydligt mer vägledning än övriga anställda.
2. Parterna konstaterar vilka arbetscentraler som omfattas av detta kollektivavtal som får tillämpa villkoren i denna bilaga på sina anställningsförhållanden.

Arbetscentralen överlämnar uppgifter enligt bilaga 2 till parterna för fastställande. Uppgifterna ska överlämnas på nytt om det sker betydande förändringar i uppgifterna.

3. Löner

1. Lönerna för de arbetstagare som omfattas av denna bilaga fastställs per lönegrupp enligt följande:

Lönegrupp A1

- nya anställda som inte har tidigare arbetslivserfarenhet
- anställda som gör små arbetsinsatser

Lönegrupp A2

- assistens, enkelt tempoarbete och därmed jämförbart fabriksarbete där det krävs relativt kort praktisk erfarenhet för att lära sig att utföra arbetet
- det krävs inga stora fysiska ansträngningar för att utföra arbetet
- de fastställda kraven gällande precision och kvalitet är lätta att lära sig och uppnå

Lönegrupp A3

- arbetet utförs enligt anvisningarna och man följer en viss rutin i arbetet
- arbetsmetoderna kanske måste anpassas i någon mån
- det krävs viss noggrannhet i arbetet för att kunna uppnå de fastställda målen avseende precision och kvalitet

2. Tidlöner

De som omfattas av denna bilaga får från och med 1.5.2022 eller från början av den löneutbetalningsperiod som följer närmast därefter nedanstående riktlöner per timme:

Lönegrupp	euro
A1	2,72
A2	3,80
A3	6,54

4. Det arbete som avses enligt bilagan innebär att arbetstagaren behöver särskild introduktion och vägledning i sitt arbete. Förbunden anser att det är viktigt att arbetstagaren uppmärksammar arbetstagarens behov av introduktion samt ser till att arbetstagaren får tillräcklig vägledning i arbetet. Man ska fästa speciell uppmärksamhet vid arbetstagarens individuella situation och arbetsförmåga.
5. Arbetstagare som utför arbete enligt bilagan har en sjukdom eller skada som lett till partiell arbetsförmåga. Förbunden betonar att arbetsgivaren ska fästa särskild uppmärksamhet vid arbetstagarens arbetsförmåga. Det är viktigt att utreda arbetstagarens arbetsförmåga innan arbetet påbörjas. I bedömningen av arbetsförmågan tar man ställning till hur stor andel av arbetstagarens arbetsförmåga som finns kvar och vilka eventuella begränsningar som finns för att arbetstagaren ska kunna utföra sitt arbete.

Förbunden påminner om att utvecklingen av arbetstagarens arbetsförmåga även bör följas upp under anställningen och också uppmärksammas i villkoren för anställningsförhållandet.

I bedömningen av arbetsförmågan tar man vid behov även hänsyn till behovet av hjälpmedel.

6. Arbetstagarens övriga anställningsvillkor fastställs enligt kollektivavtalet.

BILAGA 2 RAPPORTERINGSBLANKETT

Arbetscentralens namn:

Vad gör arbetscentralen?

Vilka arbetsuppgifter har normalt de arbetstagare som arbetar med de arbetsuppgifter som anges i bilaga 1?

Hur många arbetstagare omfattas av bilaga 1?

- 1–10 11–30 31–50 51–100

På vilket sätt har man uppmärksammat partiellt arbetsförmögna arbetstagare i bedömningen av arbets säkerhets- och arbetshälsorisker?

Hur följer man upp arbetstagarnas arbetsförmåga?

Hur utvärderar man arbetstagarnas eventuella behov av hjälpmedel i arbetet?

Hur utbildar och fortbildar man arbetstagare?

Hur har vägledningen i arbetet för arbetstagarna organiserats?

Hur behandlas arbetstagarens prestationer i arbetet tillsammans med arbetstagaren?

Datum:

Kontaktpersonens uppgifter:

BILAGA 3 LÖNEAVTAL I ANSLUTNING TILL KOLLEKTIVAVTALET FÖR ARBETSCENTRALER 11.2.2022–31.1.2024

1 § Lönegruppering

1. Lönerna för de anställda vid arbetscentralen fastställs per lönegrupp enligt följande:

Lönegrupp 4

- för att utföra detta arbete krävs det kompetens för flera olika arbetsuppgifter på den berörda avdelningen eller mycket god yrkesskicklighet för vissa uppgifter
- arbetet utförs vanligtvis självständigt, men vissa anvisningar kan ges Den anställde fattar oftast beslut om frågor som gäller metoden för hur arbetet utförs och förändringar i arbetsgången.
- det krävs mer noggrannhet för att kunna uppnå de fastställda målen avseende precision och kvalitet

Lönegrupp 5

- i arbetet ställs stora krav på att fatta beslut om de olika arbetsskedena
- det krävs mycket god förmåga att hantera otaliga olika arbetssituationer för att utföra detta arbete
- det krävs stor noggrannhet för att kunna uppnå de fastställda målen avseende precision och kvalitet

Lönegrupp 6

- krävande fackmannamässigt arbete
- arbetet utförs mycket självständigt
- det krävs ytterst stor noggrannhet för att kunna uppnå de fastställda målen avseende precision och kvalitet

Lönegrupp 7

- mer krävande fackmannamässigt arbete än i föregående lönegrupp

- krav på mångsidighet och förmåga att hantera stora helheter

Lönegrupp 8

- det väsentliga är att handleda och instruera andra
- en gruppleddare som deltar i arbetet
- krävande fackmannamässigt arbete eller kompetens för flera olika yrken

2. Sådan arbetsinstruktion, arbetshandledning och övervakning av andra anställda som ingår i arbetsuppgifterna beaktas då man fastställer hur krävande arbetet är.

2 § Tidlöner

Timavlönade anställda som arbetar vid **arbetscentraler** får från och med 1.5.2022 eller från början av den löneutbetalningsperiod som följer närmast därefter nedanstående riktlöner per timme.

Lönegrupp	euro
4	8,54
5	8,90
6	9,51
7	10,27
8	11,21

Lönevillkoren för en anställd som åtnjuter pension kan avtalas separat.

3 § Löner för arbetstagare på arbetscentraler som har förvandlats till sociala företag

1. Lönegrupper

Lönegrupp 1

- Arbetet handlar om s.k. assistans.

- Arbetet utförs under övervakning av ledningen och givna anvisningar ska följas.
- Det krävs noggrannhet i arbetet för att kunna uppnå de fastställda målen avseende precision och kvalitet.

Lönegrupp 2

- Arbetet är relativt lätt till sin karaktär.
- Arbetet utförs självständigt och givna anvisningar ska följas.
- Det krävs noggrannhet i arbetet för att kunna uppnå de fastställda målen avseende precision och kvalitet.

Lönegrupp 3

- För att utföra detta arbete krävs det ett visst mått av yrkesskicklighet och sådana kunskaper som krävs för att man ska kunna utföra sina egna arbetsuppgifter.
- Det krävs god förmåga att hantera otaliga olika arbetssituationer för att utföra detta arbete.
- Den anställde gör en normal arbetsinsats.

Lönegrupp 4

- För att utföra detta arbete krävs det yrkesskicklighet och/eller så ska man kunna hantera flera uppgifter/maskiner.
- Den anställde beslutar oftast om frågor som gäller ändringar av arbetsgången.
- Den anställde gör en relativt stor arbetsinsats.

Lönegrupp 5

- För att kunna sköta dessa arbetsuppgifter krävs det en god yrkesskicklighet.

- För att kunna sköta denna uppgift måste man kunna hantera flera olika typer av arbetsuppgifter, arbetsmetoder, utrustning och maskiner.
- Den anställde gör en betydande arbetsinsats och har enligt kraven ett normalt ansvarsområde.

Lönegrupp 6

- Krävande fackmannamässigt arbete.
- Arbetet är mycket självständigt och omfattar i viss mån instruktion på arbetsplatsen och organisering av arbetet.
- Den anställde har ett relativt stort ansvar i sitt arbete.

Lönegrupp 7

- Mer krävande fackmannamässigt arbete än i föregående lönegrupp.
- Den anställde fungerar som ledare för en liten grupp eller arbetar med motsvarande uppgifter.
- Krav på mångsidighet och förmåga att hantera stora helheter.
- Den anställde har ett betydande ansvar i sitt arbete.

Lönegrupp 8

- Det väsentliga är att handleda och instruera andra.
- Den anställde fungerar som ledare för en grupp eller arbetar med motsvarande uppgifter.
- Krävande fackmannamässigt arbete eller kompetens för flera olika yrken.
- Den anställde har ett betydande ansvar i sitt arbete.

Arbetsförhållandena beaktas som en faktor som inverkar på svårighetsgraden.

2. Timlönen för anställda vid arbetscentraler som har förvandlats till sociala företag är från och med 1.5.2022 eller från början av den löneutbetalningsperiod som följer närmast därefter följande:

Lönegrupp	euro
P 1	8,54
P 2	8,90
P 3	9,51
P 4	10,28
P 5	11,20
P 6	11,70
P 7	12,62
P 8	13,68

4 § Kvälls- och nattarbete

För arbete som utförs klockan 18.00–22.00 betalas ett kvällstillägg på 15 % av den enkla timlönen.

För arbete som utförs klockan 22.00–06.00 betalas ett nattillägg på 30 % av den enkla timlönen.

5 § Uppgiftsbaserat tillägg och miljöillägg

Avtalade uppgiftsbaserade tillägg och miljöillägg betalas till arbetstagaren.

Protokollsanteckning:

Uppgiftsbaserade tillägg och miljöillägg kan tillämpas om det exempelvis handlar om arbete under särskilt smutsiga, varma, kalla eller bullriga förhållanden.

6 § Löner för praktikanter och arbetstagare i läroavtalsutbildning

Med praktikanter avses sådana personer som studerar vid yrkesläroanstalter, yrkeshögskolor, högskolor eller universitet och som arbetar mellan terminerna på en dylik läroanstalt, eller sådana personer som under utbildningen skaffar sig sådan arbetserfarenhet som krävs för den berörda examen.

Med arbetstagare i läroavtalsutbildning avses sådana arbetstagare som enligt lagen om yrkesutbildning befinner sig i läroavtalsutbildning.

Lönen för en praktikant och en arbetstagare som befinner sig i läroavtalsutbildning får vara högst 20 procent mindre än lönen för den berörda svårighetsgraden.

Med stöd av lokala avtal kan man avvika från lönevillkoren för övriga praktikanter eller arbetspraktikanter, dock högst 20 % från lönen för den berörda svårighetsgraden.

7 § Specialbestämmelser gällande lönesättning

När det gäller lönesättning för de anställda tillämpas deras ordinarie tidlön även vid tillfälliga förflyttningar, dock högst under en månads tid.

Om förflyttningen är permanent eller varar längre än en månad, ska bedömningen av arbetets svårighetsgrad utföras på nytt senast en månad efter förflyttningen.

8 § Giltighetstid

Giltighetstiden är densamma som för det egentliga kollektivavtalet.

Helsingfors den 11 februari 2022

ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHERNA PALTA RF

FÖRBUNDET FÖR DEN OFFENTLIGA SEKTORN OCH
VÄLFÄRDSOMRÅDENA JHL RF

BILAGA 4 PERSONALENS FÖRETRÄDARE OCH INFORMATIONSVERSAMHET

Förbunden konstaterar att det är viktigt att man på arbetsplatserna fortlöpande för diskussioner mellan arbetsgivare och arbetstagare och beaktar samarbetet mellan dem. Genom samarbete baserat på öppen växelverkan utvecklar man beslutsfattandet på arbetsplatserna, ökar produktiviteten och välbefinnandet i arbetet, gör arbetet mera meningsfullt och främjar jämställdhet och objektivitet.

Samarbetet ska följa gällande lagstiftning, till exempel arbetsavtalslagen, lagen om samarbete inom företag och lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen. De nämnda lagarna är inte en del av kollektivavtalet. Nedan nämnda paragrafer och eventuella avvikelser från lagstiftningen är däremot det.

FÖRTROENDEMANNENS OCH ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGENS STÄLLNING

Befrielse från arbete

För skötseln av sina uppgifter ordnas för förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig en tillfällig, regelbundet återkommande eller fullständig befrielse från sitt arbete. Övriga personalrepresentanter som deltar i samarbetet mellan företaget och personalen beviljas vid behov en tillfällig befrielse från arbetet. Då man bedömer behovet av befrielse ska uppmärksamhet fästas bland annat vid antalet arbetstagare som ingår i personalgruppen, produktionens och verksamhetens art samt antalet uppgifter.

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

Om man inte har avtalat annorlunda om arbetarskyddsfullmäktigens befrielse från arbetet beviljas arbetarskyddsfullmäktig nödvändig befrielse från sitt arbete. Befrielsen är dock alltid minst fyra timmar under fyra på varandra följande veckor.

Om en och samma person har hand om både förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter ska det beaktas som berättigande till längre befrielse då man kommer överens om befrielsen.

Ersättning för inkomstbortfall

Arbetsgivaren ersätter den inkomst som en företrädare för personalen enligt detta avtal går miste om antingen vid lokala förhandlingar med arbetsgivarens representanter eller när han eller hon annars sköter med arbetsgivaren överenskomna uppgifter.

Om förtroendemannen, arbetarskyddsfullmäktigen eller en medlem i arbetarskyddskommissionen eller i ett annat motsvarande samarbetsorgan utför med arbetsgivaren överenskomna uppgifter utanför sin ordinarie arbetstid, betalas övertidsersättning enligt 7 § i kollektivavtalet för den tid som gått förlorad på detta sätt, såvida inget annat förfarande har etablerats, eller avtalas om något annat slag av extra ersättning.

Ställning

Anställningsförhållande

Förtroendemannen, arbetarskyddsfullmäktigen och övriga företrädare för personalen är i sitt anställningsförhållande gentemot arbetsgivaren i samma ställning oberoende av om han eller hon sköter sina förtroendeuppdrag vid sidan av sitt eget arbete eller om han eller hon delvis eller helt har beviljats befrielse från arbetet. Han eller hon är skyldig att följa allmänna anställningsvillkor, arbetstider och arbetsledningens order samt andra ordningsregler.

Arbetsutrymmen

Arbetsgivaren anvisar förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen en ändamålsenlig plats för förvaring av den utrustning som de behöver i sitt uppdrag. Då arbetsplatsens storlek förutsätter en särskild lokal, ordnar arbetsgivaren med ändamålsenliga utrymmen där man kan föra de samtal som anses nödvändiga med tanke på skötseln av uppgifterna. För skötseln av uppdragen har förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen rätt att använda företagets sedvanliga kontorsmaterial o.d. material. Om praktiska arrangemang avtalas lokalt.

Löne- och omplaceringsskydd

Förtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigens möjligheter att utvecklas och avancera i yrket får inte försämrats på grund av uppdraget i fråga. Medan uppdraget sköts eller på grund av det får han eller hon inte flyttas till ett arbete med lägre lön än han eller hon hade vid tiden för valet. Tjänstemannen får inte heller förflyttas till ett arbete med lägre status om arbetsgivaren kan erbjuda annat arbete som motsvarar hans eller hennes yrkeskunskap. Om den till förtroendemannan eller arbetarskyddsfullmäktig valdas ordinarie arbete försvårar skötseln av förtroendeuppdraget, ska något annat arbete ordnas för honom eller henne med hänsyn till

förhållandena på arbetsplatsen och hans eller hennes yrkeskompetens. Ett sådant arrangemang får inte innebära att hans eller hennes inkomster minskar. Förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens inkomstutveckling bör motsvara inkomstutvecklingen i företaget.

Upprätthållande av yrkeskunskap

När förtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigens förtroendeuppdrag upphör ska han eller hon i samråd med arbetstägaren reda ut om det krävs yrkesutbildning för att han eller hon ska bevara sin yrkeskompetens för sitt tidigare arbete eller ett motsvarande arbete. Arbetsgivaren ordnar sådan utbildning som enligt utredningen krävs. Utbildningens innehåll avgörs med hänsyn till befrielsen från arbetet, mandatperiodens längd och eventuella förändringar i arbetsmetoderna under denna tid.

Överlåtelse av rörelse

Förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens ställning fortsätter oförändrad vid överlåtelse av rörelse, om den överlåtna rörelsen eller del av den bevarar sin självständighet. Om rörelsen som överlåts eller en del av den förlorar sin självständighet, har förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig rätt till efterskydd så som avses i punkt 4.3 i detta avtal från och med det att mandatperioden som föranleds av att rörelsen överlåts löper ut.

Anställningsskydd

Ekonomiska och produktionsrelaterade uppsägningsgrunder

Om företaget säger upp eller permitterar arbetskraft av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker får förtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen inte sägas upp eller permitteras om inte produktionsenhetens verksamhet avbryts helt. Om det i samråd med förtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen kan konstateras att han eller hon inte kan erbjudas arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller som annars är lämpligt för honom eller henne, är det dock möjligt att avvika från denna bestämmelse.

Individskydd

En förtroendeman kan enligt 7 kap. 10 § 2 mom. i arbetsavtalslagen sägas upp eller permitteras endast när arbetet upphör helt och hållet och arbetsgivaren inte kan ordna sådant arbete som motsvarar förtroendemannens yrkesskicklighet eller som annars är lämpligt eller omskola honom eller henne för annat arbete på det sätt som avses i 7 kap. 4 § i arbetsavtalslagen.

På grunder som beror på förtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen själv får han eller hon enligt 7 kap. 10 § 1 mom. i arbetsavtalslagen inte sägas upp utan samtycke av majoriteten av de arbetstagare som han eller hon företräder.

En förtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal får inte hävas eller behandlas som hävt i strid med bestämmelserna i 8 kap. 1–3 § i arbetsavtalslagen. Arbetsavtalet kan inte hävas på den grund att den förtroendevalda i fråga har brutit mot ordningsbestämmelserna, om han eller hon inte samtidigt upprepade gånger och i väsentlig grad samt trots varning försummat sina förpliktelser.

Kandidatskydd

Ovan nämnda bestämmelser om anställningsskydd ska även tillämpas på en förtroendemannakandidat som mötet har utsett och om vars kandidatur fackföreningen skriftligen har meddelat arbetsgivaren, samt på en kandidat till arbetarskyddsfullmäktig vars kandidatur skriftligen har meddelats arbetarskyddskommissionen eller ett annat motsvarande samarbetsorgan. Kandidatskyddet inträder dock tidigast tre månader innan den kandiderande förtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigens mandatperiod börjar, och upphör för den som inte blivit vald när valresultatet konstaterats.

Efterskydd

Bestämmelserna om anställningsskydd ska även tillämpas på en arbetstagare som tjänstgjort som förtroedeman eller arbetarskyddsfullmäktig i sex månader efter att uppdraget har upphört.

Ersättningar

Om förtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigens arbetsavtal har hävts i strid med detta avtal, ska arbetsgivaren betala minst 10 och högst 30 månaders lön i ersättning till honom eller henne. Ersättningen ska bestämmas enligt grunderna i 12 kap. 2 § 2 mom. i arbetsavtalslagen. Ersättningen höjs om man har brutit mot rättigheterna i detta avtal. Om 20 eller färre arbetstagare och tjänstemän regelbundet arbetar vid en produktionsenhet eller motsvarande verksamhetsenhet, är den ovan nämnda ersättningen till arbetarskyddsfullmäktigen lika med lönen för minst fyra månader och högst den ersättning som fastställs enligt 12 kap. 2 § 1 mom.

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

Ersättare

Bestämmelserna i detta kapitel tillämpas på vice förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigens ersättare under den tid som de i enlighet med anmälan som förutsätts i detta avtal vikarierar för förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen.

PERSONALENS INTERNA INFORMATIONSVVERKSAMHET OCH ORDNANDE AV MÖTEN

En registrerad underförening till ett förbund som är part i det kollektivavtal som ska tillämpas på arbetsplatsen och dess avdelning eller fackklubb på arbetsplatsen har rätt att på arbetsplatsen eller i andra överenskomna lokaler ordna möten för att behandla arbetsmarknadsfrågor eller arbetsförhållandena på arbetsplatsen, på det sätt som har avtalats branschvis eller enligt etablerad praxis på arbetsplatsen.

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

Om det på arbetsplatsen utkommer en för personalen avsedd informationstidning, har ovannämnda personalsammanslutning rätt att använda den till att publicera mötesanmälningar eller underrättelser eller att publicera dem på anslagstavla som tillhandahållits arbetstagarna.

Uppgiftslämnaren ansvarar för innehållet på anslagstavlan och för skötseln av den.

BILAGA 5 FÖRORDNANDE OM UTBILDNING

Yrkesutbildning

Då arbetsgivaren ger en arbetstagare yrkesutbildning eller sänder honom eller henne till kurser som ansluter sig till yrket, ersätts de direkta kostnader som utbildningen förorsakar och inkomstbortfall för ordinarie arbetstid. Om utbildningen helt äger rum utanför arbetstiden, ersätts de direkta kostnaderna som beror på utbildningen. Innan arbetstagaren anmäler sig till utbildningen ska det konstateras att det är fråga om utbildning enligt denna paragraf.

Med direkta kostnader avses till exempel resekostnader, kursavgifter och kostnader för undervisningsmaterial enligt kursprogram. Inkomstbortfall för ordinarie arbetstid ersätts såväl i fråga om kurs- som restid. För tid som använts till utbildning eller nödvändiga resor till och från utbildningen utom arbetstid betalas ingen ersättning. Lönen för en vecko- och månadsavlönad person minskas inte under tiden för kursen eller resorna till och från den.

Gemensam utbildning

Parterna konstaterar att gemensam utbildning i allmänhet sker på mest ändamålsenligt sätt för specifika arbetsplatser då de lokala förhållandena bäst kan tas i beaktande.

Gemensam utbildning som avses här omfattar grundkurser i arbetarskyddssamarbete och nödvändiga specialkurser ur arbetarskyddssamarbetets perspektiv.

En medlem i arbetarskyddskommissionen, arbetarskyddsfullmäktig, vicefullmäktig och arbetarskyddsombudet kan under förutsättningarna i detta avtal delta i en grundkurs. Arbetarskyddsfullmäktig kan under samma förutsättningar delta i en specialkurs.

Ersättning betalas till deltagare i utbildningen enligt bestämmelserna i punkten Yrkesutbildning ovan. Om deltagande i utbildning avtalas lokalt beroende på utbildningens art inom respektive samarbetsorgan eller mellan arbetsgivaren och förtroendemannen.

Bestämmelserna om gemensam utbildning tillämpas också på den utbildning som gäller medinflytandesystem och lokala avtal. Man kan också avtala om deltagande i utbildningen mellan arbetsgivaren och ifrågavarande person. Parternas utbildningsarbetsgrupp följer med hur ovan nämnda utbildningsutbud förverkligas.

Fackföreningsutbildning, anställningsförhållandets bevarande och anmälningstider

Arbetstagarna ges rätt att delta i kurser som arrangeras av Finlands Fackförbunds Centralorganisation eller dess medlemsförbund och som räcker en månad eller kortare tid utan att anställningsförhållandet avbryts, då det är möjligt utan att det föranleder kännbar olägenhet för produktionen eller företagets verksamhet. Vid bedömningen av ovannämnda olägenhet beaktas arbetsplatsens storlek. I negativa fall underrättas förtroendemannen senast 10 dagar innan kursen inleds om orsaken till att beviljandet av ledighet skulle medföra kännbara olägenheter. Härvid rekommenderas att man gemensamt försöker utreda någon annan möjlig tidpunkt då deltagande i kursen kan ske utan hinder.

Anmälan om avsikt att delta i en kurs ska göras så tidigt som möjligt. Om kursen varar högst en vecka, ska anmälan göras minst tre veckor före kursens början och minst sex veckor innan om det handlar om en längre kurs.

Innan personen deltar i ovan avsedd utbildning ska man komma överens med arbetsgivaren om åtgärder som deltagandet ger upphov till, samt särskilt på förhand konstatera huruvida det är fråga om utbildning för vilken arbetstagare i enlighet med detta avtal får ersättning av arbetsgivaren. Samtidigt ska man konstatera hur stora dessa ersättningar är.

Ersättningar

För kurser, som arrangeras vid FFC:s eller dess medlemsförbunds kurscentraler eller på grund av särskilda skäl på ett annat ställe och som utbildningsarbetsgruppen har godkänt, och som är nödvändiga med tanke på ifrågavarande persons arbetsuppgifter, är arbetsgivaren skyldig att till en förtroendeman, arbetarskyddsfullmäktig, vice arbetarskyddsfullmäktig, medlem i arbetarskyddskommission och till ett skyddsombud betala ersättning för inkomstbortfall; till ovan nämnda förtroendemen för högst en månad och till personer med arbetarskyddsförtroendeuppdrag för högst två veckor. Likaså betalas till fackavdelningens ordförande ersättning för utbildning med anknytning till förtroendemannaverksamheten som ordnas vid ovannämnda utbildningsanstalter för högst en månad, om han eller hon arbetar inom ett företag med minst 100 arbetstagare inom branschen i fråga och minst 50 medlemmar inom fackavdelningen som han eller hon leder.

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

Sociala förmåner

Deltagande i fackföreningsutbildning som avses i detta avtal minskar inte semester-, pensions- eller andra jämförliga förmåner upp till en gräns på en månad.

palta

Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf

Södra kajen 10 vån. 6
PB 62, 00131 Helsingfors
Växel 020 595 5000
www.palta.fi



Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL rf

Sörnäs strandväg 23
PB 101, 00531 Helsingfors
Telefon: 010 77031
www.jhl.fi