

ÅLAND POST KOLLEKTIVAVTAL**ÅLAND POSTENIN TYÖEHTOSOPIMUS****I TILLÄMPNINGSOMRÅDE****I SOVELTAMISALA****1 § Avtalets tillämpningsområde**

1. Detta kollektivavtal tillämpas på alla arbetstagare vid Åland Post Ab vilka vid kollektivavtalsförhandlingar representeras av Post- och logistikbranschens union PAU r.f.
2. Som arbetstagare avses senare i detta kollektivavtal även tjänsteman, om annat inte nämns.
3. Verkställande direktör i Åland Post Ab:s styrelses tjänst utgör ett bolagsrättsligt organ vilket faller utanför detta kollektivavtals tillämpningsområde.

1 § Sopimuksen soveltamisala

1. Tätä työehtosopimusta sovelletaan kaikkiin Åland Post Ab:n työntekijöihin, joita edustaa työehtosopimusneuvotteluissa Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry.
2. Jäljempänä tässä työehtosopimuksessa työntekijällä tarkoitetaan myös toimihenkilöä, ellei toisin sanota.
3. Åland Post Ab:n hallituksen palveluksessa oleva toimitusjohtaja on yhtiöoikeudellinen taho, joka jää tämän työehtosopimuksen soveltamisalan ulkopuolelle.

II ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE**II TYÖSUHDE****2 § Arbetets ledning**

1. Arbetsgivaren har rätt att leda och fördela arbetet samt anställa och avskeda arbetstagare.
2. Arbetstagaren är skyldig att utföra arbete som är jämförbart med arbetstagarens ordinarie arbete då hen är tillfälligt förhindrad att utföra sitt ordinarie arbete eller då ett tillfälligt behov så kräver.

2 § Työnjohto

1. Työnantajalla on oikeus johtaa ja jakaa työtä sekä ottaa työhön ja erottaa työntekijöitä.
2. Työntekijä on velvollinen tekemään varsinaiseen työhönsä rinnastettavaa työtä ollessaan tilapäisesti estynyt suorittamasta varsinaista työtään tai tilapäisen tarpeen sitä vaatiessa.

3 § Arbetsavtal och anställning**Arbetsavtal**

1. Arbetsavtalet ska uppgöras skriftligt eller elektroniskt. Arbetsavtalet tillhandahålls arbetstagaren. På begäran tillhandahålls arbetsavtalet i skriftlig form.
2. Arbetsavtalet avtalas att gälla tillsvidare eller för viss tid. Av arbetsavtal som ingåtts för viss tid

3 § Työsopimus ja työsuhteeseen ottaminen**Työsopimus**

1. Työsopimus on tehtävä kirjallisesti taikka sähköisesti. Työsopimus toimitetaan työntekijälle. Pyynnöstä työsuhteeseen toimitetaan kirjallisessa muodossa.
2. Työsopimus sovitaan olemaan voimassa toistaiseksi tai määräajan. Määräajaksi sovitusta

ska framgå hur länge det varar och grunden för att det gäller för viss tid.

3. Med en ny arbetstagare kan i arbetsavtalet avtalas om en högst fyra månader lång prøvotid, räknat från arbetets början, i enlighet med 1 kap. 4 § i arbetsavtalslagen. För uppgifter enligt lönebilaga B kan arbetsgivare och arbetstagare avtala om en prøvotid på sex månader. Vid överenskommelse om prøvotid medräknas arbete som utförts som säsonganställd under samma kalenderår enligt 24 § 13 mom. i kollektivavtalet.

4. I arbetsavtalet nämns arbetstagarens huvudsakliga arbetsuppgift, arbetsplats, arbetsplatsens ort samt arbets- och lönevillkor som ska tillämpas i arbetsförhållandet. I arbetsavtal för deltidsanställd arbetstagare avtalas arbetstid om ett visst antal timmar (x timmar) under en högst fyra kalenderveckor lång arbetsskiftsperiod sålunda, att den så nära som möjligt motsvarar den faktiska arbetstiden som ska utföras. Lokalt kan enligt 46 § i kollektivavtalet avtalas om en mer omfattande definiering av arbetsområdet än vad som ovan angett. Om det avtalade arbetsområdet omfattar fler än en förtroendemans mandatområde, utgör huvudförtroendemannen avtalspart.

5. I arbetsavtal om tidningsutdelningsarbete definieras utdelningsdistriktet som arbetstagarens arbetsplats.

6. Arbetsavtalet får inte upprättas i en form enligt vilken det skulle vara fråga om ett entreprenadavtal mellan självständiga företagare då det de facto är frågan om ett arbetsavtal.

7. Arbetsgivaren ska informera förtroendemannen om ett nytt arbetsavtal. Förtroendemannen ska informeras om arbetstagarens namn, arbetsenhet, arbetstid, längden på tidsbestämt arbetsavtal och motivering för tidsbestämt arbetsavtal.

työsopimuksesta on käytävä selville määräjän pituus ja määräaikaisuuden peruste.

3. Uudelle työntekijälle voidaan työsopimuksessa sopia työnteon aloittamisesta alkavasta enintään neljän kuukauden pituisesta koeajasta työsopimuslain 1 luvun 4 §:n mukaisesti. Palkkaliite B:n mukaisissa tehtävissä työnantaja ja työntekijä voivat sopia kuuden kuukauden pituisesta koeajasta. Koeajasta sovittaessa työntekoajaksi luetaan työtyöehtosopimuksen 24 §:n 13 momentin tarkoittamana kausityöntekijänä saman kalenterivuoden aikana.

4. Työsopimuksessa sovitaan työntekijän päätehtävä, työpaikka, työpaikkakunta sekä työsuhteessa noudatettavat työ- ja palkkaehdot. Osa-aikaisen työntekijän työsopimuksessa työajaksi sovitaan tietty tuntimäärä (x tuntia) enintään neljän kalenteriviikon pituisessa työvuoroluettelokausissa siten, että se on mahdollisimman lähellä todellista tehtäväksi tulevaa työaika. Paikallisesti työehtosopimuksen 46 §:n mukaisesti työskentelyalueen määrittämisestä voidaan sopia edellä mainittua laajemmin. Jos sovittava työskentelyalue ulottuu yhtä useamman luottamusmiehen toimialueelle, sopijaosapuolena on pääluottamusmies.

5. Sanomalehdenjakelutyössä työntekijän työsopimukseen sovitaan työpaikaksi jakelureitti.

6. Työsopimukselle ei saa antaa sellaista muotoa, jonka mukaan kysymyksessä olisi itsenäinen yrittäjien välinen urakkasopimus silloin kun kyseessä itse asiassa on työsopimus.

7. Työnantaja toimittaa uudesta työsopimuksesta tiedon luottamusmiehelle. Luottamusmiehelle on ilmoitettava työntekijän nimi, työyksikkö, työntekijän työaika, määräaikaisen työsopimuksen kesto ja määräaikaisuuden peruste.

Tidsbundna arbetsavtal

8. Arbetsavtalet gäller tillsvidare, om det inte av grundad anledning ingåtts för viss tid. Ett arbetsavtal som på initiativ av arbetsgivaren utan grundad anledning har ingåtts för viss tid liksom efter varandra följande avtal på viss tid som ingåtts utan grundad anledning anses gälla tillsvidare. Om anställningen för arbetstagare som avlönats som vikarie för viss tid ändras till vikariat av permanent karaktär, ska arbetsavtalet ändras till att gälla tillsvidare.

9. Om arbetsgivaren och arbetstagaren har ingått flera på varandra följande tidsbestämda arbetsavtal utan avbrott eller med endast korta avbrott, ska anställningsförhållandet anses ha fortlöpt utan avbrott vid beräkningen av anställningsförmåner.

10. Med hänvisning till 2 kap. 2 § i arbetsavtalslagen, får arbetstagare i tidsbundet arbetsförhållande inte diskrimineras vid tillsättning av arbetsuppgifter, som hen senast har skött.

Arbetsgivarens plikt att erbjuda deltidanställd arbetstagare arbete

11. Om arbetsgivaren behöver fler arbetstagare i lämpliga uppgifter för deltidanställda arbetstagare, ska arbetsgivaren erbjuda dessa arbeten till de deltidanställda arbetstagarna. Arbetsgivaren ska informera om lediga arbetsplatser allmänt inom företaget eller enligt på arbetsplatsen antagen praxis, så att arbetstagare i arbetsgivarens tjänst har möjlighet att söka dessa arbetsplatser.

Distansarbete

12. Om distansarbete ska avtalas skriftligen med arbetstagaren.

4 § Avslutande av anställningsförhållandet och permittering

Määråikaiset työ sopimukset

8. Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syytä tehty määråikaiseksi. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määråikaista työ sopimusta samoin kuin ilman perusteltua syytä tehtyjä toisiaan seuraavia määråikaista työ sopimuksia on pidettävä toistaiseksi voimassa olevina. Jos määråikaiseksi sijaiseksi palkatun työntekijän työskentely muuttuu pysyväisluonteiseksi sijaistamiseksi, työ sopimus muutetaan toistaiseksi voimassa olevaksi.

9. Jos työnantajan ja työntekijän välillä on tehty useita peråkkåisiä, keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvia määråikaista työ sopimuksia, työsuhteen katsotaan työsuhte- etuuksien määråytymisen kannalta jatkuneen yhdenjaksoisena.

10. Työsopimuslain 2 luvun 2 §:ään viitaten, määråikaississa työsuhteissa ollutta työntekijää ei saa syrjiä täytettäessä tehtävää, jota hän on viimeksi hoitanut.

Työnantajan velvollisuus tarjota työtä osa- aikaiselle työntekijälle

11. Jos työnantaja tarvitsee lisää työntekijöitä hänen osa-aikatyötä tekeville työntekijöilleen sopiviin tehtäviin, työnantajan on tarjottava näitä töitä osa-aikatyöntekijöille. Työnantajan on ilmoitettava vapautuvista työpaikoistaan yleisesti yrityksessä tai työpaikalla omaksutun käytännön mukaisesti siten, että työnantajan palveluksessa olevilla työntekijöillä on mahdollisuudet hakeutua näihin työpaikkoihin.

Etåtyö

12. Etåtyöstå on sovittava työntekijän kanssa kirjallisesti.

4 § Työsuhteen päättäminen ja lomauttaminen

1. Arbetsgivaren får inte säga upp en arbetstagares arbetsavtal av skäl som beror på arbetstagaren utan sakliga och vägande grunder för uppsägning som beror på eller har samband med arbetstagarens person enligt 7 kap. 1 och 2 § arbetsavtalslagen .

Uppsägningstider

2. Arbetsgivaren ska vid uppsägning av arbetsavtal iakttä en uppsägningstid som är:

då anställningen pågått utan avbrott	uppsägningstid
i högst ett år	14 dagar
över ett år men högst 4 år	1 månad
över 4 men högst 8 år	2 månader
över 8 men högst 12 år	4 månader
över 12 år	6 månader

3. Arbetstagaren ska vid uppsägning av arbetsavtalet iakttä en uppsägningstid som är:

då anställningen pågått utan avbrott	uppsägningstid
i högst 5 år	14 dagar
över 5 år	1 månad

4. Arbetsgivare och arbetstagare kan skriftligen avtala om längre uppsägningstider för i lönebilaga B nämnda arbetsuppgifter. När en arbetstagare säger upp sig får uppsägningstiden dock inte överstiga 1 månad då anställningsförhållandet varat högst 5 år och inte överstiga 2 månader då anställningsförhållandet varat mer än 5 år.

Meddelande om avslutning av anställningsförhållandet

5. Uppsägning av arbetsförhållande ska meddelas arbetstagaren i enlighet med arbetsavtalslagen, och dessutom i förväg till förtroendemannen. Förtroendemannen ska underrättas om hävt arbetsförhållande så fort som möjligt.

Permittering

1. Työnantaja ei saa irtisanoa työntekijän työsuhteesta työntekijästä johtuen ilman työsuhtelainsäädännön 7 luvun 1 ja 2 §:n mukaisesti työntekijästä johtuvaa tai hänen henkilöönään liittyvää asiallista ja painavaa syytä.

Irtisanomisajat

2. Työnantajan on irtisanoessaan työsuhteen noudatettava irtisanomisaikaa, joka on:

työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä	irtisanomisaika
enintään vuoden	14 päivää
yli vuoden mutta enintään 4 vuotta	1 kuukausi
yli 4 mutta enintään 8 vuotta	2 kuukautta
yli 8 mutta enintään 12 vuotta	4 kuukautta
yli 12 vuotta	6 kuukautta

3. Työntekijän on irtisanoessaan työsuhteen noudatettava irtisanomisaikaa, joka on:

työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä	irtisanomisaika
enintään 5 vuotta	14 päivää
yli 5 vuotta	1 kuukausi

4. Työnantaja ja työntekijä voivat kirjallisesti sopia pidemmistä irtisanomisajoista palkkaliite B:n mukaisissa tehtävissä. Työntekijän irtisanoutuessa irtisanomisaika ei saa kuitenkaan ylittää 1 kuukautta, kun työsuhte on kestänyt enintään 5 vuotta, ja 2 kuukautta, kun työsuhte on kestänyt yli 5 vuotta.

Työsuhteen päättämisestä ilmoittaminen

5. Työsuhteen irtisanomisesta ilmoitetaan työntekijälle työsuhtelainsäädännön mukaisesti ja sen lisäksi etukäteen luottamusmiehelle. Työsuhteen purkamisesta ilmoitetaan luottamusmiehelle mahdollisimman pian.

Lomauttaminen

6. Työntekijän lomauttamisessa on noudatettava vähintään yhden kuukauden ilmoitusaikaa, jos

6. Vid permittering av arbetstagare ska iakttas en meddelandetid på minst en månad om arbetstagarens anställningsförhållande vid företaget fortsatt utan avbrott i högst fem år, och minst två månaders meddelandetid om arbetsförhållandet fortsatt utan avbrott över fem år. Lokalt kan kortare meddelandetimes för permittering avtalas enligt 46 § i kollektivavtalet. Permitteringen kan gälla för viss tid eller tills vidare.

Turordning vid minskning av arbetskraft

7. Vid uppsägning eller permittering av skäl som inte beror på arbetstagaren ska i mån av möjlighet iakttas regel, enligt vilken arbetstagare som är viktiga för företagets verksamhet eller som behövs för specialuppgifter, svåra att sysselsätta och som förlorat en del av sin arbetsförmåga i samma arbetsgivares tjänst ska sägas upp eller permitteras sist. I andra hand fästs även uppmärksamhet vid arbetsförhållandets längd och arbetstagarens underhållsskyldighet.

työntekijän työsuhde yritykseen on jatkunut keskeytyksittä enintään viisi vuotta, ja vähintään kahden kuukauden ilmoitusaikaa, jos työsuhde on jatkunut keskeytyksittä yli viisi vuotta. Paikallisesti työehtosopimuksen 46 §:n mukaisesti sopien voidaan lomautusilmoitusaikoja lyhentää. Lomautus voi olla määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva.

Työvoiman vähentämjärjestys

7. Muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä tapahtuneen irtisanomisen ja lomauttamisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanoaan tai lomautetaan yrityksen toiminnalle tärkeitä tai erikoistehtäviin tarvittavia työntekijöitä, vaikeasti työllistettäviä ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä. Toissijaisesti kiinnitetään huomiota myös työsuhteen kestoikaan ja työntekijän huoltovelvollisuuden määrään.

III ARBETSTID OCH ARBETSTIDSERSÄTTNINGAR

REGELBUNDEN ARBETSTID

5 § Den ordinarie arbetstidens längd

1. Den ordinarie arbetstiden för en heltidsanställd arbetstagare är 7 timmar 30 minuter per dygn och 37 timmar 30 minuter per vecka.

6 § Organisering av ordinarie arbetstid som genomsnittlig arbetstid

Genomsnittlig arbetstid

1. Den ordinarie arbetstiden kan ordnas som genomsnittlig arbetstid så att den veckovisa arbetstiden för en heltidsanställd arbetstagare i genomsnitt jämnas ut till veckoarbetstid under arbetstidens utjämningsperiod enligt 5 § i kollektivavtalet.

III TYÖAIKA JA TYÖAIKAKORVAUKSET

SÄÄNNÖLLINEN TYÖAIKA

5 § Säännöllisen työajan pituus

1. Kokoaikaisen työntekijän säännöllinen työaika on 7 tuntia 30 minuuttia vuorokaudessa ja 37 tuntia 30 minuuttia viikossa.

6 § Säännöllisen työajan järjestäminen keskimääräiseksi

Keskimääräinen työaika

1. Säännöllinen työaika voidaan järjestää keskimääräiseksi niin, että kokoaikaisen työntekijän viikoittainen työaika tasoittuu keskimäärin työehtosopimuksen 5 §:n mukaiseksi viikkotyöajaksi työajan tasoittumisjakson aikana.

Arbetstidens utjämningsperiod och arbetstidens längd

2. Utjämningsperioden för arbetstiden är högst 13 kalenderveckor.
3. Hela lediga dagar kan användas för att jämna ut arbetstiden.
4. Arbetstiden per vecka får vara högst 48 timmar. Längden på ett arbetsskift är minst 4 timmar och högst 9 timmar.
5. På deltidsanställd arbetstagare tillämpas inte ovan i 4 mom. angivna 4 timmars gräns rörande minimiarbetsdag för arbetsskift. Under fyra timmars arbetsskift ska inte användas, såvida inte arbetstagarens behov eller en annan motiverad anledning förutsätter detta. Arbetsgivaren och en deltidsanställd arbetstagare kan avtala om längre än 9 timmars arbetsskift förutsatt att arbetstiden per vecka inte överstiger 48 timmar.
6. Enligt 46 § i kollektivavtalet kan arbetsgivaren och huvudförtroendemannen lokalt avtala om längden på arbetstidens utjämningsperiod till högst 52 kalenderveckor samt om arbetstidens längd per vecka eller arbetsskiftets längd avvikande från ovan nämnda. Längden på ett arbetsskift kan dock vara högst 12 timmar. Vid transportarbete kan längden på arbetsskiftet vara högst 13 timmar.

Arbetsförhållandets upphörande under pågående utjämningsperiod

7. Om en månadsavlönad arbetstagares arbetsförhållande upphör under arbetstidens utjämningsperiod innan arbetstiden utjämnats till den ordinarie genomsnittliga arbetstiden per vecka, beräknas hur många timmar kortare eller längre den utförda genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden är jämfört med den ordinarie arbetstiden per vecka enligt arbetsavtalet. Ersättning motsvarande lön för ordinarie arbetstid betalas för de arbetade timmar som överstiger den ordinarie arbetstiden per vecka.

Työajan tasoittumisjakson ja työajan pituus

2. Työajan tasoittumisjakson pituus on enintään 13 kalenteriviikkoa.
3. Työajan tasaamiseen voidaan käyttää kokonaisia vapaapäiviä.
4. Viikoittainen työaika voi olla enintään 48 tuntia. Työvuoron pituus on vähintään 4 tuntia ja enintään 9 tuntia.
5. Osa-aikatyöntekijään ei sovelleta edellä 4 momentissa mainittua työvuoron vähimmäispituutta koskevaa 4 tunnin rajaa. Alle neljän tunnin työvuoroja ei tule käyttää, elleivät työntekijän tarpeet tai muu perusteltu syy tätä edellytä. Työnantaja ja osa-aikatyöntekijä voivat sopia pidemmästä kuin 9 tunnin työvuorosta niin, että viikoittainen työaika on enintään 48 tuntia.
6. Paikallisesti työehtosopimuksen 46 §:n mukaan voidaan työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä sopia työajan tasoittumisjakson pituudeksi enintään 52 kalenteriviikkoa sekä viikoittaisen työajan ja työvuoron pituudesta edellä mainitusta poiketen. Työvuoron pituus voi kuitenkin olla enintään 12 tuntia. Kuljetustyössä työvuoron pituus voi olla enintään 13 tuntia.

Työsuhteen päätyminen kesken tasoittumisjakson

7. Jos kuukausipalkkaisen työntekijän työsuhte päättyy työajan tasoittumisjakson aikana ennen kuin työaika on tasoittunut keskimäärin säännöllisen viikkotyöajan pituiseksi, lasketaan kuinka monta tuntia tehty säännöllinen keskimääräinen työaika viikkoa kohti on työsuhteeseen perustuvaa säännöllistä viikkotyöaikaa pidempi tai lyhyempi. Säännöllisen viikkotyöajan ylittäviltä tehdyiltä tunneilta maksetaan säännöllisen työajan palkkaa vastaava korvaus. Viikkotyöajan alittavilta tunneilta vähennetään työntekijän palkkaa.

Från arbetstagarens lön avdras de timmar som underskrider arbetstiden per vecka.

7 § Utjämningsystem för arbetstid

1. Om den ordinarie arbetstiden ordnas som genomsnittlig arbetstid ska arbetsgivaren i förväg enligt 29 § i arbetstidslagen (872/2019), på veckonivå göra upp ett schema för utjämning av arbetstiden om hur den veckovisa arbetstiden inom utjämningsperioden utjämnas till genomsnittlig arbetstid enligt 5 § i kollektivavtalet.

Upprättande och ändring av utjämningsystemet

2. Vid förberedelse eller förslag till ändring av arbetstidens utjämningsystem, ska förtroendemannen beredas tillfälle att ta del av utkastet för utjämningsystemet och framföra sin synpunkt om utkastet en vecka innan det planerade ikraftträdandet.

3. Arbetstagaren ska informeras i god tid om ändring av utjämningsystemet för arbetstid.

Påverkan av frånvaro på den genomsnittliga arbetstiden

4. Om arbetstagaren varit frånvarande från arbetet på grund av sjukdom, föräldraledighet, flexledighet eller på grund av en annan godtagbar orsak, anses frånvarotiden vara likställd med arbetstid vid uträkning av den ordinarie arbetstiden under utjämningsperioden. Likställd med arbetstid anses den arbetstid som anges i den fastställda arbetsskiftsförteckningen. Om arbetsskiftsförteckning saknas är tid som likställs med arbetstid, för en heltidsanställd arbetstagare arbetstiden per dygn enligt 5 § i kollektivavtalet, och för deltidsanställd arbetstagare arbetstiden enligt arbetsavtalet.

5. Vid tidningsutdelningsarbete ska tid likställd med arbetstid för en deltidsanställd, enligt 4

7 § Työajan tasoittumisjärjestelmä

1. Jos säännöllinen työaika järjestetään keskimääräiseksi, työnantajan on ennakolta laadittava työaikalain (872/2019) 29 §:ssä tarkoitettu viikkotason suunnitelma, työajan tasoittumisjärjestelmä siitä, miten tasoittumisjakson viikoittainen työaika tasoittuu työehtosopimuksen 5 § mukaisesti keskimääräiseksi työajaksi.

Tasoittumisjärjestelmän laatiminen ja muuttaminen

2. Valmisteltaessa tai aiottaessa muuttaa työajan tasoittumisjärjestelmää luottamusmiehelle on varattava tilaisuus tutustua tasoittumisjärjestelmäluonnokseen ja esittää siitä mielipiteensä vähintään viikkoa ennen sen suunniteltua voimaantuloa.

3. Työajan tasoittumisjärjestelmän muutoksesta on ilmoitettava työntekijälle hyvissä ajoin.

Poissaolon vaikutus keskimääräiseen työaikaan

4. Jos työntekijä on ollut poissa työstä sairauden, vanhempainvapaan, joustovapaan tai muun hyväksyttävän syyn vuoksi, pidetään poissaoloaikaa työssäolon veroisena tasoittumisjakson säännöllistä työaikaa laskettaessa. Työssäolon veroisena aikana pidetään vahvistetun työvuoroluettelon mukaista työaikaa. Jos työvuoroluetteloa ei ole, kokoaikaisen työntekijän työssäolon veroista aikaa on työehtosopimuksen 5 §:n mukainen vuorokautinen ja osa-aikaisella työntekijällä työehtosopimuksen mukainen työaika.

5. Sanomalehdenjakelutyössä 4 momentissa tarkoitettua osa-aikaisen työntekijän työssäolon veroista aikaa on työntekijälle suunniteltua työkokonaisuutta vastaava työaika.

mom. motsvara avses den arbetstid som planerats för arbetstagarens arbetsuppgifter.

8 § Söckenhelger

1. Söckenhelgerna är
 - långfredagen,
 - annandag påsk,
 - Kristi himmelsfärdsdag,
 - midsommaraftonen

samt nämnda dagar som inte infaller på lördag eller söndag

- nyårsdagen,
- trettondag
- första maj,
- självständighetsdagen,
- julafton
- juldagen och
- annandag jul

Arbetstidsförkortning på grund av söckenhelg för arbetstagare med månadslön

2. Söckenhelgerna förkortar den ordinarie arbetstiden under utjämningsperioden för arbetstagare med månadslön.

3. För en heltidsanställd månadsavlönad arbetstagare förkortas arbetstiden i enlighet med 5 § i kollektivavtalet så att den motsvarar den ordinarie arbetstiden per dygn. För en deltidsanställd med månadslön minskas arbetstiden i proportion till den avtalade arbetstiden.

Om arbetstiden inte kan förkortas under den vecka då söckenhelgen infaller ska för den uteblivna söckenhelgsledigheten betalas en ersättning

motsvarande en enkel timlön som motsvarar den genomsnittliga dygnsarbetstiden.

4. Arbetstidsförkortning beroende på söckenhelg förverkligas genom att bevilja arbetstagaren ledigt på söckenhelgdagen eller en hel ledig dag under ifrågavarande arbetsskiftsperiod eller under två föregående eller två efterföljande

8 § Arkipyhät

1. Arkipyhiä ovat
 - pitkäperjantai,
 - toinen pääsiäispäivä,
 - helatorstai,
 - juhannusaatto

sekä muuksi päiväksi kuin lauantaiksi tai sunnuntaiksi sattuva

- uudenvuodenpäivä,
- loppiainen,
- vapunpäivä,
- itsenäisyyspäivä,
- jouluaatto,
- joulupäivä ja
- tapainpäivä

Arkipyhästä johtuva työajan lyhennys kuukausipalkkaiselle työntekijälle

2. Arkipyhät lyhentävät kuukausipalkkaisen työntekijän tasoittumisjakson säännöllistä työaika.

3. Kokoaikaisen kuukausipalkkaisen työntekijän työaika lyhennetään työehtosopimuksen 5 §:n mukaista säännöllistä vuorokautista työaikaan vastaavasti.

Osa-aikaisen kuukausipalkkaisen työntekijän työaika lyhennetään suhteessa sovittuun työaikaan.

Jos työaika ei voida lyhentää arkipyhäviikolla, maksetaan saamatta jääneestä arkipyhävapaasta yksinkertaista tuntipalkkaa vastaava korvaus, joka vastaa keskimääräistä vuorokautista työaika.

4. Arkipyhästä johtuva työajan lyhennys toteutetaan antamalla työntekijälle arkipyhäpäivä vapaaksi tai kokonainen vapaapäivä kyseisen työvuoroluettelajakson tai kahden sitä edeltävän tai kahden sitä seuraavan

arbetsskiftsperioder under utjämningsperioden för arbetstiden, eller med arbetstagarens samtycke vid annan tidpunkt.

Söckenhelg ersättning för arbetstagare med timlön

5. Deltidsanställd arbetstagare med timlön kompenseras för arbetstidsförkortningen genom utbetalning av en söckenhelg ersättning som motsvarar genomsnittlig dagslön enligt 25 § i kollektivavtalet till arbetstagaren. För självständighetsdagen betalas lagenlig lön för en frånvarodag, om dagen enligt den fastslagna arbetsskiftsförteckningen hade varit arbetsdag för arbetstagaren. Söckenhelg ersättning betalas också för söckenhelg som infaller under arbetstagarens semestertid.

9 § Förläggning av ordinarie arbetstid

1. Arbetsveckan är i genomsnitt högst 5 dagar. För en arbetstagare som regelbundet arbetar högst tre timmar per dygn kan arbetsveckan vara 7 dagar.

2. I tidningsutdelningsarbete kan arbetsveckan även vara 6 dagar lång.

Nattarbete

3. Arbete enligt detta kollektivavtal kan vid behov organiseras som nattarbete.

Flexarbetstid

4. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan med avvikelse från kollektivavtalets bestämmelser om ordinarie arbetstids längd och förläggning, avtala om flexarbetstid så att arbetstagaren inom överenskomna gränser kan bestämma de dagliga tiderna för arbetets början och slut.

5. Den ordinarie arbetstiden per dygn som överenskommits i 5 § i kollektivavtalet förkortas eller förlängs av flextiden som är högst fyra timmar. Den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden får inte överstiga längden på den ordinarie veckoarbetstid som avtalats i 5 § i

työvuoroluettelojakson aikana, työajan tasoittumisjakson aikana tai työntekijän suostumuksella muuna aikana.

Arkipyhäkorvaus tuntipalkkaiselle työntekijälle

5. Työajan lyhennys tuntipalkkaiselle osa-aikatyöntekijälle korvataan maksamalla työntekijälle arkipyhäkorvauksena työehtosopimuksen 25 §:n mukainen keskimääräinen päiväpalkka. Itsenäisyyspäivältä maksetaan lain mukainen poissaolopäivän palkka, mikäli se vakiintuneen työvuoroluettelon mukaan olisi ollut työntekijän työpäivä. Arkipyhäkorvaus suoritetaan myös työntekijän vuosiloma-ajalle sattuvilta arkipyhiltä.

9 § Säännöllisen työajan sijoittaminen

1. Työviikko on keskimäärin enintään 5-päiväinen. Säännöllisesti enintään kolme tuntia vuorokaudessa työskentelevällä työviikko voi olla 7-päiväinen.

2. Sanomalehdenjakelutyössä työviikko voi olla myös 6-päiväinen.

Yötyö

3. Tämän työehtosopimuksen mukainen työ voidaan tarvittaessa järjestää yötyöksi.

Liukuva työaika

4. Työnantaja ja työntekijä voivat työehtosopimuksen säännöllisen työajan pituutta ja sijoittamista koskevista määräyksistä poiketen sopia liukuvasta työajasta niin, että työntekijä voi sovituisia rajoissa määrätä työnsä päivittäisen alkamis- ja päättymisajankohdan.

5. Säännöllistä työehtosopimuksen 5 §:ssä sovittua vuorokautista työaika lyhentää tai pidentää liukuma-aika, joka voi olla enintään neljä tuntia. Viikoittainen säännöllinen työaika saa olla keskimäärin enintään työehtosopimuksen 5 §:ssä sovitun viikoittaisen

kollektivavtalet under den kalenderårslånga uppföljningsperioden, vilken kan överskridas eller underskridas inom ramen för flexgränserna. Vid uppföljningsperiodens slut får den ackumulerade överskridningen av den regelbundna arbetstiden vara högst 60 timmar och den ackumulerade underskridningen högst 20 timmar.

6. När man avtalar om grunderna för flexarbetstid ska man avtala om den fasta arbetstiden, den dygnsspecifika flexgränsen för arbetstiden och förläggningen av vilotiderna. Uppföljningsperioden får inte vara längre än ett kalenderår.

7. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om att den ackumulerade överskridningen av arbetstiden minskas genom att bevilja arbetstagaren ledighet. Arbetstagaren kan överföra högst 60 timmars ackumulerad tid till arbetstidsbanken under en 4-månaders uppföljningsperiod.

säannöllisen työajan pituinen kalenterivuoden pituisen seurantajakson aikana, joka voidaan ylittää tai alittaa liukumarajojen puitteissa. Seurantajakson päättyessä ylitysten kertymä saa olla enintään 60 tuntia ja alitusten määrä enintään 20 tuntia.

6. Sovittaessa liukuvan työajan perusteista on sovittava kiinteästä työajasta, työajan vuorokautisesta liukumarajasta ja lepoaikojen sijoittamisesta. Seurantajakso voi olla enintään kalenterivuosi.

7. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työajan ylitysten kertymää vähennetään työntekijälle annettavalla vapaa-ajalla. Työntekijä voi siirtää kertymää työaikapankkiin enintään 60 tuntia 4 kuukauden seurantajakson aikana.

TID SOM SKALL RÄKNAS SOM ARBETSTID

10 § Tid som ska räknas som arbetstid

1. Som arbetstid räknas den tid som används till arbete samt tid under vilken arbetstagaren är skyldig att befinna sig och stå till arbetsgivarens förfogande på arbetsplatsen.
2. Om arbetstagaren under sitt arbetsskift tjänstgör på flera arbetsplatser, räknas den tid som krävs för den omedelbara förflyttningen från den ena arbetsplatsen till den andra som arbetstid. Om arbetsskiftet är uppdelat i enlighet 11 § 1 mom. i kollektivavtalet, räknas tiden ändå inte som arbetstid.
3. Som arbetstid räknas även tid som går åt för att hämta arbetsredskap från ett ställe som arbetsgivaren hänvisat eller för att återlämna dem dit och för förflyttning eller transport från av arbetsgivaren bestämd utgångspunkt till den

TYÖAJAKSI LUETTAVA AIKA

10 § Työajaksi luettava aika

1. Työajaksi luetaan työntekoon käytetty aika sekä aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä.
2. Mikäli työntekijä työskentelee työvuoronsa aikana useammassa työntekokohteessa, luetaan välittömään siirtymiseen työntekokohteesta toiseen tarvittava aika työajaksi. Jos työvuoro on jaettu työehtosopimuksen 11 §:n 1 momentin mukaisesti, aikaa ei kuitenkaan lueta työajaksi.
3. Työajaksi luetaan myös aika, joka kuluu työvälineiden noutamiseen työnantajan määräämästä paikasta tai niiden sinne takaisin viemiseen ja kulkemiseen tai kuljetukseen työnantajan määräämästä lähtöpaikasta

faktiska arbetsplatsen och tillbaka till utgångspunkten.

varsinaiseen työn suorituspaikkaan ja sieltä lähtöpaikkaan palaamiseen.

ARBETSSKIFT

11§ Arbetsskift och tillägg för arbetsbundenhet

1. Arbetsskiftet strävas efter att ordnas som ett sammanhängande pass. Av grundad anledning kan skiftet delas i högst två delar så att det mellan skiften blir en ledig tid som överstiger en timme. Onödig bundenhet i arbetet ska undvikas.

Tillägg för arbetsbundenhet

2. Till arbetstagare betalas ett tillägg för arbetsbundenhet för varje sådant arbetsskift som delats enligt arbetsskiftsförteckningen då tiden mellan skiftesdelarna överskrider en timme. Tilläggets storlek bestäms enligt ersättningsbilagan (bilaga E).

Tillägg i transportarbete

3. I transportarbete betalas lön för väntetid enligt bilagan om transportarbete (lönebilaga D).

Arbetsskift i postutdelningsarbete

4. I postutdelningsarbete som inte utförs med bil ska arbetsskiften planeras så att det planerade arbetsskiftet även omfattar annat arbete än arbete som utförs längs utdelningsrutten. Arbetsgivaren och huvudförtroendemannen kan lokalt enligt 46 § i kollektivavtalet avtala annat om innehållet i postutdelningsarbetet.

12 § Arbetsskiftsförteckning

Upprättande av arbetsskiftsförteckningen

1. Arbetsgivaren ska utarbeta en arbetsskiftsförteckning. Arbetsskiftsförteckningen ska utarbetas för en så lång tidsperiod som möjligt, dock för en arbetsperiod på minst två kalenderveckor. Av arbetsskiftsförteckningen ska framgå

TYÖVUOROT

11 § Työvuorot ja työhönsidonnaisuuslisä

1. Työvuoro pyritään järjestämään yhdenjaksoisena. Perustellusta syystä se voidaan jakaa enintään kahteen osaan niin, että vuorojen väliin jää yli yhden tunnin vapaa-aika. Tarpeetonta työhönsidonnaisuutta on vältettävä.

Työhönsidonnaisuuslisä

2. Työntekijälle maksetaan työhönsidonnaisuuslisää jokaiselta sellaiselta työvuoroluettelon mukaisesti jaetulta työvuorolta, jonka osien välinen aika on yli yhden tunnin. Työhönsidonnaisuuslisän suuruus määräytyy korvausliitteen (liite E) mukaisesti.

Lisät kuljetustyössä

3. Kuljetustyössä odotusajan palkka maksetaan kuljetustyötä koskevan liitteen (palkkaliite D) mukaisesti.

Työvuorot postinjakelutyössä

4. Postinjakelutyössä muussa kuin autolla suoritettavassa jakelutyössä työvuorot on suunniteltava niin, että suunnitellulla työvuorolla on myös muuta työtä kuin jakelureitillä tehtävää työtä. Työnantaja ja pääluottamusmies voivat paikallisesti työehtosopimuksen 46 §:n mukaisesti sopia toisin postinjakelutyön sisällöstä.

12 § Työvuoroluettelo

Työvuoroluettelon laatiminen

1. Työnantajan on laadittava työvuoroluettelo. Työvuoroluettelo on laadittava niin pitkälle ajanjaksolle kuin mahdollista, kuitenkin vähintään kahden kalenteriviikon pituiselle työjaksolle. Työvuoroluettelosta on ilmentävä päivittäisen säännöllisen työajan alkamis- ja

tidpunkterna för den dagliga ordinarie arbetstidens början och slut samt dagliga vilotider som påverkar arbetstiden. Arbetsskiftsförteckningen ska finnas till arbetstagarens påseende minst en vecka innan arbetsperiodens börjar. Arbetsskiftsförteckningen kan även ges elektroniskt, förutsatt att arbetsskiftsförteckningen finns kontinuerligt till påseende på arbetsplatsen för arbetstagarna och förtroendemannen eller annan företrädare

2. Vid tidningsutdelningsarbete upprättas arbetsskiftsförteckningen för en två kalenderveckor lång arbetsperiod.

3. Vid transportarbete ska i arbetsskiftsförteckningen antecknas den dagliga vilotiden enligt 13 § 1 momentet samt rasterna som föreskrivs i kör- och vilotidsförordningen.

4. Om semestertidpunkten eller en del av den är känd när arbetsskiftsförteckningen upprättas, antecknas för heltidsanställd arbetstagare som den kalkylmässiga arbetstiden den dygnsspecifika arbetstiden i enlighet med 5 § i kollektivavtalet, dock högst den veckovisa arbetstiden, och för deltidsanställda arbetstagare, arbetstiden enligt arbetsavtalet. Efter att arbetsskiftsförteckningen fastställts ändras inte den arbetstid som enligt arbetsskiftsförteckningen motsvarar överenskommen semestertid.

5. Vid tidningsutdelningsarbete antecknas för deltidsanställd arbetstagare, som arbetstid för frånvaro, istället för arbetsavtalets arbetstid, arbetstid som motsvarar den arbetshelhet som planerats för arbetstagaren.

6. Förtroendemannen ska reserveras en faktisk möjlighet att granska förslaget till arbetsskiftsförteckningen och lämna ett yttrande över detta minst en vecka före det planerade ikraftträdandet. Förtroendemannen kan från fall till fall ge sitt samtycke till kortare gransknings- och yttrandetid.

påttymisajankohta sekä työaikaan vaikuttavat päivittäiset lepoajat. Työvuoroluettelon on oltava työntekijän nähtävissä vähintään viikkoa ennen työjakson alkamista. Työvuoroluettelo voidaan antaa myös sähköisesti edellyttäen, että työvuoroluettelo on työpaikalla jatkuvasti työntekijöiden ja edunvalvojien nähtävillä.

2. Sanomalehdenjakelutyössä työvuoroluettelo tehdään kahden kalenteriviikon pituiselle työjaksolle.

3. Kuljetustyössä työvuoroluettelo on merkittävä 13 § 1 momentissa tarkoitettu päivittäinen lepoaika sekä ajo- ja lepoaika-asetuksessa määrätyt tauot.

4. Jos työvuoroluettelo tehdessä on tiedossa vuosiloma tai sen osa, työvuoroluetteloon merkitään kokoaikaiselle työntekijälle työvuoron laskennalliseksi työajaksi työehtosopimuksen 5 §:n mukainen vuorokautinen työaika, kuitenkin enintään viikoittainen työaika, ja osa-aikaiselle työntekijälle työehtosopimuksen mukainen työaika. Työvuoroluettelon vahvistamisen jälkeen pidettäväksi sovitun vuosiloman työvuoroluettelon mukaista työaika ei muuteta.

5. Sanomalehdenjakelutyössä osa-aikaiselle työntekijälle merkitään poissaoloajan työajaksi työehtosopimuksen mukaisen työajan sijasta työntekijälle suunniteltua työkokonaisuutta vastaava työaika.

6. Luottamusmiehelle on varattava tosiasiallinen tilaisuus tutustua työvuoroluetteloehdotukseen ja antaa siitä lausuntonsa vähintään viikkoa ennen työvuoroluettelon suunniteltua voimaantuloa. Luottamusmies voi tapauskohtaisesti antaa suostumuksensa lyhyemmästä tutustumis- ja lausunnonantoajasta. Työvuoroluettelo voidaan toimittaa luottamusmiehelle sähköisesti.

Arbetsskiftsförteckningen kan tillställas förtroendemannen elektroniskt.

Ändring av arbetsskiftsförteckningen

7. Arbetsskiftsförteckningen som framlagts till påseende kan ändras endast av vägande skäl eller med vederbörande arbetstagares samtycke. Om grunderna för ändring av arbetsskiftsförteckningen kan dessutom avtalas lokalt enligt 46 § i kollektivavtalet. Om ändringen beror på tidigare nämnda vägande skäl, bör man försöka informera vederbörande arbetstagare om detta dagen före arbetsskiftet.

Työvuoroluettelon muuttaminen

7. Nähtäväksi asetettua työvuoroluetteloa voi muuttaa vain painavasta syystä tai asianomaisen työntekijän suostumuksella. Työvuoroluettelon muuttamisen perusteista voidaan lisäksi sopia paikallisesti työehtosopimuksen 46 §:n mukaisesti. Jos muutos johtuu edellä mainitusta painavasta syystä, siitä on pyrittävä ilmoittamaan asianomaiselle työntekijälle työvuoroa edeltävänä päivänä.

VILOTIDER

13 § Dagliga vilotider

Måltidsrast

1. Om arbetstiden är längre än sex timmar ska arbetstagaren ges tillfälle att antingen äta under arbetstiden eller få en halv timme lång vilotid. Vilotiden räknas inte som arbetstid, om arbetstagaren har rätt och faktisk möjlighet att utan hinder avlägsna sig från arbetsplatsen.

Kaffepaus

2. Arbetstagaren kan på arbetsplatsen inta kaffe eller förfriskningar vid den tidpunkt som är lämpligast med hänsyn till arbetet.

14 § Dygnsvila

1. Med avvikelse från 25 § 1 mom. i arbetstidslagen (872/2019) (dygnsvilan) är längden på dygnsvilan för allt arbete som omfattas av kollektivavtalet minst nio timmar.

2. Avvikelser från den nio timmar långa vilotiden kan ske av följande skäl:

a) genom en på förhand upprättad arbetsskiftsförteckning med samtycke av förtroendemannen som representerar arbetstagarna,

LEPOAJAT

13 § Päivittäiset lepoajat

Ruokatauko

1. Jos työaika on pitempi kuin kuusi tuntia, työntekijälle on annettava joko tilaisuus aterioida työn aikana tai vähintään puoli tuntia kestävä lepoaika. Lepoaikaa ei lasketa työajaksi, jos työntekijällä on oikeus ja tosiasiallinen mahdollisuus esteettömästi poistua työpaikalta.

Kahvitauko

2. Työntekijä voi työpaikalla nauttia työnteon kannalta sopivimpana aikana kahvia tai virvokkeita.

14 § Vuorokausilepo

1. Työaikalain (872/2019) 25 §:n 1 momentista (vuorokausilepo) poiketen vuorokausilevon pituus on kaikissa työehtosopimuksen mukaisissa töissä vähintään yhdeksän tuntia.

2. Yhdeksän tunnin pituisesta lepoajasta voidaan poiketa seuraavista syistä:

a) ennakolta laaditussa työvuoroluettelossa työntekijöitä edustavan luottamusmiehen suostumuksella,

b) då arbetet på grund av oförutsedd orsak måste fortsätta utöver det i arbetsskiftsförteckningen fastställda arbetsskiftet, eller
c) med vederbörande arbetstagares samtycke om avvikelserna är tillfälligt nödvändiga.

15 § Ledighet per vecka och lediga dagar

1. Arbetstiden arrangeras i regel så att arbetstagaren, vars ordinarie arbetstid överskrider tre timmar per dygn, får två hela kalenderdygn som oavbruten ledig tid per vecka, om möjligt i anslutning till söndagen. Den andra lediga dagen ska, om möjligt, vara en lördag.

2. Såvida det inte är möjligt att bevilja ledighet enligt 1 momentet, kan veckoledigheten arrangeras till att omfatta i genomsnitt 54 timmar under en 9 veckors tidsperiod, då den lediga tiden dock ska utgöra minst 24 timmar per vecka.

3. Av följande orsaker kan man avvika från 24 timmars veckoledighet:

a) om den regelbundna arbetstiden per dygn är högst 3 timmar,
b) i nödarbete,
c) om arbetets tekniska kvalitet inte tillåter att arbetstagaren helt frigörs från arbetet eller
d) om arbetstagaren tillfälligt behövs i arbete under hans veckoledighet för att upprätthålla det regelbundna flödet av arbete som utförs inom företaget.

4. Arbetstagarens regelbundna arbetstid ska dock i fall som nämns ovan i punkterna c och d förkortas för de timmars del som fattas i veckovilan senast under tre arbetsskiftesperioder eller inom en tidsram som avtalats med arbetstagaren från den tidpunkt då veckovilan inte blivit erhållen. Med arbetstagarens samtycke kan icke erhållen ledig tid i stället för en arbetstidsförkortning ersättas utöver lön med en särskild kontant ersättning,

b) kun työtä on ennakolta arvaamattomasta syystä jatkettava yli työvuoroluettelon mukaisen työvuoron, tai
c) asianomaisen työntekijän suostumuksella, kun poikkeaminen on tilapäisesti tarpeen.

15 § Viikoittainen vapaa-aika ja vapaapäivät

1. Työaika järjestetään pääsääntöisesti niin, että työntekijä, jonka säännöllinen työaika on yli kolme tuntia vuorokaudessa, saa kerran viikossa kaksi kokonaista kalenterivuorokautta kestävästä keskeytymättömän vapaa-ajan mikäli mahdollista sunnuntaiyhteyteen. Toinen vapaapäivä on mikäli mahdollista lauantai.

2. Jollei vapaan antaminen 1 momentin mukaisesti ole mahdollista, viikoittainen vapaa-aika voidaan järjestää keskimäärin 54 tunniksi 9 viikon ajanjakson aikana, jolloin vapaa-ajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia viikossa.

3. Seuraavista syistä voidaan poiketa 24 tunnin viikoittaisesta vapaa-ajasta:

a) jos säännöllinen työaika on vuorokaudessa enintään 3 tuntia,
b) hätätyössä,
c) jos työn tekninen laatu ei salli työntekijän täydellistä työstä vapauttamista, tai
d) jos työntekijää tarvitaan tilapäisesti työhön hänen viikoittaisena vapaa-aikanaan yrityksessä suoritettavan työn säännöllisen kulun ylläpitämiseksi.

4. Työntekijän säännöllistä työaika on kuitenkin edellä c ja d kohdissa mainituissa tapauksissa lyhennettävä viikoittaisesta vapaa-ajasta puuttumaan jääneiden tuntien osalta viimeistään kolmen työvuoroluettelojakson tai työntekijän kanssa sovitun ajan kuluessa siitä, kun viikoittainen vapaa-aika jäi saamatta Työntekijän suostumuksella voidaan saamatta jäänyt vapaa-aika työajan lyhennyksen sijasta korvata palkan lisäksi maksettavalla erillisellä

vars storlek är enkel timlön för den tid som brukats för tillfälligt arbete.

5. Vid tidningsutdelningsarbete där arbete utförs sex dagar i veckan kan veckoledigheten till skillnad från 1 och 2 momentet vara minst 24 timmar per vecka.

6. Vid transportarbete bestäms veckoledigheten enligt bilagan om transportarbete (lönebilaga D).

rahakorvauksella, jonka suuruus on tilapäiseen työhön käytetyn ajan mukainen yksinkertainen tuntipalkka.

5. Sanomalehdenjakelussa kuutena päivänä viikossa tehtävässä työssä viikoittainen vapaa-aika voi 1 ja 2 momenteista poiketen olla vähintään 24 tuntia viikossa.

6. Kuljetustyössä viikoittainen vapaa-aika määräytyy kuljetustyötä koskevan liitteen (palkkaliite D) mukaisesti.

ÖVERSKRIDANDE AV REGELBUNDEN ARBETSTID

SÄÄNNÖLLISEN TYÖAJAN YLITTÄMINEN

16 § Mer- och övertidsarbete

Merarbete

1. Merarbete för deltidsanställd arbetstagare är det arbete som överskrider arbetstid som antecknats i arbetsskiftsförteckningen, eller då den saknas arbetstid enligt avtal, som inte överskrider den ordinarie dygns- eller veckoarbetstiden enligt 5 § i kollektivavtalet. För heltidsanställd arbetstagare uppstår inget merarbete.

Ersättning för merarbete

2. Ersättningen för merarbete är enkel timlön höjd med 20 %.

3. Vid tidningsutdelningsarbete fastställs ersättningen för merarbete enligt bilagan om tidningsutdelning (lönebilaga C).

4. Vid transportarbete fastställs ersättningen för merarbete enligt bilagan om transportarbete (lönebilaga D).

Övertidsarbete

5. Övertidsarbete för en heltidsanställd arbetstagare är det arbete som överskrider timantalet för ordinarie arbetstid som fastställts i arbetsskiftsförteckningen.

16 § Lisä- ja ylityö

Lisätyö

1. Lisätyötä on osa-aikatyöntekijälle työvuoroluetteloon merkityn työajan, tai sen puuttuessa sopimuksen mukaisen työajan ylittävä työ, joka ei ylitä työehtosopimuksen 5 §:n mukaista vuorokautista tai viikoittaista säännöllistä työaikaa. Kokoaikaiselle työntekijälle ei muodostu lisätyötä.

Lisätyökorvaus

2. Lisätyökorvauksena maksetaan 20 % korotettu yksinkertainen tuntipalkka.

3. Sanomalehdenjakelutyössä korvaus lisätyöstä määräytyy sanomalehdenjakelua koskevan liitteen (palkkaliite C) mukaisesti.

4. Kuljetustyössä korvaus lisätyöstä määräytyy kuljetustyötä koskevan liitteen (palkkaliite D) mukaisesti.

Ylityö

5. Kokoaikaisen työntekijän ylityötä on työ, joka ylittää työvuoroluettelossa säännölliseksi työajaksi vahvistetun työtuntimäärän.

6. Osa-aikaisen työntekijän ylityötä on työ, joka ylittää sekä työvuoroluettelossa vahvistetun

6. Övertidsarbete för en deltidanställd arbetstagares är det arbete, som överskrider både i arbetsskiftsförteckningen fastställt timantal och den ordinarie dygns- och veckoarbetstiden enligt 5 § i kollektivavtalet.

7. Vid tidningsutdelningsarbete är övertidsarbete det arbete som överskrider den ordinarie veckoarbetstiden enligt 5 § i kollektivavtalet.

8. Vid transportarbete är övertidsarbete arbete som överstiger 150 timmar under en fyraveckorsperiod.

Övertidsersättning

9. Som ersättning för övertidsarbete betalas en enkel timlön med en förhöjning på 50 % för de två första arbetstimmarna som överstiger i arbetsskiftsförteckningen angivna arbetsskiftet och med en förhöjning om 100 % för de efterföljande arbetstimmarna.

10. Övertid ersätts inte på sätt som nämns i 9 momentet, om den ersätts med övertidsersättning för ledig dag enligt 11 och 12 moment.

Övertidsersättning för ledig dag

11. För arbete på en dag som i arbetsskiftsförteckningen angetts som en heltidsanställds lediga dag betalas en enkel timlön med ett tillägg på 50 % för de första 8 arbetstimmarna under veckan och med ett tillägg om 100 % för de timmar som överstiger detta.

12. För arbete på en dag som i arbetsskiftsförteckningen angetts som en deltidanställds lediga dag betalas en enkel timlön med ett tillägg på 50 % för de första 8 arbetstimmarna under veckan och med ett tillägg om 100 % för de timmar som överstiger detta, om, om den heltids veckovisa ordinarie arbetstiden enligt 5 § i kollektivavtalet överskrider. Under söckenhelgsveckor sänker varje söckenhelg enligt kollektivavtalet gränsen

työtuntimäärän että työehtosopimuksen 5 §:n mukaisen vuorokautisen tai viikoittaisen säännöllisen työajan.

7. Sanomalehdenjakelutyössä ylityötä on työ, joka ylittää työehtosopimuksen 5 §:n mukaisen viikoittaisen säännöllisen työajan.

8. Kuljetustyössä ylityötä on neljän viikon jaksossa 150 työtunnin ylittävä työ.

Ylityökorvaus

9. Korvauksena ylityöstä maksetaan työvuoroluetteloön merkityn työvuoron ylittäviltä kahdelta ensimmäiseltä työtunnilta 50 % ja seuraavilta työtunneilta 100 % korotettu yksinkertainen tuntipalkka.

10. Ylityötä ei korvata 9 momentissa todetulla tavalla, jos se korvataan 11 ja 12 momenteissa todetulla tavalla vapaapäiväylityökorvauksena.

Vapaapäiväylityökorvaus

11. Työvuoroluetteloön kokoaikaisen työntekijän vapaapäiväksi merkittynä päivänä tehdystä työstä maksetaan viikon aikana 8 ensimmäiseltä työtunnilta 50 % ja seuraavilta työtunneilta 100 % korotettu yksinkertainen tuntipalkka.

12. Työvuoroluetteloön osa-aikatyöntekijän vapaapäiväksi merkittynä päivänä tehdystä työstä maksetaan 8 ensimmäiseltä tunnilta 50 % ja seuraavilta työtunneilta 100 % korotettu yksinkertainen tuntipalkka, jos työehtosopimuksen 5 §:n mukainen kokoaikainen viikoittainen säännöllinen työaika ylittyy. Arkipyhäviikolla kukin työehtosopimuksen mukainen arkipyhä laskee viikoittaista ylityökynnystä työehtosopimuksen 5 §:n mukaista vuorokautista työaika vastavasti.

Ylityökorvaus sanomalehdenjakelutyössä

13. Sanomalehdenjakelutyössä maksetaan korvauksena ylityöstä työehtosopimuksen 5 §:n mukaisen säännöllisen viikoittaisen työajan ylittäviltä kahdelta ensimmäiseltä työtunnilta 50 % ja seuraavilta työtunneilta 100 % korotettu

för övertid per vecka i motsvarande mån som arbetstiden per dygn enligt 5 § i kollektivavtalet.

Övertidsersättning vid tidningsutdelningsarbete

13. Vid tidningsutdelningsarbete betalas till arbetstagare ersättning för övertidsarbete en timlön enligt lönebilaga C om tidningsutdelning med en förhöjning på 50 % för de två första arbetstimmarna som överskrider den ordinarie veckoarbetstiden enligt 5 § i kollektivavtalet och med en förhöjning om 100 % för de efterföljande arbetstimmarna.

Övertidsersättning i transportarbete

14. Vid transportarbete fastställs ersättningen för övertid enligt bilagan om transportarbete (lönebilaga D).

Överföra av mer- och övertidsersättning till arbetstidsbank

15. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om överföring av mer- och övertidsersättning till arbetstidsbanken.

Maximiantal övertidstimmar

16. Enligt 46 § i kollektivavtalet kan man lokalt avtala om att man som granskningsperiod för maximiantalet övertidstimmar enligt 18 § i arbetstidslagen (872/2019) enbart använder kalenderår.

tuntipalkka sanomalehdenjakelua koskevan palkkaliitteen C mukaisesti.

Ylityökorvaus kuljetustyössä

14. Kuljetustyössä korvaus ylityöstä määräytyy kuljetustyötä koskevan liitteen (palkkaliite D) mukaisesti.

Lisä- ja ylityökorvausten siirtäminen työaikapankkiin

15. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia lisä- ja ylityökorvausten siirtämisestä työaikapankkiin.

Ylityön enimmäismäärät

16. Paikallisesti työehtosopimuksen 46 §:n mukaisesti voidaan sopia, että työaikalain (872/2019) 18 §:n työajan enimmäismäärien tarkastelujaksona käytetään yksinomaan kalenterivuotta.

ARBETSTIDSERSÄTTNINGAR

17 § Kvälls- och nattarbetstillägg

Kvällsarbetstillägg

1. För arbete utfört klockan 18.00 - 21.00 betalas ett kvällsarbetstillägg på 20 % av den enkla timlönen per timme.

Nattarbetstillägg

2. För arbete utfört klockan 21.00 - 06.00 betalas ett nattarbetstillägg på 30 % av den enkla timlönen per timme. Vid tidningsutdelningsarbete betalas

TYÖAIKAKORVAUKSET

17 § Ilta- ja yötyölisä

Iltatyölisä

1. Kello 18.00 - 21.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan iltatyölisänä tunnilta 20 % yksinkertaisesta tuntipalkasta.

Yötyölisä

2. Kello 21.00 - 06.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan yötyölisänä tunnilta 30 % yksinkertaisesta tuntipalkasta. Yötyölisää

nattarbetstillägg endast för arbete som ersätts med timlön.

Förlängningstimmar för nattarbete

3. Om arbete som påbörjats senast klockan 04.00 fortsätter efter klockan 06.00, betalas ett nattarbetstillägg även för arbete som utförts efter 06.00 fram till den första minst två timmar långa oavbrutna vilotiden, dock högst till klockan 9.00. Vid tidningsutdelningsarbete ersätts förlängningstimmar för nattarbete med nattarbetstillägg endast för arbete som ersätts med timlön.

4. Vid transportarbete betalas inte nattarbetstillägg enligt 3 momentet.

5. Till arbetstagare som övergår från tidningsutdelningsarbete till annat arbete enligt detta kollektivavtal betalas inte nattarbetstillägg enligt 3 mom. för nämnda andra arbete.

Kvälls- och nattarbetstillägg vid transportarbete

6. Vid transportarbete bestäms kvälls- och nattarbetstillägg enligt bilagan om transportarbeten (lönebilaga D).

Överföring av kvälls- och nattarbetstillägg till arbetstidsbanken

7. Arbetstagaren har rätt att på begäran överföra kvälls- eller nattarbetstillägg till arbetstidsbanken.

18 § Ersättning för lördagsarbete

Lördagstillägg

1. För arbete utfört under söckenlördag klockan 06.00 - 18.00 betalas som ett lördagstillägg på 25 % av den enkla timlönen.

2. Ersättning för lördagsarbete betalas inte för påsklördag, eller för den tid för vilken ersättning för söndagsarbete betalas.

maksetaan sanomalehdenjakelutyössä vain tuntipalkalla korvattavasta työstä.

Yötyön jatkotunnit

3. Jos viimeistään kello 04.00 aloitettu työ jatkuu kello 06.00 jälkeen, maksetaan yötyölisää myös kello 06.00 jälkeen tehdystä työstä ensimmäiseen vähintään kahden tunnin pituiseen yhdenjaksoiseen lepoaikaan asti, kuitenkin enintään kello 9.00 asti. Sanomalehdenjakelutyössä yötyön jatkotunnit korvataan yötyölisällä vain tuntipalkalla korvattavassa työssä.

4. Kuljetustyössä ei makseta 3 momentin mukaista yötyölisää.

5. Sanomalehdenjakelutyöstä muuhun tämän työehtosopimuksen mukaiseen tehtävään siirtyvälle työntekijälle ei makseta sanotusta muusta työstä 3 momentin mukaista yötyölisää.

Ilta- ja yötyölisä kuljetustyössä

6. Kuljetustyössä maksettavat ilta- ja yötyölisä määräytyvät kuljetustyötä koskevan liitteen (palkkaliite D) mukaisesti.

Ilta- ja yötyölisän siirtäminen työaikapankkiin

7. Työntekijällä on oikeus pyynnöstään siirtää ilta- ja yötyölisä työaikapankkiin.

18 § Lauantaityökorvaus

Lauantaityökorvaus

1. Arkilauantaina kello 06.00 - 18.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan lauantaityökorvauksena 25 % yksinkertaisesta tuntipalkasta.

2. Lauantaityökorvausta ei makseta pääsiäislauantailta, eikä siltä ajalta, jolta maksetaan sunnuntaityökorvausta.

3. Vid tidningsutdelningsarbete betalas inte lördagstillägg.

Överföring av lördagstillägg till arbetstidsbanken

4. Arbetstagaren har rätt att på begäran överföra lördagstillägg till arbetstidsbanken.

19 § Ersättning för söndagsarbete och helgaftonstillägg

Ersättning för söndagsarbete

1. För arbete som utförs på en söndag eller annan kyrklig helgdag samt under självständighetsdagen och första maj mellan klockan 00.00 - 24.00 betalas som söndagsersättning en ersättning som motsvarar enkel timlön.

2. Ersättning för söndagsarbete betalas även för arbete som utförs under dagen mellan klockan 18.00 - 24.00 dagen före den dag som berättigar rätt till söndagsersättning .

Helgaftonstillägg

3. För arbete utförs under påsklördagen samt under midsommar- och julaftonen mellan klockan 00.00 - 18.00 betalas som helgaftonstillägg en ersättning motsvarande enkel timlön.

Överföring av söndagstillägg och helgaftonstillägg till arbetstidsbanken

4. Arbetstagaren har rätt att på begäran överföra söndagstillägg och helgaftonstillägg till arbetstidsbanken.

20 § Utryckningsersättning

1. Med utryckningsbetonat arbete avses arbete till vilket arbetstagaren kallas oväntat och av en oförutsedd anledning efter att arbetstagare avlägsnat sig från arbetsplatsen.

2. Följande arbetsuppgifter är inte utryckningsbetonat arbete:

3. Sanomalehdenjakelutyössä ei makseta lauantaiyökorvausta.

Lauantaityökorvauksen siirtäminen työaikapankkiin

4. Työntekijällä on oikeus pyynnöstään siirtää lauantaiyökorvaus työaikapankkiin.

19 § Sunnuntaiyökorvaus ja aattopäivänlisä

Sunnuntaiyökorvaus

1. Sunnuntaina tai muuna kirkollisena juhlapäivänä sekä itsenäisyys- ja vapunpäivänä kello 00.00 - 24.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan sunnuntaiyökorvauksena yksinkertaista tuntipalkkaa vastaava korvaus.

2. Sunnuntaiyökorvaus maksetaan myös sunnuntaiyökorvaukseen oikeuttavaa päivää edeltävänä päivänä kello 18.00 - 24.00 välisenä aikana tehdystä työstä.

Aattopäivänlisä

3. Pääsiäislauantaina sekä juhannus- ja jouluaattona kello 00.00 - 18.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan aattopäivänlisänä tunnilta yksinkertaista tuntipalkkaa vastaava korvaus.

Sunnuntaiyökorvauksen ja aattopäivänlisän siirtäminen työaikapankkiin

4. Työntekijällä on oikeus pyynnöstään siirtää sunnuntaiyökorvaus ja aattopäivänlisä työaikapankkiin.

20 § Hälytysraha

1. Hälytysluonteisella työllä tarkoitetaan työtä, johon työntekijä kutsutaan yllättäen ja ennalta arvaamattomasta syystä työntekijän poistuttua työpaikalta.

2. Seuraava työ ei ole hälytysluonteista:
a) varallaolo,

- a) beredskap,
- b) jourtjänstgöring,
- c) arbete som arbetstagaren underrättats om på förhand eller
- d) nödarbete enligt § 19 arbetstidslagen (872/2019).

3. Som ersättning för att inställa sig till utryckningsbetonat arbete betalas en utryckningsersättning som motsvarar enkel timlön.

21 § Uträkning och betalning av arbetstidsersättningar

Uträkning av arbetstidsersättningar

1. Arbetstidsersättningarna beräknas utifrån arbetstiden med en minuts exakthet.

Uträkning av enkel timlön

2. Arbetstidsersättningarna beräknas utifrån enkel timlön. Enkel timlön beräknas genom att dividera månadslönen med talet 160.

Uträkningsperiod för arbetstidsersättningar

3. Arbetstidsersättningar och andra motsvarande ersättningar beräknas för en tidsperiod som ungefär motsvarar en månad. Åland Post fastställer årligen beräkningsperioderna och publicerar dem för samtliga arbetstagare i början av kalenderåret.

Utbetalning av arbetstidsersättningar

4. Till arbetstagare med månadslön betalas arbetstidsersättningarna på den regelbundna lönebetalningsdagen som följer efter beräkningsperioden för arbetstidsersättningar. Till arbetstagare med timlön betalas arbetstidsersättningarna ut per löneutbetalningsperiod.

- b) päivystys,
- c) työntekijälle etukäteen ilmoitettu työ, tai
- d) työaikalain (872/2019) 19 §:ssä tarkoitettu hätätyö.

3. Korvauksena hälytysluonteiseen työhön saapumisesta maksetaan yksinkertaisen tuntipalkan suuruinen hälytysraha.

21 § Työaikakorvausten laskeminen ja maksaminen

Työaikakorvausten laskeminen

1. Työaikakorvaukset lasketaan työajasta minuutin tarkkuudella.

Yksinkertaisen tuntipalkan laskeminen

2. Työaikakorvaukset lasketaan yksinkertaisen tuntipalkan mukaan. Yksinkertainen tuntipalkka lasketaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 160.

Työaikakorvausten laskentakausi

3. Työaikakorvaukset ja muut vastaavat korvaukset lasketaan ajanjaksolta, joka vastaa suurin piirtein kuukautta. Åland Post määrittelee laskentajaksot vuosittain ja julkaisee ne kaikille työntekijöille kalenterivuoden alussa.

Työaikakorvausten maksaminen

4. Kuukausipalkkaiselle työntekijälle työaikakorvaukset maksetaan työaikakorvausten laskentakautta seuraavana säännöllisenä palkanmaksupäivänä. Tuntipalkkaiselle työntekijälle työaikakorvaukset maksetaan palkanmaksukausittain.

ARBETSTIDSARRANGEMANG

22 § Arbetstidsbank

TYÖAIKAJÄRJESTELYT

22 § Työaikapankki

1. En arbetstidsbank avser ett system genom vilket arbetstid, intjänad ledighet eller penningförmåner som omvandlats till ledighet kan sparas och sammanslås. Ledighet som tas ut från arbetstidsbanken kallas flexledighet.

2. Om inget annat avtalats i detta kollektivavtal tillämpas på flexledighet vad som föreskrivs i 27 § i semesterlagen om sparad ledighet.

Överföring av förmån till arbetstidsbank

3. Arbetstagaren har rätt att på överföra till arbetstidsbanken:

a) mer- och overtidsersättning enligt 16 § kollektivavtalet samt valfunktionärsarvode enligt 24 § 16 mom. kollektivavtalet,

b) semesterpenning enligt 36 § kollektivavtalet, sparad ledighet enligt semesterlagen,

c) kvälls- och nattarbetstillägg enligt 17 § 1 och 2 mom. kollektivavtalet,

d) lördagstilläggenligt 18 §,

e) söndagstillägg och helgaftonstillägg enligt 19 §

f) ackumulering av flexibel arbetstid, dock högst 60 timmar under den 4 månader långa uppföljningsperioden, eller

g) annan ledighet.

Parterna ska avtala om de poster som överförs till arbetstidsbanken och om deras omfattning.

4. Arbetstidsbanken är timbaserad. Det monetära belopp som ska överföras omvandlas till motsvarande antal timmar i arbetstidsbanken. Beloppet som ska överföras till arbetstidsbanken avrundas inte.

Penningsättningar överförs till arbetstidsbanken enligt följande:

1. Työaikapankilla tarkoitetaan järjestelyä, jolla työaikaa, ansaittuja vapaita tai vapaa-ajaksi muutettuja rahamääräisiä etuuksia voidaan säästää ja yhdistää toisiinsa. Työaikapankista käytettävää vapaata kutsutaan joustovapaaksi.

2. Jos tässä työehtosopimuksessa ei ole toisin sovittu, joustovapaaseen sovelletaan, mitä vuosilomalain 27 §:ssä säästövapaasta on säädetty.

Etuuden siirtäminen työaikapankkiin

3. Työntekijällä on oikeus pyynnöstään siirtää työaikapankkiin

a) työehtosopimuksen 16 §:n mukainen lisä- ja ylityökorvaus ja 24 § 16 momentin mukainen vaalitoimitsijapalkkio,

b) työehtosopimuksen 36 §:n mukainen lomarahaa, vuosilomalain mukainen säästövapaa,

c) työehtosopimuksen 17 § 1 ja 2 momentin iltaja yötyölisä,

d) 18 §:n lauantaityökorvaus

e) 19 §:n sunnuntaityökorvaus ja aattopäivänlisä

f) liukuvan työajan kertymää, kuitenkin enintään 60 tuntia 4 kuukauden seurantajakson aikana, tai

g) muu vapaa.

Osapuolten on sovittava työaikapankkiin siirrettävistä eristä ja niiden määrästä.

4. Työaikapankki on tuntiperusteinen. Siirrettävä rahamääräinen erä muutetaan työaikapankkiin sitä vastaavaksi tuntimääräksi. Työaikapankkiin siirrettävä erää ei pyöristetä.

Rahakorvaukset siirretään työaikapankkiin seuraavasti:

- en timme ackumulerad flexibel arbetstid = 1 timme
- en mertidstimme = 1 timme 12 minuter betald ledighet
- en övertidstimme med 50 % ersättning = 1 timme 30 minuter betald ledighet
- en övertidstimme med 100 % ersättning = 2 timmar betald ledighet
- kvällsarbetsstillägg för en timme = 12 minuter betald ledighet
- nattarbetsstillägg för en timme = 18 minuter betald ledighet
- lördagstillägg för en timme = 15 minuter betald ledighet
- söndags- eller helgaftonstillägg för en timme = 1 timme avlönad ledighet

Vid transportarbete överförs penningersättningar till arbetstidsbanken enligt följande:

- en timme ackumulerad flexibel arbetstid = 1 timme
- en mertidstimme = 1 timme 12 minuter betald ledighet
- en övertidstimme med 50 % ersättning = 1 timme 30 minuter betald ledighet
- en övertidstimme med 100 % ersättning = 2 timmar betald ledighet
- kvällsarbetsstillägg för en timme = 9 minuter betald ledighet
- nattarbetsstillägg för en timme = 12 minuter betald ledighet
- lördagstillägg för en timme = 15 minuter betald ledighet
- söndags- eller helgaftonstillägg för en timme = 1 timme avlönad ledighet

5. Högst 60 timmar kan sparas i arbetstidsbanken åt gången.

Beviljande av flexledighet

6. Om tidpunkten för beviljande av flexledighet och ändring av tidpunkten för överenskommen flexledighet ska avtalas, om inget annat föreskrivs nedan. Avtalet ska upprättas skriftligen.

- yksi tunti liukuvan työajan kertymää = 1 tunti
- yksi lisätyötunti = 1 tunti 12 minuuttia palkallista vapaa-aikaa,
- yksi 50 % ylityötunti = 1 tunti 30 minuuttia palkallista vapaa-aikaa,
- yksi 100 % ylityötunti = 2 tuntia palkallista vapaa-aikaa,
- yhden tunnin iltatyölisä = 12 minuuttia palkallista vapaa-aikaa,
- yhden tunnin yötyölisä = 18 minuuttia palkallista vapaa-aikaa,
- yhden tunnin lauantaityökorvaus = 15 minuuttia palkallista vapaa-aikaa, ja
- yhden tunnin sunnuntaityökorvaus tai aattopäivänlisä = 1 tunti palkallista vapaa-aikaa.

Kuljetustyössä rahakorvaukset siirretään työaikapankkiin seuraavasti:

- yksi tunti liukuvan työajan kertymää = 1 tunti
- yksi lisätyötunti = 1 tunti 12 minuuttia palkallista vapaa-aikaa,
- yksi 50 % ylityötunti = 1 tunti 30 minuuttia palkallista vapaa-aikaa,
- yksi 100 % ylityötunti = 2 tuntia palkallista vapaa-aikaa,
- yksi tunti iltatyölisää = 9 minuuttia palkallista vapaa-aikaa,
- yksi tunti yötyölisää = 12 minuuttia palkallista vapaa-aikaa,
- yhden tunnin lauantaityökorvaus = 15 minuuttia palkallista vapaa-aikaa, ja
- yhden tunnin sunnuntaityökorvaus tai aattopäivänlisä = 1 tunti palkallista vapaa-aikaa.

5. Työaikapankkiin voidaan säästää kerrallaan enintään 60 tuntia.

Joustovapaan antaminen

6. Joustovapaan antamisen ajankohdasta ja sovittun vapaan ajankohdan muuttamisesta on sovittava, jollei jäljempänä muuta määrätä. Sopimus on tehtävä kirjallisesti.

7. Arbetstagaren har så länge arbetsförhållandet varar rätt att kräva att den flexibla ledighet som ackumulerats genom mer- och övertidsersättning (moment 3 a) samt valfunktionärsarvode, och annan ledighet (moment 3 g) eller nattarbetstillägg (moment 3 c) betalas helt eller delvis som penningersättning i stället för att tas ut som ledighet.

8. Arbetsgivaren har rätt att betala den ackumulerade flexledigheten eller en del av den som penningersättning, om arbetstagaren inte iakttar det skriftliga avtal som avses i 6 momentet.

9. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan så länge arbetsförhållandet varar avtala om att ackumulerad flexledighet på basis av semesterpenning eller insparad ledighet (moment 3 b) betalas helt eller delvis som penningersättning.

10. Om arbetstagaren vill ändra den avtalade tidpunkten för flexledigheten ska hen lämna ett förslag om detta till arbetsgivaren senast en månad före den avtalade begynnelsetidpunkten för ledigheten. Efter att ha fått förslaget ska arbetsgivaren inom två veckor meddela om arbetstagarens förslag godkänns. Om ändring av tidpunkten inte avtalas beviljas ledigheten vid den ursprungligt avtalade tidpunkten.

11. Arbetsgivaren har rätt att ändra den avtalade tidpunkten för flexledigheten av vägande skäl. Arbetsgivaren har rätt att ändra tidpunkten för flexledighet som antecknats i arbetsskiftsförteckningen endast med stöd av 12 § 7 mom. i kollektivavtalet.

12. Om flexledighet till följd av arbetsgivarens verksamhet eller arbetstagarens uppgifter inte samtidigt kan beviljas flera arbetstagare, beslutar arbetsgivaren om beviljande av flexledighet med beaktande av principen om likabehandling av arbetstagare.

7. Työntekijällä on työsuhteen kestäessä oikeus vaatia 3 momentin a-kohdan lisä- ja ylityökorvauksen sekä vaalitoimitsijapalkkion, g-kohdan muun vapaan ja c-kohdan yötyölisän perusteella kertyneen joustovapaan tai osan siitä korvaamista vapaan sijasta rahakorvauksena.

8. Työnantajalla on oikeus maksaa joustovapaan kertymä tai osa siitä rahakorvauksena, jos työntekijä ei noudata 6 momentissa tarkoitettua kirjallista sopimusta.

9. Työnantaja ja työntekijä voivat työsuhteen kestäessä sopia, että 3 momentin b-kohdan lomarahan tai säästövapaan perusteella kertynyt joustovapaan kertymä tai osa siitä korvataan rahakorvauksena.

10. Jos työntekijä haluaa muuttaa joustovapaan sovittua ajankohtaa, hänen tulee tehdä siitä työnantajalle esitys viimeistään kuukautta ennen vapaan sovittua alkamista. Työnantajan tulee esityksen saatuaan ilmoittaa kahden viikon kuluessa, hyväksyykö hän työntekijän esityksen. Jos ajankohdan muuttamisesta ei sovita, vapaa annetaan sovittuna ajankohtana.

11. Työnantajalla on oikeus muuttaa joustovapaan sovittua ajankohtaa painavasta syystä. Työvuoroluettelo on merkittävä joustovapaan ajankohtaa työnantajalla on oikeus muuttaa vain työehtosopimuksen 12 § 7 momentissa sovitulla perusteilla.

12. Jos joustovapaata ei työnantajan toiminnan tai työntekijän tehtävien takia voida antaa usealle sitä yhtäaikaaisesti haluavalle työntekijälle, työnantaja päättää joustovapaan myöntämisestä ottaen huomioon työntekijöiden yhdenvertaisen kohtelun

13. Joustovapaata pidettäessä joustovapaakertymä vähenee työvuoroluettelo joustovapaapäivälle merkityllä työtuntimäärällä.

13. När flexledighet tas ut minskar den ackumulerade flexledigheten med det antal arbetstimmar som antecknats för flexledighetsdagen i arbetsskiftsförteckningen.

Sparad ledighet

14. Sparad ledighet är sparad semester enligt § 27 semesterlagen. Sparad ledighet förbrukas vid uttag precis som semester. Arbetstagare med rätt till semester enligt 32 § 3 mom. punkt a eller b i kollektivavtalet kan spara den del som överskrider femton dagar antingen helt eller delvis. Arbetstagare vars rätt till semester bestäms enligt 32 § 3 mom. punkt c kan spara den del av sin semester som överskrider tjugo dagar, dock högst 10 dagar.

Semesterpenning

15. Vid överföring av semesterpenning till arbetstidsbanken beräknas antalet sparade timmar genom att multiplicera den ordinarie dygnsarbetstiden med antalet semesterpenningdagar som ska omvandlas mot ledig tid. Resultatet avrundas till närmaste större halv- eller heltal och divideras med två. För deltidsanställd används i stället för den ordinarie dygnsarbetstiden den genomsnittliga dagliga arbetstiden. Vid tidningsutdelningsarbete beräknas den genomsnittliga dagliga arbetstiden enligt den arbetstid som antecknats i arbetsskiftsförteckningen eller om arbetsskiftsförteckning saknas den arbetstid som motsvarar den arbetshelhet som planerats för arbetstagaren eller om den planerade arbetshelheten saknas den arbetstid om vilken avtalats i arbetsavtalet.

Övriga föreskrifter

16. Om arbetstagaren är arbetsoförmögen då flexledigheten börjar eller medan den pågår, räknas tiden för arbetsoförmögenheten inte till flexledighet, om arbetstagaren ber om det utan obefogat dröjsmål. På begäran av arbetsgivaren ska arbetstagaren förete en tillförlitlig utredning om sin arbetsoförmögenhet.

Säästövapaa

14. Säästövapaa on vuosilomalain 27 §:n mukaan säästettyä vuosilomaa. Säästövapaa kuuluu sitä pidettäessä kuten vuosiloma. Työntekijä, jolla on oikeus saada vuosilomaa työehtosopimuksen 32 § 3. momentin a- tai b-kohdan mukaisesti, voi säästää vuosilomastaan joko kokonaan tai osittain viisitoista päivää ylittävän osan. Työntekijä, jonka lomaoikeus määräytyy 32 § 3 momentin c-kohdan mukaan, voi säästää vuosilomastaan kaksikymmentä päivää ylittävän osan, kuitenkin enintään 10 päivää.

Lomaraha

15. Lomarahaa työaikapankkiin siirrettäessä säästettyjen tuntien määrä lasketaan kertomalla säännöllinen vuorokautinen työaika vapaaksi vaihdettavien lomarahapäivien lukumäärällä. Tulos pyöristetään lähimpään suurempaan puoli- tai kokonaislukuun ja jaetaan kahdella. Osa-aikaisella työntekijällä käytetään säännöllisen päivittäisen työajan sijasta keskimääräistä päivittäistä työaika. Sanomalehdenjakelutyössä keskimääräinen päivittäinen työaika lasketaan työvuoroluetteloon merkityn työajan mukaan tai työvuoroluettelon puuttuessa työntekijälle suunniteltua työkokonaisuutta vastaavan työajan tai suunnitellun työkokonaisuuden puuttuessa työsopimuksessa sovitun työajan mukaan.

Muut määräykset

16. Jos työntekijä on työkyvytön joustovapaan alkaessa tai aikana, työkyvyttömyysaika ei lueta joustovapaaksi, jos työntekijä sitä pyytää ilman aiheutonta viivytystä. Työnantajan pyytäessä työntekijän on esitettävä luotettava selvitys työkyvyttömyydestään.

17. Työnantajan on pidettävä luetteloa työaikapankkiin siirrettävistä eristä ja niiden määrästä, vaihtamisen ajankohdasta, annetun joustovapaan ajankohdasta ja pituudesta sekä kulloisestakin joustovapaakertymän saldosta.

17. Arbetsgivaren ska upprätta en förteckning över de poster som överförs till arbetstidsbanken och deras omfattning, tidpunkten för överföringen, tidpunkten och längden för beviljad flexledighet samt det aktuella saldot av den ackumulerade flexledigheten. Arbetstagaren ska ha möjlighet att ta del av förteckningen.

18. Lönen för flexledighetstiden betalas till tim- och prestationsavlönade arbetstagare som medeltimförtjänst (MTF). Till en månadsavlönad arbetstagare betalas timlön ökad med 1/1955 del av de enligt 34 § 2 mom. (semestertillägg) utbetalda eller till betalning förfallna tilläggslöner. När arbetsförhållandet upphör ersätts outtagen flexledighet med enkel timlön.

Työntekijällä on oltava mahdollisuus tutustua luetteloon.

18. Palkka joustovapaan ajalta maksetaan tuntija suoritepalkkaiselle työntekijälle keskituntiansiona (KTA). Kuukausipalkkaiselle työntekijälle maksetaan tuntipalkka lisätynä 1 / 1955 osalla 34 § 2 momentin (vuosilomalisä) mukaisesti maksetuista tai maksettavaksi erääntyneistä lisäpalkoista. Työsuhteen päättyessä vapaana antamatta oleva joustovapaa korvataan yksinkertaisella tuntipalkalla

ÖVRIGA FÖRESKRIFTER FÖR ARBETSTIDEN

23 § Iakttagande av arbetstidslagen

1. I den mån om arbetstid inte har avtalats annorlunda i detta kollektivavtal, tillämpas arbetstidslagen.

MUUT TYÖAIKAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

23 § Työaikalain noudattaminen

1. Siltä osin, kun työajasta ei ole tässä työehtosopimuksessa sovittu toisin, noudatetaan työaikalakia

IV LÖNER

24 § Löner och lönegrunder

1. Löner och lönegrunder fastställs på basis av lönebilagorna i detta kollektivavtal. Arbetstagaren erhåller månadslön, timlön, prestationslön, avtalad lönedel eller företagsspecifik produktivitetlönedel eller kombinationer av dem på sätt som specificeras närmare nedan.

Månadslön

2. Om inget annat föreskrivs i detta kollektivavtal eller inget annat avtalas med stöd av det erhåller arbetstagaren månadslön.

3. Om arbetstagare med månadslön vid början eller slutet av arbetsförhållandet har arbetat alla

IV PALKKAUS

24 § Palkat ja palkkaperusteet

1. Palkkaperusteet ja palkat määräytyvät tämän työehtosopimuksen palkkaliitteiden perusteella. Työntekijälle maksetaan kuukausipalkkaa, tuntipalkkaa, suoritepalkkaa, sovittua palkanosaa tai yrityskohtaista tuottavuuspalkanosaa tai niiden yhdistelmiä jäljempänä tarkemmin määrättyllä tavalla.

Kuukausipalkka

2. Jos tässä työehtosopimuksessa ei muuta määrätä tai sen nojalla ole muuta sovittu, työntekijälle maksetaan kuukausipalkkaa.

3. Jos kuukausipalkkainen työntekijä on työsuhteen alussa tai lopussa työskennellyt

arbetsdagar i kalendermånaden, betalas arbetstagaren oförminskad månadslön oberoende av under vilken dag arbetsförhållandet börjat eller avslutats.

4. Dagslönen för arbetstagare med månadslön uträknas genom att dividera den fasta månadslönen med kalenderdagarnas antal i ifrågavarande månad.

Timlön

5. Arbetstagare betalas timlön om arbetsavtalets längd är överenskommen att vara högst 7 dagar.

Prestationslön

6. Vid tidningsutdelningsarbete betalas till arbetstagaren prestationslön enligt lönebilaga C.

Företagsspecifik produktivitetlönedel

7. På företagsnivå kan man införa en företagsspecifik produktivitetlönedel som ersätter eller kompletterar annan lön enligt kollektivavtalet. Om grunderna för införandet av lönedelen och dess kostnadseffekt avtalas mellan arbetsgivaren och huvudförtroendemannen.

Andra lönebestämmelser

Årserfarenhetstillägg

8. Vid beräkning av årserfarenhetstillägg enligt kollektivavtalets lönebilagor beaktas arbete hos nuvarande arbetsgivare eller i motsvarande befattning i ett annat företag. Månader som ger erfarenhetsår är de månader under vilka arbetstagaren tjänar in eller har tjänat in semester. Arbetstagaren ska förete intyg över arbete som berättigar till årserfarenhetstillägg genom arbetsintyg eller en annan utredning som arbetsgivaren godkänner.

9. Vid transportarbete beaktas endast erfarenhet som förvärvats i annat företag om arbetet har utförts som förare inom yrkesmässig trafik.

Lön som betalas för jämförbart arbete

kalenterikuukauden kaikki työpäivät, hänelle maksetaan vähentämätön kuukausipalkka riippumatta siitä, minä päivänä työsuhde on alkanut tai päättynt.

4. Kuukausipalkkaisen työntekijän päiväpalkka lasketaan jakamalla kiinteä kuukausipalkka kyseisen kuukauden kalenteripäivien määrällä.

Tuntipalkka

5. Työntekijälle maksetaan tuntipalkkaa, jos työsopimuksen pituudeksi sovitaan enintään 7 päivää.

Suoritepalkka

6. Sanomalehdenjakelutyössä työntekijälle maksetaan suoritepalkkaa palkkaliitteessä C sovitulla tavalla.

Yrityskohtainen tuottavuuspalkanosa

7. Yrityskohtaisesti voidaan ottaa käyttöön työehtosopimuksen muuta palkkaa korvaava tai sitä täydentävä yrityskohtainen tuottavuuspalkanosa. Palkanosan käyttöönottamisen perusteista ja kustannusvaikutuksesta sovitaan työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä.

Muut palkkamääräykset

Kokemusvuosikorotus

8. Työehtosopimuksen palkkaliitteiden mukaisia kokemusvuosikorotuksia laskettaessa otetaan huomioon työ nykyisen työnantajan palveluksessa tai nykyistä tehtävää vastaavissa tehtävissä muussa yrityksessä. Kokemusvuosia kerryttävät kuukaudet, joilta työntekijä ansaitsee tai on ansainnut vuosilomaa. Työntekijän on osoitettava kokemusvuosikorotuksiin oikeuttava työ työtodistuksella tai muulla työnantajan hyväksymällä selvityksellä.

9. Kuljetustyössä muussa yrityksessä hankitusta kokemuksesta otetaan huomioon vain työ ammattimaisessa liikenteessä kuljettajana.

Rinnasteisesta työstä maksettava palkka

10. Arbetstagarens lön sänks inte, om det arbete som kan jämföras med arbetstagarens egentliga arbete, vilket arbetstagaren utför enligt 2 § 2 mom. i kollektivavtalet då arbetstagaren är tillfälligt förhindrad att utföra sitt egentliga arbete eller då tillfälligt behov kräver detta, är lägre avlönat än arbetstagarens egentliga arbete.

Vikarietillägg för lönebilaga B

11. Till person som utses till vikarie för uppgifter i lönebilaga B betalas för varje arbetsdag ett vikarietillägg, vars månatliga storlek är skillnaden mellan månadslönen (tabellönnen och personliga lönedel) för den som vikarieras och vikariens egen månadslön. Vikarietillägget för respektive arbetsdag beräknas genom att dividera den nämnda skillnaden mellan lönetabellerna med talet 21,5.

12. Om vikariatet pågår i minst 4 månader ska vikarien utvärderas i det arbete som vikarieras och efter 4 månader får hen utbetald tabelllön för tjänsten plus egen personlig lönedel.

Lön till säsongarbetare

13. Genom arbetsavtal kan man avtala om att anställa en skolelev eller studerande som säsongarbetare under perioden 16.5. - 31.8. eller i december.

Handledningstillägg

14. Om arbetstagaren på arbetsledningens order vid sidan av sitt eget arbete handleder en nyanställd arbetstagar eller arbetstagar som genomgår omskolning, betalas till hen ett tillägg på 5 % av den individuella timlönen för de timmar som använts för handledningen.

15. Vid tidningsutdelningsarbete betalas arbetstagaren handledningstillägg enligt lönebilaga C.

Valfunktionärsarvode

16. Arbetstagar som utsetts till valfunktionärer under förhandsröstningen i statliga val, kommunala val samt Ålands lagtingsval och andra arbetstagar vars arbetsmängd påverkas

10. Työntekijän palkkaa ei alenneta, mikäli työntekijän varsinaiseen työhön rinnastettava työ, jota työntekijä tekee työehtosopimuksen 2 §:n 2 momentin mukaisesti ollessaan tilapäisesti estynyt suorittamasta varsinaista työtään tai tilapäisen tarpeen sitä vaatiessa, on alemmin palkattua kuin työntekijän varsinainen työ.

Palkkaliite B:n sijaisuuslisä

11. Palkkaliitteen B tehtävään sijaiseksi määrätylle henkilölle maksetaan kultakin työpäivältä sijaisuuslisä, jonka suuruus kuukaudessa on sijaistettavan kuukausipalkan (taulukkopalkka lisätynä henkilökohtaisella palkanosalla) ja sijaisen oman kuukausipalkan erotus. Sijaisuuslisä kultakin työpäivältä lasketaan jakamalla sanottu palkkataulukkojen erotus luvulla 21,5.

12. Jos sijaisuus kestää vähintään 4 kuukautta, tulee sijainen arvioida sijaistettavassa työssä ja hänelle maksaa 4 kuukauden jälkeen tehtävän taulukkopalkkaa lisätynä hänen omalla henkilökohtaisella palkanosallaan.

Kausityöntekijän palkkaus

13. Työsopimuksella voidaan sopia koululaisen tai opiskelijan ottamisesta työhön kauden 16.5. - 31.8. tai joulukuun ajaksi kausityöntekijäksi.

Perehdyttämislisä

14. Jos työntekijä suorittaa työnjohdon määräyksestä oman työnsä ohella uuden tai uudelleen koulutettavan työntekijän perehdyttämistä, hänelle maksetaan perehdyttämiseen käytetyiltä tunneilta perehdyttämislisänä 5 % henkilökohtaisesta tuntipalkasta.

15. Sanomalehdenjakelutyössä perehdyttämislisä maksetaan palkkaliitteessä C sovitulla tavalla.

Vaalitoimitsijapalkkio

16. Valtioolisten vaalien, kunnallisvaalien sekä Ahvenanmaan maakuntavaalien ennakoäänestyksen aikana vaalitoimitsijoiksi

av valet erhåller ett dagligt tilläggsarvode för valdagarna. Valfunktionärsarvodets storlek bestäms enligt ersättningsbilagan (bilaga E). Valfunktionärsarvodet kan överföras till arbetstidsbanken så att en flexledighetsdag beviljas för varje förtidsröstning.

25 § Grunder för beräkning av lön för frånvarotid för tim- och prestationsavlönade arbetstagare

1. Vid beräkningen av lön och ersättningar till en timavlönad arbetstagare och en prestationsavlönad arbetstagare som utför tidningsutdelningsarbete används medelförtjänsten per dag (MFD), medelförtjänsten per timme (MFT) eller enkel timlön i enlighet med denna paragraf.

Tillämpning av medelförtjänst per dag (MFD) och medelförtjänst per timme (MFT)

2. Med medelförtjänst per dag ersätts den i moment 1 avsedda arbetstagarens lön för sjukledighet, söckenhelg ersättning, betald tillfällig frånvaro enligt 31 § i kollektivavtalet, facklig utbildning, samarbetsutbildning och förtroendemannens inkomstbortfall på grund av skötsel av förtroendemannauppgifter

3. Lön för flexledighet, personalutbildning och vissa förtroendemannaarvoden ersätts med medelförtjänst per timme.

Beräkning och utbetalning av medelförtjänst per dag respektive per timme

4. Medelförtjänsten för dag och timme beräknas utifrån den arbetstid som utförts under en beräkningsperiod på tre kalendermånader.

5. Med förtjänst avses den inkomst som arbetstagaren har tjänat in under en beräkningsperiod på tre kalendermånader enligt olika löneformer. Förtjänsten omfattar:

nimetyille ja muille työntekijöille, joiden työmäärään vaalit vaikuttavat, suoritetaan päivittäistä lisäpalkkiota vaalipäiviltä. Vaalitoimitsijan palkkion suuruus määräytyy korvauksia koskevan liitteen (liite E) mukaisesti. Vaalitoimitsijan palkkio voidaan sopia siirrettäväksi työaikapankkiin siten, että kustakin ennakkoäänestyksestä myönnetään yksi joustovapaapäivä.

25 § Tunti- ja suoritepalkkaisen työntekijän poissaoloajan palkan laskentaperusteet

1. Tuntipalkkaisen työntekijän ja suoritepalkkaisen sanomalehdenjakelutyötä tekevän työntekijän palkan ja korvausten laskemisessa käytetään keskipäiväänsiota (KPA), keskituntiansiota (KTA) tai yksinkertaista tuntipalkkaa siten kuin tässä pykälässä määrätään.

Keskipäiväänsion (KPA) ja keskituntiansion (KTA) käyttäminen

2. Keskipäiväänsiolla korvataan 1 momentissa tarkoitetun työntekijän sairausajan palkka, arkipyhäkorvaus, työehtosopimuksen 31 §:n mukaiset palkalliset tilapäiset poissaolot, ay-koulutus, yhteistoimintakoulutus ja luottamusmiehen luottamustehtävän hoitamisesta aiheutuva ansionmenetys.

3. Keskituntiansiolla korvataan joustovapaa-ajan palkka, henkilöstökoulutus ja eräät luottamusmiespalkkiot.

Keskipäiväänsion ja keskituntiansion laskeminen ja maksaminen

4. Keskipäivä- ja keskituntiansio lasketaan 3 kalenterikuukauden pituisen laskentajakson aikana tehdyltä työajalta.

5. Ansiolla tarkoitetaan työntekijälle kolmen kalenterikuukauden pituisen laskentajakson aikana eri palkkaustapojen mukaan kertynyttä ansiota. Ansioon kuuluu:

a) den individuella lönen
 b) kvällsarbete-, nattarbete- och skiftarbetstillägg, helgaftonstillägg, lördags- och söndagstillägg samt beredskapsersättning
 c) eventuella övriga särskilda tillägg med vilka man avser de belopp som av praxis har beaktats vid uträkningen av arbetstagarens s.k. semestertillägg enligt 34 § 2 mom. kollektivavtalet.

6. Medeldagsförtjänsten fås genom att dividera förtjänsten enligt 5 momentet med det totala antalet utförda arbetsdagar under samma beräkningsperiod.

7. Medeltimförtjänsten fås genom att dividera förtjänsten enligt 5 momentet med det totala antalet utförda timmar under samma beräkningsperiod.

8. Vid tidningsutdelningsarbete fås medeltimförtjänsten genom att dividera förtjänsten med det totala antalet arbetstimmar som antecknats i arbetsskiftsförteckningen under samma beräkningsperiod eller med det faktiska antalet arbetstimmar om deras antal är större än antalet timmar som antecknats i arbetsskiftsförteckningen.

9. Den medeldags- och medeltimförtjänst som beräknats per beräkningsperiod används tidigast från och med den första löneutbetalningsdagen som följer efter utgången av beräkningsperioden.

Enkel timlön

10. I stället för medelförtjänst för dag och timme används enkel timlön:

a) om medelförtjänsten per dag eller timme är mindre än tabelltimlönen
 b) för ny arbetstagare eller arbetstagare, för vilken det inte går att använda uppgifter om medelförtjänst per dag eller timme, eller
 c) vid beräkning av ersättningen för frånvaro under en del av dagen

a) henkilökohtainen palkka,
 b) iltatyö-, yötyö- ja vuorotyölisä, aattopäivänlisä, lauantai- ja sunnuntaityökorvaukset sekä varallaolokorvaus, ja
 c) muut mahdolliset erilliset lisät, joilla tarkoitetaan eriä, jotka vakiintuneesti on huomioitu laskettaessa työntekijän työehtosopimuksen 34 § 2 momentin mukaista ns. vuosilomalisää.

6. Keskipäiväansio saadaan jakamalla 5 momentin mukainen ansio saman laskentajakson aikana tehtyjen työpäivien kokonaismäärällä.

7. Keskituntiansio saadaan jakamalla 5 momentin mukainen ansio saman laskentajakson aikana tehtyjen työtuntien kokonaismäärällä.

8. Sanomalehdenjakelutyössä keskituntiansio saadaan jakamalla ansio saman laskentajakson työvuoroluetteloön merkittyjen työtuntien kokonaismäärällä, tai todellisten työtuntien lukumäärällä, jos niiden määrä on työvuoroluetteloön merkittyjä tunteja suurempi.

9. Laskentajaksoittain laskettua keskipäivä- ja keskituntiansiota käytetään aikaisintaan laskentajakson päättymistä seuraavasta palkanmaksupäivästä alkaen.

Yksinkertainen tuntipalkka

10. Keskipäiväansion ja keskituntiansion sijasta käytetään yksinkertaista tuntipalkkaa:

a) jos keskipäivä- tai keskituntiansio on taulukkotuntipalkkaa pienempi,
 b) uudella työntekijällä tai työntekijällä, jolla ei ole käytettävissä laskentajakson keskipäivä- tai keskituntiansiotietoja, tai
 c) laskettaessa osan päivää kestävä poissaolon palkka.

11. Palkka tai korvaus lasketaan yksinkertaisen tuntipalkan tai sovitun henkilökohtaisen

11. Lönen eller ersättningen uträknas enligt enkel timlön eller avtalad individuell timlön och arbetstiden enligt arbetsavtalet.

12. Vid tidningsutdelningsarbete används i stället för enkel timlön arbetstagarens tabelltimlön enligt lönebilaga C multiplicerat med koefficienten 1,3. Lönen eller ersättningen för tidningsutdelningsarbete uträknas enligt den förhöjda timlönen och arbetstiden som antecknats i arbetsskiftsförteckningen. Om ingen arbetsskiftsförteckning har upprättats uträknas lönen eller ersättningen enligt den arbetstid som motsvarar den arbetshelhet som planerats för arbetstagaren eller om den planerade arbetshelheten saknas den arbetstid om vilken avtalats i arbetsavtalet.

26 § Lönebetalning

Lönebetalningsperiod

1. Lönen till arbetstagare med månadslön eller timlön utbetalas regelbundet, senast den sista dagen i månaden.
2. Vid tidningsutdelningsarbete utbetalas lönen regelbundet varje månad, senast den sista dagen i den månad som följer på månaden då lönen intjänades.
3. Lönen betalas på det konto som arbetstagaren uppgett. Fel i lönebetalningen korrigeras utan dröjsmål. Vid arbetsförhållandets upphörande betalas lönen utan dröjsmål.
4. Arbetsgivaren ger på begäran av arbetstagaren utan dröjsmål ett löneintyg, av vilket framgår åtminstone beloppet av den utbetalda lönen.

27 § Tillägg som betalas som resultat- och vinstpremier

1. Arbetsgivaren kan komplettera de löner som utbetalas enligt kollektivavtalet med resultatpremie, som i allmänhet baserar sig på

tuntipalkan ja työsopimuksen mukaisen työajan mukaan.

12. Sanomalehdenjakelutyössä yksinkertaisen tuntipalkan sijasta käytetään työntekijän palkkaliitteen C mukaista taulukkotuntipalkkaa kerrottuna kertoimella 1,3. Palkka tai korvaus sanomalehdenjakelutyössä lasketaan korotetun tuntipalkan ja työvuoroluetteloon merkityn työajan mukaan. Jos työvuoroluetteloa ei ole laadittu, palkka tai korvaus lasketaan työntekijälle suunniteltua työkokonaisuutta vastaavan työajan tai suunnitellun työkokonaisuuden puuttuessa työsopimuksessa sovitun työajan mukaan.

26 § Palkanmaksu

Palkanmaksukausi

1. Kuukausipalkkaisen tai tuntipalkkaisen työntekijän palkka maksetaan säännöllisesti, viimeistään kuukauden viimeisenä päivänä.
2. Sanomalehdenjakelutyössä palkka maksetaan säännöllisesti kuukausittain, viimeistään palkan ansaintakuukautta seuraavan kuukauden viimeisenä päivänä.
3. Palkka maksetaan työntekijän ilmoittamalle tilille. Palkanmaksun virhe korjataan viivytyksettä. Työsuhteen päättyessä palkka suoritetaan viivytyksettä.
4. Työnantaja antaa työntekijälle tämän pyynnöstä viipymättä palkkatodistuksen, josta ilmenee ainakin maksetun palkan suuruus.

27 § Tulos- ja voittopalkkiona maksettavat lisät

1. Työnantaja voi täydentää työehtosopimuksen mukaan maksettavia palkkoja tulospalkkiolla, jonka perusteena ovat yleensä toiminnalliset

funktionella mål såsom uppnådda produktions- och utvecklingsmål samt med vinstpremie, som huvudsakligen baseras på det ekonomiska resultatet, såsom omsättning, driftsbidrag och rörelseresultat.

2. Resultat- och vinstpremie utbetalas till arbetstagaren i sin helhet som engångsersättningar. premierna beaktas inte separat vid beräkningen av arbetstagarens semesterlön och -ersättning, övertid- och arbetstidsersättningar eller andra löner, tillägg eller ersättningar enligt kollektivavtalet. Kollektivavtalets löneförhöjningsbestämmelser tillämpas inte på resultat- och vinstpremier.

3. Införande, ändringar och avveckling av ovan nämnda resultat- och vinstpremier system behandlas i samarbetsförfarandet.

tavoitteet kuten tuottavuus- ja kehitystavoitteiden saavuttaminen ja voittopalkkiolla, joka olennaisilta osiltaan perustuu taloudelliseen tulokseen, kuten liikevaihtoon, käyttökatteeseen ja liiketulokseen.

2. Koko tulos- ja voittopalkkio maksetaan työntekijälle kertakorvauksena. Palkkioita ei oteta erikseen huomioon laskettaessa työntekijän vuosilomapalkkaa ja -korvausta, ylityö- ja työaikakorvauksia tai työehtosopimuksen mukaan määräytyviä muita palkkoja, lisiä ja korvauksia. Tulos- ja voittopalkkiolisiin ei sovelleta työehtosopimuksen palkankorotusmääräyksiä.

3. Tulos- ja voittopalkkiojärjestelmän käyttöönotto, muuttaminen ja lopettaminen käsitellään yhteistoimintamenettelyssä

V FRÅNVARO

28 § Lön för sjukdomstid

1. Till arbetstagare utbetalas lön för varje oavbruten arbetsförmögenhetsperiod orsakad av sjukdom eller olycksfall enligt följande:

sammanhängande anställningstid vid insjuknandet	längden på den avlönade perioden
under en månad	1 veckor
minst en månad, men mindre än ett år	4 veckor
1 år, men mindre än 5 år	5 veckor
5 år eller längre	3 månader

2. Om arbetstagaren blivit arbetsförmögen på grund av våld som hen har utsatts för i samband med sina arbetsuppgifter, betalas till hen lön för en sammanhängande period av arbetsförmögenhet i 6 månader.

3. Då arbetsgivaren fått meddelande om att arbetstagarens avlönade

V POISSAOLOT

28 § Sairausajan palkka

1. Työntekijälle maksetaan kultakin yhdenjaksoiselta sairauden tai tapaturman aiheuttamalta työkyvyttömyysajalta palkkaa seuraavasti:

yhdenjaksoisen työsuhteenkesto sairastumishetkellä	palkallisen jakson pituus
alle kuukauden	1 viikolta
vähintään 1 kuukauden, mutta vähemmän kuin 1 vuoden	4 viikolta
1 vuoden, mutta vähemmän kuin 5 vuotta	5 viikolta
5 vuotta tai kauemmin	3 kuukaudelta

2. Jos työntekijä on tullut työtehtäviensä johdosta häntä kohdanneen väkivallan vuoksi kykenemättömäksi suorittamaan työtään, hänelle maksetaan yhdenjaksoiselta työkyvyttömyysajalta palkkaa 6 kuukaudelta.

arbetsförmögenhetsperiod avslutats, underrättar arbetsgivaren arbetstagaren skriftligen om detta.

Lön för sjukledighet och sjukledighetstillägg till arbetstagare med månadslön

4. Till arbetstagare med månadslön betalas fast månadslön för avlönad arbetsförmögenhetstid.

5. Dessutom betalas till arbetstagare med månadslön för varje arbetsförmögenhetsdag ett s.k. sjukledighetstillägg motsvarande en trehundra- och sextiofemtedel (1/365) av summan av följande arbetstidsersättningar som betalats under det föregående semesterkvalifikationsåret för timmar arbetade under ordinarie arbetstid: kvällsarbets-, nattarbets- och helgaftonstillägg, lördagstillägg, söndagstillägg och beredskapsersättning.

Lön för sjukledighet till tim- och prestationsavlönade arbetstagare

6. Lön för sjukledighet till tim- och prestationsavlönade arbetstagare betalas för de arbetsdagar som ingår i arbetsförmögenhetstiden enligt medelförtjänst per dag eller enkel timlön enligt 25 § i kollektivavtalet.

7. Om en arbetstagare är frånvarande från arbetet under en del av arbetsskiftet på grund av arbetsförmåga, betalas lön för sjukledighet inklusive olägenhetstillägg enligt den ersättning som skulle ha betalats om arbetstagaren hade varit i arbete enligt arbetsskiftsförteckningen.

Rätt till lön för sjukledighet

8. Förutsättningen för utbetalning av lön för sjukledighet är att arbetstagaren inte förorsakat sin arbetsförmåga genom egen grov vårdslöshet och att hen inte medvetet hemlighållit sjukdom vid ingående av arbetsavtalet. Under den tid som lön betalas har arbetstagaren inte rätt till sjukdagpenning för den del som motsvarar lönen.

3. Saatuaan tiedon työntekijän palkallisen työkyvyttömyysjakson päättymisestä, työnantaja ilmoittaa asiasta kirjallisesti työntekijälle.

Kuukausipalkkaisen työntekijän sairausajan palkka ja sairauslomalisä

4. Kuukausipalkkaiselle työntekijälle maksetaan palkalliselta työkyvyttömyysajalta kiinteä kuukausipalkka.

5. Lisäksi kuukausipalkkaiselle työntekijälle maksetaan kultakin työkyvyttömyyspäivältä ns. sairauslomalisänä yksi kolmassadaskuudeskymmenesviidesosa (1/365) edellisenä lomanmääräytymisvuonna säännöllisenä työaikana tehdyiltä työtunneilta maksettujen seuraavien työaikakorvausten summasta: iltatyö-, yötyö ja aattopäivänlisä, lauantaityökorvaus, sunnuntaityökorvaus ja varallaolokorvaus.

Tunti- ja suoritepalkkaisen työntekijän sairausajan palkka

6. Tunti- ja suoritepalkkaisen työntekijän sairausajan palkka maksetaan työkyvyttömyysaikaan sisältyviltä työpäiviltä keskipäiväansion tai yksinkertaisen tuntipalkan mukaan työehtosopimuksen 25 §:n mukaisesti.

7. Jos työntekijä on työkyvyttömyyden takia poissa työstä osan työvuorosta, sairausajan palkka maksetaan hänen palkkauksensa haittatyökorvauksineen sellaisena kun se olisi maksettu, jos hän olisi ollut työssä työvuoroluettelon mukaisesti.

Oikeus sairausajan palkkaan

8. Sairausajan palkanmaksun edellytyksenä on, että työntekijä ei ole aiheuttanut työkyvyttömyyttä omalla törkeällä tuottamuksellaan, ja että hän ei ole tieteen salannut sairautta työehtosopimusta solmittaessa. Palkanmaksuajalta työntekijällä ei ole oikeutta sairauspäivärahaan palkkaa vastaavalta osalta.

9. Arbetstagaren bör utan dröjsmål meddela arbetsgivaren om sin arbetsförmåga och den beräknade tidpunkten då den upphör. Arbetsförmåga ska styrkas med läkarintyg. Om arbetsgivaren godkänner det kan arbetsförmåga intygas med ett intyg från annan yrkesperson inom företagshälsovården eller med annan utredning. I varje enskilt fall kan arbetsgivaren enligt eget övervägande låta bli att kräva läkarintyg eller annan utredning om arbetsförmågan för 1–3 dagar långa arbetsförmögenhetsperioder. Om arbetsgivaren inte har godkänt av arbetstagaren företett läkarintyg och hänvisar arbetstagaren till företagsläkaren för undersökning, ersätter arbetsgivaren kostnaden för läkarintyget.

10. Arbetsförmögenhetsperioderna anses som sammanhängande om inte arbetstagaren har varit i arbete under minst de arbetsdagar som ingår i en period om 30 kalenderdagar mellan dem, eller om arbetsförmögenhetsperioderna tydligt inte beror på olika sjukdoms- eller olycksfall. Om arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet redan har uppfyllts under den föregående arbetsförmögenhetsperioden, betalar arbetsgivaren ändå lönen för en dags väntetid enligt 8 kap. 7 § 2 mom. i sjukförsäkringslagen.

11. Om arbetstagarens arbetsförmögenhet börjar innan permitteringsmeddelande avgetts har hen rätt till lön för sjukledigheten enligt bestämmelserna i denna paragraf. Om arbetstagaren blir arbetsförmögen efter att permitteringsmeddelandet avgetts erhåller hen lön för sjukledighetstiden fram till permitteringen. Då permitteringen börjar upphör utbetalningen av lön för sjukledighetstiden. Samtidigt upphör även beräkningen av tidsperioderna enligt 1 och 2 momentet. Utbetalning av lön för sjukledighetstid upptas på nytt om arbetstagaren ännu är arbetsförmögen efter att permitteringen avslutas och tidsperioderna i 1 och 2 momentet inte har löpt ut före permitteringen.

9. Työntekijän on viipymättä ilmoitettava työnantajalle työkyvyttömyytensä ja sen arvioidusta päättymisajankohdasta. Työkyvyttömyys osoitetaan lääkärin antamalla todistuksella. Jos työnantaja hyväksyy, työkyvyttömyys voidaan osoittaa muun työterveyshuollon ammattihenkilön todistuksella tai muulla selvityksellä. Työnantaja voi kussakin yksittäistapauksessa harkintansa mukaan olla vaatimatta 1-3 päivän pituisten työkyvyttömyysjaksojen ajalta lääkärintodistusta tai muuta selvitystä työkyvyttömyydestä. Jos työnantaja ei ole hyväksynyt työntekijän esittämää lääkärintodistusta ja osoittaa työntekijän yrityksen työterveyslääkärin tarkastettavaksi, työnantaja korvaa lääkärintodistuspalkkion.

10. Työkyvyttömyysjaksot ovat yhdenjaksoisia, jollei työntekijä ole ollut niiden välillä työssä vähintään 30 kalenteripäivään sisältyvinä työpäivinä tai jolleivat työkyvyttömyysjaksot ole johtuneet selvästi eri sairaus- ja tapaturmatapauksista. Jos työnantajan palkanmaksuvelvollisuus on jo täyttynyt edellisen työkyvyttömyysjakson aikana, työnantaja suorittaa kuitenkin palkan sairausvakuutuslain 8 luvun 7 § 2 momentissa tarkoitetulta yhden päivän odotusajalta.

11. Mikäli työntekijän työkyvyttömyys alkaa ennen lomautusilmoituksen antamista, hänellä on oikeus sairausajan palkkaan tämän pykälän mukaisesti. Jos työntekijän työkyvyttömyys alkaa lomautusilmoituksen antamisen jälkeen, hänelle maksetaan sairausajalta palkkaa lomautukseen asti. Lomautuksen alkaessa päättyy sairausajan palkan maksaminen. Samalla päättyy myös 1 ja 2 momenttien mukaisten ajanjaksojen laskeminen. Sairausajan palkkaa aletaan maksaa uudelleen, jos työntekijä on työkyvytön vielä lomautuksen päätyttyä ja 1 tai 2 momentissa mainitut ajanjaksot eivät ole ennen lomautusta ehtineet päättyä.

12. Om arbetstagaren är frånvarande från arbetet på grund av lagen om smittosam sjukdom betalas lön enligt denna paragraf.

Sjukledighet eller sjukpenning på deltid

13. Om arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om sjukledighet på deltid erhåller arbetstagaren lön för både arbetstiden och deltids sjukledigheten. Förutsättningen är att arbetstagaren samtidigt förbinder sig till att den partiella sjukdagpenningen enligt sjukförsäkringslagen betalas till arbetsgivaren till den del som motsvarar lönen. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan även avtala om att arbetstagaren erhåller lön endast för arbetstiden varvid arbetsgivaren inte har rätt till delsjukpenningen.

29 § Hälsokontroller

1. Arbetstagaren bör på förhand meddela arbetsgivaren om hälsokontroll, läkarkontroll eller annat besök på mottagning som sker på arbetstid. Om det är omöjligt att meddela på förhand ska meddelandet göras omedelbart då det är möjligt.

2. Arbetstagaren bör uppvisa en utredning om i denna paragraf avsedda hälsoundersökningar, läkarundersökningar eller andra mottagningsbesök, vänte- och resetider samt vid behov även utredning om att arbetstagaren inte har kunnat erhålla mottagningstid utanför arbetstiden.

Lagstadgade hälsoundersökningar relaterade till arbetet

3. Arbetstagarens lön reduceras inte för den tid som används till lagstadgade arbetsrelaterade eller av arbetsgivaren krävda hälsoundersökningar eller därmed anknutna resor.

4. Arbetsrelaterade lagstadgade eller av arbetsgivaren beordrade hälsoundersökningar som sker utanför arbetstid ersätts arbetstagaren

12. Jos työntekijä on poissa työstä tartuntatautilain perusteella, palkka maksetaan tämän pykälän mukaisesti.

Osasairausvapaa ja osasairauspäiväraha

13. Jos työnantaja ja työntekijä sopivat työntekijän osasairausvapaasta, työntekijälle maksetaan palkka sekä työssäolon että osasairausvapaan ajalta. Edellytyksenä on, että työntekijä samalla sitoutuu siihen, että sairausvakuutuslain osasairauspäiväraha maksetaan palkkaa vastaavalta osalta työnantajalle. Työnantaja ja työntekijä voivat myös sopia, että työntekijälle maksetaan palkka vain työssäolon ajalta, jolloin työnantajalla ei ole oikeutta osasairauspäivärahaan.

29 § Terveystarkastukset

1. Työntekijän on ilmoitettava etukäteen työnantajalle työajalla tapahtuvasta terveystarkastuksesta, lääkärintarkastuksesta tai muusta vastaanottokäynnistä. Jos etukäteinen ilmoittaminen on mahdotonta, ilmoitus on tehtävä välittömästi, kun se on mahdollista.

2. Työntekijän on esitettävä selvitys tässä pykälässä tarkoitetuista terveystarkastuksista, lääkärintarkastuksista tai muista vastaanottokäynneistä, odotus- ja matka-ajoista sekä tarvittaessa myös siitä, ettei hän ole voinut saada vastaanottoaikaa työajan ulkopuolelta.

Työhön liittyvät lakisääteiset terveystarkastukset

3. Työntekijän palkkaa ei vähennetä työhön liittyviin lakisääteisiin tai työnantajan määräämiin terveystarkastuksiin tai niihin liittyviin matkoihin käytetyltä ajalta.

4. Työajan ulkopuolella tapahtuvissa työhön liittyvissä lakisääteisissä tai työnantajan määräämissä terveystarkastuksissa varsinaiseen tarkastukseen kulunut aika

för den tid som gått åt för undersökningen med enkel timpenning.

5. Arbetsgivaren betalar nödvändiga resekostnader för i 3 momentet avsedda undersökningar eller till av läkare ordinerade undersökningar som hänför sig till dessa. Om kontroller eller undersökningar utförs på annan plats än företagshälsovårdens mottagning, betalas dagtraktamente till arbetstagaren. Resekostnader och dagtraktamente betalas enligt föreskrifterna i bilagan om resor i kollektivavtalet.

Övriga mottagningsbesök

6. Arbetstagarens lön reduceras inte vid plötsligt insjuknande eller arbetsolycka om arbetstagaren omedelbart måste få första hjälpen eller vård.

7. Arbetstagarens lön reduceras inte, förutsatt att mottagningstid inte finns att tillgå inom skälig tid utanför arbetstiden:

- a) vid övriga sjukdomsfall som inte omfattas av moment 6,
- b) då arbetstagaren besöker laboratorie- eller röntgenundersökningar som läkare ordinerat eller
- c) vid mottagningsbesök med avsikt att fastställa behandling för tidigare diagnostiserad kronisk sjukdom.

30 § Familjeledigheter

Graviditets-, särskild graviditets- och föräldraledighet

1. Arbetstagaren beviljas ledighet för perioder med graviditets-, särskild graviditets och föräldrapenning.

Lön för graviditets- och föräldraledighet

2. En arbetstagare som är berättigad till graviditetspenning enligt 9 kap. 1 § sjukförsäkringslagen (28/2022) betalas lön beräknad enligt lön för sjukledighet under högst

korvataan työntekijälle yksinkertaisella tuntipalkalla.

5. Työnantaja maksaa välttämättömät matkakustannukset 3 momentissa tarkoitettuihin tarkastuksiin tai niihin liittyviin lääkärin määräämiin tutkimuksiin. Jos tarkastukset tai tutkimukset tehdään muualla kuin työntekijän oman työpaikan työterveysasemalla, maksetaan työntekijälle päivärahaa. Matkakustannukset ja päiväraha maksetaan työehtosopimuksen matkustamista koskevan liitteen määräysten mukaisesti.

Muut vastaanottokäynnit

6. Työntekijän palkkaa ei vähennetä äkillisen sairastumisen tai työtaturman johdosta, jos hänen on välttämätöntä nopeasti päästä tarvittavaan ensiapuun tai hoitoon.

7. Työntekijän palkkaa ei vähennetä, edellyttäen että vastaanottoaikaa ei ole saatavissa kohtuullisen ajan kuluessa työajan ulkopuolelta:

- a) muissa kuin 6 momentin tarkoittamissa sairastumistapauksissa,
- b) työntekijän käydessä lääkärin määräämissä laboratorio- tai röntgentutkimuksissa, eikä
- c) vastaanottokäynniltä aikaisemmin todetun kroonisen sairauden hoidon määrittämiseksi.

30 § Perhevapaat

Raskaus-, erityisraskaus- ja vanhempainvapaa

1. Työntekijälle annetaan vapaaksi raskaus-, erityisraskaus- ja vanhempainrahakaudet.

Raskaus- ja vanhempainvapaan palkka

2. Työntekijälle, jolla on oikeus sairausvakuutuslain (28/2022) 9 luvun 1 §:n mukaiseen raskausrahaan, maksetaan sairausajan palkan mukaan laskettua palkkaa

40 sammanhängande vardagar under graviditetsledigheten.

3. En arbetstagare som är berättigad till föräldrapenning enligt 9 kap. 5 § 1–3 mom. eller 9 kap. 9 § sjukförsäkringslagen (28/2022) betalas lön beräknad enligt lön för sjukledighet för de första 32 dagarna med föräldrapenning under föräldraledigheten. Föräldraledighet som beviljas utöver denna period är obetald.

Tillämpningsanvisning: En kalendervecka är 6 vardagar (måndag-lördag). En kalendervecka förbrukar högst 6 dagars graviditets-, särskild graviditets- eller föräldraledighet. Söckenhelger och söndagar är inte vardagar.

4. Förutsättningen för att lön under graviditets- eller föräldraledighet ska betalas är att arbetstagaren har varit anställd hos samma arbetsgivare i minst sex månader innan graviditets- eller föräldraledigheten börjar.

31 § Tillfällig frånvaro

Ersättning för inkomstförlust

1. Tillfällig avlönad frånvaro som avses i denna paragraf ersätts för en månadsavlönad arbetstagare utan avdrag från den överenskomna månadslönen med undantag för frånvaro enligt 5, 6 och 9 momentet, för vilka ersättning betalas som lön för sjukledighet.

2. En timavlönad arbetstagares tillfälliga frånvaro ersätts genom betalning av lön som motsvarar lön under sjukledighet.

3. Arbetstagaren är vid behov skyldig att förete en utredning om grunderna för anhållan om tillfällig frånvaro som ska ersättas. Arbetstagarens begäran om att ordna frånvaro ska företes arbetsgivaren i så god tid som möjligt, när arbetstagaren har tillräcklig information om grunderna för anhållan.

raskausvapaalta yhteensä enintään 40 yhdenjaksoiselta arkipäivältä.

3. Työntekijälle, jolla on oikeus sairausvakuutuslain (28/2022) 9 luvun 5 §:n 1–3 momentin tai 9 luvun 9 §:n nojalla vanhempainrahaan, maksetaan sairausajan palkan mukaan laskettua palkkaa vanhempainvapaalta 32 ensimmäiseltä vanhempainrahapäivältä. Tämän ylittävältä ajalta myönnettävä vanhempainvapaa on palkatonta.

Soveltamisohje: Yksi kalenteriviikko on 6 arkipäivää (maanantai-lauantai). Yksi kalenteriviikko kuluttaa raskaus-, erityisraskaus- tai vanhempainvapaata enintään 6 päivää. Arkipyhät ja sunnuntai eivät ole arkipäiviä.

4. Raskaus- tai vanhempainvapaan palkan maksamisen edellytyksenä on, että työntekijä on ollut ennen raskausvapaan tai vanhempainvapaan alkua työsuhhteessa samaan työnantajaan vähintään kuusi kuukautta.

31 § Tilapäiset poissaolot

Ansionmenetysten korvaus

1. Tässä pykälässä tarkoitettu tilapäinen palkallinen poissaolo korvataan kuukausipalkkaiselle työntekijälle sovittua kuukausipalkkaa vähentämättä lukuun ottamatta 5, 6 ja 9 momenttien poissaoloja, joilta maksetaan korvauksena sairausajan palkan suuruista palkkaa.

2. Tuntipalkkaisen työntekijän tilapäinen poissaolo korvataan maksamalla korvauksena sairausajan palkan suuruista palkkaa.

3. Työntekijä on tarvittaessa velvollinen esittämään selvityksen korvattavaa tilapäistä poissaoloa koskevan pyyntönsä perusteista. Poissaolon järjestämistä koskeva pyyntö on esitettävä työnantajalle mahdollisimman ajoissa silloin, kun työntekijällä on riittävä tieto pyynnön perusteesta.

Bemärkelsedagar

4. Arbetstagaren beviljas ledig dag med lön för hans 50- och 60-årsdag, vars tidpunkt avtalas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Tillfällig vårdledighet för vård av sjukt barn

5. Vid plötsligt insjuknande av barn under 10 år eller barn med funktionsnedsättning eller annat i hans hushåll boende barn under 10 år eller barn med funktionsnedsättning har arbetstagaren, för att ordna för barnets vård eller för att vårda barnet, rätt till en tillfällig vårdledighet högst fyra arbetsdagar åt gången. Samma rätt har även barnets förälder som inte bor med barnet i samma hushåll. Personer som har rätt till tillfällig vårdledighet får vara tillfälligt vårdlediga under samma kalenderperiod, men inte samtidigt.

6. För högst de tre första dagarna av den tillfälliga vårdledigheten som avses i föregående 5 momentet- betalas lön till arbetstagaren enligt bestämmelserna om lön för sjukledighet. Den fjärde tillfälliga vårdledighetsdagen är oavlönad.

7. Förutsättningen för löneutbetalning är att bägge föräldrarna förvärsarbetar och att det för barnets sjukdom företes motsvarande utredning som krävs över arbetstagarens egen sjukdom. Lönen utbetalas också till ensamförsörjare. Som ensamförsörjare anses även person, som utan särskilt skilsmässobeslut varaktigt har flyttat från sin make/maka samt person vars make/maka på grund av värnplikt eller reservövning, sjukdom, resa, boende på annan ort på grund av arbete eller studier, eller annat sådant tvingande skäl är förhindrad att delta i barnets skötsel.

Vård av allvarligt sjukt barn

8. Arbetstagare, vars barn lider av en sådan allvarlig sjukdom som definieras i, vid var tid gällande, Statsrådets förordning om sjukdomar som på medicinska grunder bedöms som svåra och långvariga, kan vara frånvarande från arbetet för att delta i barnets vård eller rehabilitering

Merkipäivät

4. Työntekijälle myönnetään hänen täyttäessään 50 tai 60 vuotta palkallinen vapaapäivä, jonka ajankohdan työnantaja ja työntekijä sopivat.

Tilapäinen hoitovapaa sairaan lapsen hoitamiseksi

5. Työntekijän alle 10-vuotiaan lapsen tai vammaisen lapsen tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan alle 10-vuotiaan lapsen tai vammaisen lapsen sairastuessa äkillisesti työntekijällä on oikeus saada lapsen hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi tilapäistä hoitovapaata enintään neljä työpäivää kerrallaan. Sama oikeus on myös lapsen vanhemmalla, joka ei asu tämän kanssa samassa taloudessa. Tilapäiseen hoitovapaaseen oikeutetut saavat olla tilapäisellä hoitovapaalla saman kalenterijakson aikana, mutta eivät yhtäaikaaisesti.

6. Edellä 5 momentissa tarkoitetun tilapäisen hoitovapaan enintään kolmelta ensimmäiseltä päivästä työntekijälle maksetaan palkkaa sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaisesti. Neljäs tilapäisen hoitovapaan päivä on palkaton.

7. Palkan maksamisen edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä ja että lapsen sairaudesta esitetään vastaava selvitys kuin työntekijän omasta sairaudesta vaaditaan. Palkka maksetaan myös yksinhuoltajalle. Yksinhuoltajaksi katsotaan myös henkilö, joka ilman erillistä avioeropäätöstä on pysyvästi muuttanut asumaan erilleen aviopuolisostaan sekä henkilö, jonka puoliso on asevelvollisuuden suorittamisen tai reservin harjoitusten, sairauden, matkan, työskentelystä tai opiskelusta johtuvan toisella paikkakunnalla asumisen tai muun sellaisen pakottavan syyn vuoksi estynyt osallistumasta lapsen hoitoon.

Vaikeasti sairaan lapsen hoito

8. Työntekijä, jonka lapsi sairastaa lääketieteellisin perustein vaikeiksi ja

som avses i 10 kap. 2 § 2 mom. 2 punkten i sjukförsäkringslagen efter att på förhand ha avtalat om frånvaron med arbetsgivaren. För frånvarotiden betalas inte lön.

Befrielse från arbete med lön

9. Om det är möjligt med hänsyn till arbetstagarens arbetsuppgifter i det enskilda fallet, kan arbetstagaren beviljas befrielse från arbetet med lön för den dag en annan familjemedlem än barn under 10 år insjuknar. Arbetstagaren beviljas motsvarande befrielse från arbetet för nära anhörigs begravningsdag, på grund av familjemedlems dödsfall samt på den egna vigselfdagen.

10. Med nära anhörig anses i 9 momentet arbetstagarens barn, barnbarn och föräldrar, mor- och farföräldrar till arbetstagaren, make eller sambo och dennes barn, barnbarn, föräldrar och mor- och farföräldrar samt syskon till arbetstagaren.

Uppbåd och repetitionsövningar

11. Arbetsgivaren betalar som ersättning för uppbådsdagen en ersättning som motsvarar en arbetsdags ordinarie arbetstidslön till en arbetstagare som första gången deltar i uppbåd för värnpliktstjänst enligt lagen om värnplikt. Om arbetstagaren under uppbådsdagen även arbetar får hen även lön för arbetstiden.

12. En arbetstagare som deltar i särskild läkarundersökning i samband med uppbådet ersätts med ett belopp som motsvarar lönen för ordinarie arbetstid för den tid under vilken hen enligt en godtagbar utredning på grund av undersökningen varit tvungen att vara frånvarande från arbetet.

13. Arbetsgivaren ersätter arbetstagarens inkomstbortfall på grund av arbetstagarens repetitionsövningar i reserven till den del som reservistlönen underskrider beloppet av inkomstbortfallet.

pitkäaikaisiksi arvioitavista sairauksista annetussa kulloinkin voimassa olevassa valtioneuvoston asetuksessa tarkoitettua vaikeaa sairautta, voi olla poissa työstä osallistuakseen sairausvakuutuslain 10 luvun 2 § 2 momentin 2. kohdassa tarkoitettuun lapsensa hoitoon tai kuntoutukseen sovittuaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa. Poissaoloajalta ei makseta palkkaa.

Palkallinen vapautus työstä

9. Mikäli työntekijän tehtävän luonne huomioon ottaen kussakin tapauksessa on mahdollista, työntekijälle voidaan myöntää muun perheen jäsenen kuin alle 10-vuotiaan lapsen sairastumispäiväksi palkallinen vapautus työstä. Työntekijälle myönnetään vastaava vapautus työstä läheisen omaisensa hautauspäivänä, perheenjäsenen kuolemantapauksen johdosta, omaan avioliittoon vihkimispäivänä sekä oman parisuhteen virallistamispäivänä.

10. Läheisellä omaisella tarkoitetaan 9 momentissa työntekijän lapsia, lapsenlapsia ja vanhempia, isovanhempia, avio- tai avopuolisoa ja tämän lapsia, lapsenlapsia ja vanhempia, isovanhempia sekä työntekijän sisaruksia.

Kutsunta ja kertausharjoitukset

11. Työnantaja maksaa asevelvollisuuslaissa tarkoitettuun varusmiespalveluksen edellyttämään kutsuntaan ensimmäisen kerran osallistuvalla työntekijälle kutsuntapäivän korvauksena yhden työpäivän säännöllisen työajan palkkaa vastaavan määrän. Mikäli työntekijä on kutsuntapäivänä myös työssä, maksetaan hänelle lisäksi palkka työssäoloajalta.

12. Kutsuntaan liittyvään erilliseen lääkärintarkastukseen osallistuvalla työntekijälle maksetaan korvauksena säännöllisen työajan palkkaa vastaava määrä ajalta, jonka hän hyväksyttävän selvityksen mukaan joutuu tarkastuksen takia olemaan poissa työstä.

Förtroendeuppdrag

14. Arbetsgivaren ersätter arbetstagarens inkomstbortfall, då hen under arbetstid deltar i möte som medlem i kommunfullmäktige eller -styrelse eller i arbete i enligt lag tillsatt valnämnd eller valkommitté i riksväl eller kommunalval. Inkomstbortfallet ersätts till den del, för vilken den ersättning för inkomstbortfall som betalas av den offentliga myndigheten inte täcker arbetstagarens inkomstbortfall för den arbetstid som gått förlorad på grund av förtroendeuppdraget eller valarbetet. Skillnaden betalas till arbetstagaren efter att hen företett en utredning om kommunens ersättning för inkomstbortfallet.

Fackföreningsverksamhet

15. Till arbetstagare kan, om det med hänsyn till företagets verksamhet är möjligt, beviljas betald ledighet under mötesdagar vid deltagande i möten med de högsta beslutande organen inom Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf samt i förbunds- eller representantmöten, inom Post- och logistikbranschens union PAU rf. eller möten i dess fullmäktige, styrelse eller motsvarande organs möten.

Representerande idrottare

16. En arbetstagare som officiellt har valts till idrottslag som deltar i olympiska tävlingar samt VM-och EM-tävlingar och som har beviljats ledighet för att delta i tävlingarna, betalas på grund av detta, ersättning för inkomstbortfall för högst 30 dagar per kalenderår. Arbetstagare som tillhör de olympiska träningsgrupperna som utsetts av Finlands Olympiska kommitté och som har beviljats ledighet för att förbereda sig för nämnda tävlingar, ersätts för inkomstbortfall för högst 30 dagar per kalenderår.

13. Työnantaja korvaa työntekijälle reservin kertausharjoituksista aiheutuneen ansionmenetyksen siltä osin kuin reserviläispalkka alittaa ansionmenetyksen määrän.

Luottamustoimet

14. Työnantaja korvaa työansion menetyksen työntekijälle, joka osallistuu työaikanaan jäsenenä kunnanvaltuuston tai -hallituksen kokoukseen tai lain mukaan asetetun vaalilautakunnan tai vaalitoimikunnan työhön valtiollisissa vaaleissa taikka kunnallisvaaleissa. Ansionmenetys korvataan siltä osin, kun julkisyhteisön maksama ansionmenetyksen korvaus ei kata työntekijän ansiota luottamustoimessa tai vaalityössä menetetyltä työajalta. Erotus suoritetaan työntekijälle sen jälkeen, kun hän on esittänyt selvityksen kunnan suorittamasta ansionmenetyksen korvauksesta.

Ammattiyhdistystoiminta

15. Työntekijälle voidaan, milloin se yrityksen toiminnan kannalta on mahdollista, myöntää palkallinen vapautus työstä kokouspäivien ajaksi hänen osallistuessaan Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:n ylimpien päättävien elinten kokouksiin sekä Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:n liitto- tai edustajakokouksiin tai valtuuston, hallituksen tai vastaavan toimielimen kokouksiin.

Edustusurheilijat

16. Olympia-, MM-, ja EM- kilpailujen urheilujoukkueeseen virallisesti valitulle työntekijälle, jolle on myönnetty vapautus työstä kilpailuihin osallistumista varten, maksetaan tämän johdosta enintään 30 päivältä kalenterivuodessa ansionmenetyksen korvaus. Suomen Olympiakomitean nimeämiin olympiavalmennettaviin kuuluvalle työntekijälle, jolle on myönnetty vapautusta työstä edellä mainittuihin kilpailuihin valmistautumista varten, maksetaan tämän johdosta enintään 30 päivältä kalenterivuodessa ansionmenetyksen korvaus.

VI SEMESTER

VI VUOSILOMA

32 § Semesterkvalifikation

1. Arbetstagarens semester fastställs enligt semesterlagen samt enligt vad som nedan avtalats i detta kollektivavtal.

2. I detta kapitel avses med månadsavlönad arbetstagare en arbetstagare, vars lön är avtalad för minst en vecka eller för längre period. Med timavlönad arbetstagare avses annan arbetstagare än arbetstagare med vecko- eller månadslön.

3. Arbetstagaren tjänar in semester för varje full kvalifikationsmånad enligt följande:

a) Om arbetsförhållandet har fortgått enligt 2 kap. 5 § 1 mom. i semesterlagen i mindre än ett år vid slutet av semesterkvalifikationsåret:

Fulla kvalifikationsmånader											
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Semesterdagar											
2	4	5	7	9	10	12	14	15	17	19	20

b) Om arbetsförhållandet enligt 2 kap. 5 § 1 mom. i semesterlagen har fortgått i minst ett år vid slutet av semesterkvalifikationsåret:

Fulla kvalifikationsmånader											
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Semesterdagar											
3	5	7	9	11	13	15	17	20	21	24	25

c) Om arbetsförhållandet inletts före den 30 maj 2000:

Fulla kvalifikationsmånader											
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Semesterdagar											
3	5	8	10	13	15	18	20	23	25	28	30

32 § Vuosiloman ansainta

1. Työntekijän vuosiloma määräytyy vuosilomalain sekä jäljempänä tässä työehtosopimuksessa sovitun mukaisesti.

2. Tässä luvussa kuukausipalkkaisella työntekijällä tarkoitetaan työntekijää, jonka palkka on sovittu viikolta tai sitä pidemmältä ajalta. Tuntipalkkaisella työntekijällä tarkoitetaan muuta kuin viikko- tai kuukausipalkalla työskentelevää työntekijää.

3. Työntekijä ansaitsee vuosilomaa kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta seuraavasti:

a) Jos työsuhde on jatkunut vuosilomalain 2 luvun 5 § 1 momentin mukaisesti lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä alle vuoden:

Täydet lomanmääräytymiskuukaudet											
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Vuosilomapäivät											
2	4	5	7	9	10	12	14	15	17	19	20

b) Jos työsuhde on jatkunut vuosilomalain 2 luvun 5 § 1 momentin mukaisesti lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään vuoden:

Täydet lomanmääräytymiskuukaudet											
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Vuosilomapäivät											
3	5	7	9	11	13	15	17	20	21	24	25

c) Jos työsuhde on alkanut ennen 30.5.2000:

Täydet lomanmääräytymiskuukaudet											
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Vuosilomapäivät											
3	5	8	10	13	15	18	20	23	25	28	30

Med avvikelse från 2 kap. 5 § 1 mom. semesterlagen anses arbetstagarens arbetsförhållande ha fortgått utan avbrott i minst ett år, om arbetsförhållandet fram till slutet av semesterkvalifikationsåret och under föregående semesterkvalifikationsår fortsatt i en eller flera perioder som sammanlagt uppgår till minst ett år.

Tid som är likställd med arbetad tid

4. För en månadsavlönad arbetstagare avses med tid som är likställd med arbetad tid de dagar som framgår av 7 § semesterlagen samt följande dagar under vilka arbetstagaren varit förhindrad att utföra arbetet:

a) flexledighetsdagar enligt 22 § i kollektivavtalet och

b) I stället för de dagar som anges i 7 § 2 mom. 2 punkten i semesterlagen, de dagar då arbetstagaren har en betald arbetsoförmögenhet.

En arbetstagare som enligt 28 § 1 eller 2 mom. i kollektivavtalet har rätt till minst fem veckors sjukledighet med lön, får dessutom, efter den avlönade perioden med arbetsförmåga, räkna arbetsdagar som infaller inom en period om 90 kalenderdagar som dagar likställda med arbetstid.

c) Studieledighetsdagar beviljade för facklig utbildning enligt avtalet rörande fackföreningsutbildning och samarbetsutbildning, vilka ekonomiskt stöds av arbetsgivaren, dock högst 30 dagar per utbildningstillfälle,

d) frånvarodagar enligt 31 § 4, 5, 8, 9 och 11–13 mom. i kollektivavtalet,

e) ledighet utan lön för rehabilitering, för vilken arbetstagaren beviljats rehabiliteringspenning,

f) arbetsdagar, för vilka arbetstagaren beviljats ledighet för att delta i förbundsmöte, fullmäktige, styrelse eller motsvarande organs

Vuosilomalain 2 luvun 5 § 1 momentista poiketen työntekijän työsuhteen katsotaan jatkuneen yhdenjaksoisesti vähintään vuoden, jos työsuhte lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä sen ja sitä edeltäneen lomanmääräytymisvuoden aikana on jatkunut yhdessä tai useammassa jaksossa yhteensä vähintään yhden vuoden pituisen ajan.

Työssäolon veroinen aika

4. Kuukausipalkkaisen työntekijän työssäolon veroisina pidetään vuosilomalain 7 §:n mukaisia päiviä sekä seuraavia päiviä, joina työntekijä on estynyt suorittamasta työtä:

a) työehtosopimuksen 22 §:ssä tarkoitettuja joustovapaapäiviä, ja

b) vuosilomalain 7 §:n 2 momentin 2. kohdan sijasta palkallisen työkyvyttömyysjakson päiviä. Työntekijällä, jolla on oikeus työehtosopimuksen 28 §:n 1 tai 2 momentin mukaan vähintään viiden viikon sairausajan palkkaan, luetaan lisäksi palkallisen työkyvyttömyysjakson jälkeen työssäolopäivien veroisiksi päiviksi 90 kalenteripäivään sisältyvät työpäivät.

c) ammattiyhdistyskoulutusta ja yhteistoimintakoulutusta koskevan sopimuksen mukaisia, työnantajan taloudellisesti tukemia ammattiyhdistyskoulutusta varten myönnettyjä opintovapaapäiviä kuitenkin enintään 30 päivää koulutustilaisuutta kohti,

d) työehtosopimuksen 31 §:n 4, 5, 8, 9 ja 11 – 13 momenttien mukaisia poissaolopäiviä,

e) kuntoutuksen vuoksi myönnettyä palkatonta vapaata, jolta työntekijälle on myönnetty kuntoutusrahaa,

f) työpäiviä, joiksi työntekijälle on annettu vapautusta työstä työehtosopimusosapuolena olevan järjestön liittokokoukseen, valtuuston, hallituksen ja vastaavien toimielinten

möte inom organisation som är kollektivavtalspart, då man vid dessa möten behandlar kollektivavtalsfrågor och

g) för arbetsdagar, för vilka arbetstagaren beviljats befrielse från arbetet för att delta i möten inom de högsta beslutande organen inom Fackförbundens i Finland Centralorganisation FFC rf.

5. För en timavlönad arbetstagare avses med tid som är likställd med arbetad tid de dagar som framgår av 7 § semesterlagen samt punkterna a, b, c, d, f och g i förteckningen i 4 momentet, förutsatt att arbetsgivaren är skyldig att betala lön för dessa dagar.

En arbetstagare som enligt 28 § 1 eller 2 mom. i kollektivavtalet har rätt till minst fem veckors sjukledighet med lön, får dessutom, efter den avlönade perioden med arbetsförmåga, räkna arbetsdagar som infaller inom en period om 90 kalenderdagar som dagar likställda med arbetstid. Dagar likvärdiga med arbetsdagar är också dagar enligt punkt e.

6. De 12 och 24 dagar som anges i 7a § och 21 § i semesterlagen avses omräknat till semesterdagar, 10 respektive 20 semesterdagar. Till övriga delar följs bestämmelserna i semesterlagen.

33 § Förbrukning av semesterdagar vid beviljande av semester

Huvudregel (i medeltal 5 arbetsdagar per vecka)

1. Vid beviljande av semester räknas som semesterdagar de dagar som infaller under semestern, som utan semester skulle ha varit ordinarie arbetsdagar, såvida inte annat följer av 2 momentet. Beroende på semesterns längd kan semestern även innefatta lediga dagar. Om kalenderveckans alla arbetsdagar är semesterdagar, kan semestern fastställas till hela kalenderveckan, dvs. semestern kan avslutas på söndag.

kokoukseen osallistumista varten silloin, kun niissä käsitellään työehtosopimusasioita, ja

g) työpäiviä, joiksi työntekijälle on annettu vapautusta työstä Suomen Ammattiliittojen keskusjärjestö SAK ry:n ylimpien päättävien elinten kokouksiin osallistumista varten.

5. Tuntipalkkaisen työntekijän työssäolopäivien veroisina päivinä pidetään vuosilomalain 7 §:n mukaisia päiviä sekä 4 momentissa mainitusta luettelosta kohtia a, b, c, d, f ja g, edellyttäen että työnantajalla on näiltä päiviltä palkanmaksuvelvollisuus.

Työntekijällä, jolla on oikeus työehtosopimuksen 28 §:n 1 tai 2 momentin mukaan vähintään viiden viikon sairausajan palkkaan, luetaan lisäksi palkallisen työkyvyttömyysjakson jälkeen työssäolopäivien veroisiksi päiviksi 90 kalenteripäivään sisältyvät työpäivät. Työssäolopäivien veroisia päiviä ovat myös kohdan e mukaiset päivät.

6. Vuosilomalain 7 a § ja 21 §:ssä mainituilla 12 ja 24 päivällä tarkoitetaan lomapäiviksi muutettuna 10 ja 20 lomapäivää. Muilta osin noudatetaan vuosilomalain määräyksiä.

33 § Vuosilomapäivien kuluminen vuosilomaa annettaessa

Pääsääntö (keskimäärin 5 työpäivää viikossa)

1. Vuosilomaa annettaessa vuosilomapäiviä ovat ne vuosiloma-aikaan sisältyvät päivät, jotka ilman vuosilomaa olisivat säännölliseen työaikaan kuuluvia työpäiviä, jollei 2 momentista muuta johdu. Vuosiloma-aikaan voi sisältyä vuosiloman pituudesta riippuen työpäivien lisäksi myös vapaapäiviä. Jos kalenteriviikon kaikki työpäivät ovat vuosilomapäiviä, loma-ajaksi voidaan määrätä koko kalenteriviikko eli loma voi päättyä sunnuntaina.

Tillämpningsanvisning:

Om en person arbetar fem dagar i veckan, till exempel måndag till fredag, tisdag till lördag eller onsdag till söndag, tillämpas huvudregeln i 1 momentet. På samma sätt tillämpas 1 momentet om det under utjämningsperioden finns olika antal arbetsdagar under olika veckor, till exempel 4, 5 och 6, men i genomsnitt 5 arbetsdagar per vecka. Vid beräkning av antalet genomsnittliga arbetsdagar per vecka betraktas söckenhelger som förkortar arbetstiden som arbetsdagar. Ett arbetsskift som överskrider dygnsgränsen räknas som en arbetsdag.

Arbetstidsarrangemang som avviker från det normala

2. Om det genomsnittliga antalet ordinarie arbetsdagar per kalendervecka är färre eller fler än 5 (exempelvis deltidssarrangemang), inkluderas i semestern arbets- och lediga dagar i samma förhållande som de annars skulle infalla och semesterdagarna förbrukas under semestertiden enligt följande:

1. En hel kalendervecka har 5 semesterdagar.

2. Under en ofullständig kalendervecka är semesterdagar de vardagar som ingår i semestern med undantag för lördag. Om lördag eller söndag som ingår i semestern, eller båda, varit arbetsdagar, är även de semesterdagar. Antalet semesterdagar under en ofullständig kalendervecka kan dock vara högst 4.

Tillämpningsanvisning:

En full kalendervecka är en vecka som pågår från måndag till söndag och som i sin helhet har antecknats som semester. En ofullständig kalendervecka är en vecka där endast en del av kalenderveckans dagar har antecknats som semesterdagar.

För beräkning av det genomsnittliga antalet arbetsdagar per vecka, se tillämpningsanvisningen i 1 momentet.

Soveltamisohje:

Jos henkilö työskentelee viitenä päivänä viikossa esimerkiksi maanantaista perjantaihin tai tiistaista lauantaihin tai keskiviikosta sunnuntaihin, häneen sovelletaan 1 momentin pääsääntöä. Samoin, jos tasoittumisjaksossa työpäiviä on eri viikkoina esimerkiksi 4, 5 ja 6, mutta keskimäärin 5 työpäivää viikossa, sovelletaan 1 momenttia. Laskettaessa viikon keskimääräisten työpäivien lukumäärää työaikaan lyhentävät arkipyhät katsotaan työpäiviksi. Vuorokauden rajat ylittävä työvuoro katsotaan yhdeksi työpäiväksi.

Tavanomaisesta poikkeavat työaikajärjestelyt

2. Mikäli säännölliseen työaikaan kuuluvia työpäiviä on keskimäärin vähemmän tai enemmän kuin 5 kalenteriviikossa (esimerkiksi osa-aikatyön järjestelyt), vuosiloma-aikaan sisällytetään työ- ja vapaapäiviä samassa suhteessa kuin niitä muutoinkin on ja vuosilomapäivät kuluvat vuosiloma-aikana seuraavasti:

1. Täydellä kalenteriviikolla on 5 vuosilomapäivää.

2. Vajaalla kalenteriviikolla vuosilomapäiviä ovat vuosiloma-aikaan sisältyvät arkipäivät paitsi lauantai. Mikäli vuosiloma-aikaan sisältyvä lauantai tai sunnuntai tai molemmat olisivat olleet työpäiviä, ovat nekin vuosilomapäiviä. Vuosilomapäiviä voi kuitenkin vajaalla kalenteriviikolla olla enintään 4.

Soveltamisohje:

Täysi kalenteriviikko on maanantaista sunnuntaihin kestävä viikko, joka on kokonaan merkitty vuosilomaksi. Vajaa kalenteriviikko on viikko, jossa vain osa kalenteriviikon päivistä on merkitty vuosilomapäiviksi.

Viikon keskimääräisen työpäivien laskemisesta ks. 1 momentin soveltamisohje.

33 § 1 ja 2 momenttien soveltamisedellytykset ratkaistaan vuosiloman tai sen osan

Förutsättningarna för tillämpningen av 33 § 1 och 2 momentet ska avgöras vid den tidpunkt då semestern eller en del av den beviljas. Således, om antalet ordinarie arbetsdagar under den kalendervecka eller den utjämningsperiod som semestern ingår i eller semestern börjar eller slutar inom, i genomsnitt skulle vara färre eller fler än fem per vecka utan semester, tillämpas bestämmelserna i 2 momentet.

Söckenhelger

3. Söckenhelger som förkortar arbetstiden enligt kollektivavtalet som ingår i semestern förbrukar inte semesterdagar, om söckenhelgdagen infaller på en annan dag än lördag eller söndag.

34 § Semesterlön

Semesterlön till månadsavlönad arbetstagare

1. Till månadsavlönad arbetstagare betalas fast månadslön under semestern. Lönen för en semesterdag beräknas med hjälp av divisorn 20,83.

2. Semesterlönen och semesterersättningen utökas med ett semestertillägg på en tvåhundraftiondedel (1/250) per semesterdag av de under semesterkvalifikationsåret utbetalda eller till betalning förfallna tillägglöner. Dessa tillägglöner baserar sig på avtal och som betalas på grund av produktionsvolym, arbetsprestationer, speciella arbetsomständigheter eller med dessa jämförbara omständigheter för arbete som arbetstagaren utför kontinuerligt eller som enligt ett på förhand fastställt system upprepas regelbundet, samt för kvällsarbets-, nattarbets- och skiftarbetstillägg, helgaftonstillägg, lördagstillägg- och söndagstillägg, vikarietillägg och beredskapsersättningar.

3. Semestertillägget betalas i samband med erläggandet av semesterpenningen. Arbetstagaren ska erhålla en specifikation över tillägget.

antamishetkellä. Näin ollen, jos sillä kalenteriviikolla tai siinä tasoittumisjaksossa, johon vuosiloma sisältyy tai jossa vuosiloma alkaa tai päättyy, olisi ilman vuosilomaa säännölliseen työaikaan kuuluvia työpäiviä keskimäärin vähemmän tai enemmän kuin 5 kalenteriviikossa, sovelletaan 2 momentin määräyksiä.

Arkipyhät

3. Vuosiloma-aikaan sisältyvät työehtosopimuksen mukaiset työaika lyhentävät arkipyhät eivät kuluta vuosilomapäiviä, jos arkipyhä osuu muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi.

34 § Vuosilomapalkka

Kuukausipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka

1. Kuukausipalkkaiselle työntekijälle maksetaan kiinteä kuukausipalkka vuosiloman ajalta. Lomapäivän palkka lasketaan käyttämällä jakajaa 20,83.

2. Vuosilomapalkkaan ja lomakorvaukseen lisätään vuosilomalisänä kutakin lomapäivää kohden yksi kahdessadasviideskymmenesosa (1/250) lomanmääräytymisvuoden aikana maksetuista tai maksettavaksi erääntyneistä lisäpalkoista, jotka perustuvat sopimukseen ja jotka maksetaan tuotannon määrän, työsuorituksen, erityisten työolosuhteiden tai niihin rinnastettavien seikkojen perusteella työstä, jota työntekijä suorittaa jatkuvasti tai joka etukäteen vahvistetun järjestelmän mukaan toistuu säännöllisesti, sekä iltatyö-, yötyö- ja vuorotyölisistä, aattopäivänlisistä, lauantaityö- ja sunnuntaityökorvauksista, sijaisuuslisistä sekä varallaolokorvauksista.

3. Vuosilomalisä maksetaan lomarahan maksamisen yhteydessä. Vuosilomalisästä on annettava laskelma työntekijälle.

Semesterlön till tim- och prestationsavlönad arbetstagare

4. Semesterlönen för timavlönade och prestationsavlönade arbetstagare fastställs som en procentuell andel av den lön för arbetad tid som utbetalts eller förfallit till betalning under semesterkvalifikationsåret med undantag för de tillägg som utöver grundlönen betalas för nödfallsarbete och overtidsarbete.

5. Till lönen för arbetstiden läggs till:

- a) lön för graviditets- och föräldraledighet enligt 30 §
- b) lön för sjukledighet samt
- c) lön som arbetsgivaren betalat för dagar som likställs med arbetad tid enligt 32 § 5 mom. i kollektivavtalet.

6. Dessutom utökas lönen för arbetstid med en kalkylerad lön:

- a) för obetalad graviditets-, särskild graviditets- och föräldraledighet
- b) för arbetsdagarna som ingår i de 90 kalenderdagar som efter fem veckors betald sjukfrånvaro anses som likvärdiga med arbetsdagar, samt
- c) för rehabiliteringstid som berättigar till rehabiliteringspenning.

7. Den kalkylerade lönen bestäms enligt tabelltimlönen vid tiden för början av frånvaron och den genomsnittliga veckoarbetstiden under beräkningsperioden för medeltimförtjänsten före frånvaron. Vid tidningsutdelningsarbete fastställs den kalkylerade lönen enligt den dagliga genomsnittliga prestationslönen för de tre kalendermånader som föregick begynnelsestidpunkten för frånvaron.

8. Semesterlönen uppgår till 9,4 % av den lön som utgör grund för semesterlönen, beräknad enligt ovan, eller till 11,9 % om anställningen vid utgången av semesterkvalifikationsåret före semesterperioden har varit oavbruten i minst ett år.

Tuntipalkkaisen ja suoritepalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka

4. Tuntipalkkaisen ja suoritepalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka määräytyy prosentuaalisena lomanmääräytymisvuoden aikana maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä työssäoloajan palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä ja ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta.

5. Työssäoloajan palkkaan lisätään:

- a) 30 § mukainen raskaus- ja vanhempainvapaan palkka,
- b) sairausajan palkka, sekä
- c) työnantajan maksama palkka työehtosopimuksen 32 §:n 5 momentissa luetelluilta työssäolon veroisilta päiviltä.

6. Lisäksi työssäoloajan palkkaan lisätään laskennallinen palkka:

- a) palkattoman raskaus-, erityisraskaus- ja vanhempainvapaan ajalta
- b) viiden viikon palkallisen sairausajan jälkeen työssäolopäivien veroisiksi päiviksi katsottavien 90 kalenteripäivään sisältyvien työpäivien ajalta, sekä
- c) kuntoutusrahaan oikeuttavalta kuntoutusajalta.

7. Laskennallinen palkka määräytyy poissaolon alkamishetken taulukkotuntipalkan ja poissaoloa edeltävän keskituntiansion laskentajakson keskimääräisen viikkotyöajan mukaan. Sanomalehdenjakelutyössä laskennallinen palkka määräytyy poissaolon alkamishetkeä edeltäneiden kolmen kalenterikuukauden keskimääräisen päivittäisen suoritepalkan mukaan.

8. Vuosilomapalkan suuruus on 9,4 % tai jos työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytymättä jatkunut vähintään yhden vuoden 11,9 % edellä kerrotulla tavalla lasketusta vuosilomapalkan perusteena olevasta palkasta. Jos työntekijän vuosiloma määräytyy

Om arbetstagarens semester bestäms enligt 32 § 3 mom. punkt c i kollektivavtalet är storleken på semesterlönen 14,4 % eller om arbetstagarens semester bestäms enligt 32 § 3 mom. punkt c i kollektivavtalet och arbetstagaren har ett fullt semesterkvalifikationsår, är storleken på semesterlönen 17,4 %.

Semesterersättning enligt semesterlagen

9. Ovan nämnda bestämmelser om semesterlön tillämpas inte om arbetstagaren inte har rätt till semester och om man på grund av detta till arbetstagaren under gällande arbetsförhållande betalar semesterersättning enligt i 16 § semesterlagen eller semesterersättning vid avslutat arbetsförhållande enligt 17 § 4 mom. semesterlagen.

Betalning av semesterlön och semesterersättning

10. Avvikande från 15 § semesterlagen betalas semesterlön för semestern eller en del av den i samband med den ordinarie löneutbetalningen. Om arbetsförhållande fortgår betalas semesterersättning till deltidsanställd arbetstagare senast i slutet av semesterperioden.

35 § Beviljande av semester

1. Semesterperioden börjar den 2 maj och slutar den 30 september. Semester beviljas som sommarsemester under semesterperioden under tid som arbetsgivaren bestämmer. Den del av den årligen intjänade semestern, som överskrider 20 semesterdagar, beviljas som vintersemester under en tid som arbetsgivaren bestämmer, efter semesterperioden innan nästa års semesterperiod börjar, om inte annat avtalas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, eller om inte annat följer av 22 § i kollektivavtalet.

Arbetsförmögenhet och familjeledighet i början av och under semestern

työehtosopimuksen 32 § 3 momentin c-kohdan mukaisesti vuosilomapalkan suuruus on 14,4 % tai, jos työntekijän vuosiloma määräytyy työehtosopimuksen 32 § 3 momentin c-kohdan mukaisesti ja työntekijällä on täysi lomanmääräytymisvuosi, vuosilomapalkan suuruus on 17,4 %.

Vuosilomalain mukainen lomakorvaus

9. Edellä mainittuja lomapalkkamääräyksiä ei sovelleta, jos työntekijällä ei ole oikeutta vuosilomaan ja jos työntekijälle sen johdosta maksetaan vuosilomalain 16 §:ssä säädettyä lomakorvausta työsuhteen aikana tai vuosilomalain 17 §:n 4 momentissa säädettyä lomakorvausta työsuhteen päättyessä.

Vuosilomapalkan ja lomakorvauksen maksaminen

10. Vuosilomalain 15 §:stä poiketen loma tai sen osaa vastaava lomapalkka maksetaan varsinaisen palkanmaksun yhteydessä. Työsuhteen jatkuessa lomakorvaus osaaikatyöntekijälle maksetaan viimeistään lomakauden päättyessä.

35 § Vuosiloman antaminen

1. Lomakausi on toukokuun 2 päivän ja syyskuun 30 päivän välinen aika. Vuosiloma annetaan kesälomana lomakautena työnantajan määräämänä aikana. Kuitenkin se osa vuosittain ansaitusta lomasta, joka ylittää 20 lomapäivää, annetaan työnantajan määräämänä aikana lomakauden jälkeen ennen seuraavan vuoden lomakauden alkua talvilomana ellei työnantajan ja työntekijän kanssa toisin sovita, tai ellei työehtosopimuksen 22 §:stä muuta johdu.

Työkyvyttömyys ja perhevapaa vuosiloman alkaessa ja aikana

2. Jos työntekijä on vuosilomansa tai sen osan alkaessa tai aikana synnytyksen, sairauden tai

2. Om arbetstagaren vid början av sin semester eller en del av den, eller under semestern, är arbetsoförmögen på grund av barnafödelse, sjukdom eller olycksfall, ska semestern på arbetstagarens begäran förflyttas till en senare tidpunkt. Arbetstagaren har på begäran rätt att förflytta semester eller del därav, om man vet att arbetstagaren under sin semester kommer att få sådan sjukvård eller annan därmed jämförbar vård, under vilken hen är arbetsoförmögen.

3. Arbetstagaren bör på begäran av arbetsgivaren förete en tillförlitlig utredning över sin arbetsförmögenhet. Semester som förflyttas på grund av arbetsförmåga beviljas enligt 26 § i semesterlagen.

4. Arbetsgivaren får inte utan arbetstagarens samtycke fastställa semester under de 105 första dagarna av graviditets- och föräldraledigheten för en arbetstagare som har rätt till graviditetsledighet, eller under de första 105 dagarna av föräldraledigheten för en arbetstagare som har rätt till annan föräldraledighet. Om arbetstagarens semester på grund av den ovan nämnda graviditets- eller föräldraledigheten inte kan beviljas enligt 1 mom. i denna paragraf eller enligt 20 eller 21 § semesterlagen, får semestern beviljas inom sex månader efter ledighetens slut.

5. Om arbetstagaren är på graviditets-, särskild graviditets- och föräldraledighet då semestern eller en del av den börjar, eller om det är känt att ledigheten börjar under semestern ska semestern på arbetstagarens begäran förflyttas till en senare tidpunkt. Då semestern i detta fall förflyttas tillämpas bestämmelserna i 26 § semesterlagen.

36 § Semesterpenning

1. Till arbetstagare, vars arbetsförhållande är i kraft den 15 juni, betalas semesterpenning för varje intjänad semesterdag under föregående

tapaturman vuoksi työkyvytön, loma on työntekijän pyynnöstä siirrettävä myöhempään ajankohtaan. Työntekijällä on pyynnöstään oikeus loman tai sen osan siirtämiseen myös, jos tiedetään, että työntekijä joutuu lomansa aikana sellaiseen sairaanhoitoon tai muuhun siihen rinnastettavaan hoitoon, jonka aikana hän on työkyvytön.

3. Työntekijän on työnantajan pyynnöstä esitettävä luotettava selvitys työkyvyttömyydestään. Työkyvyttömyyden vuoksi siirretty vuosiloma annetaan vuosilomalain 26 §:n mukaisesti.

4. Työnantaja ei saa ilman työntekijän suostumusta määrätä vuosilomaa raskausvapaaseen oikeutetun työntekijän 105:n ensimmäisen raskaus- ja vanhempainvapaapäivän ajaksi eikä muun vanhempainvapaaseen oikeutetun työntekijän 105:n ensimmäisen vanhempainvapaapäivän ajaksi. Jos työntekijän vuosilomaa ei voida edellä mainitun raskaus- tai vanhempainvapaan vuoksi antaa tämän pykälän 1 momentissa tai vuosilomalain 20 tai 21 §:ssä tarkoitetulla tavalla, loma saadaan antaa kuuden kuukauden kuluessa vapaan päättymisestä.

5. Jos työntekijä on raskaus-, erityisraskaus- tai vanhempainvapaalla vuosilomansa tai sen osan alkaessa, tai loman alkaessa tiedetään vapaan alkamisesta vuosiloman aikana, vuosiloma on työntekijän pyynnöstä siirrettävä myöhäisempään ajankohtaan. Vuosiloman siirtämisestä tässä tapauksessa noudatetaan vuosilomalain 26 §:n säännöksiä.

36 § Lomaraha

1. Työntekijälle, jonka työsuhde on voimassa kesäkuun 15. päivänä, maksetaan lomarahaa jokaiselta hänen edellisestä lomanmääräytymisvuonna ansaitsemaltaan

semesterkvalifikationsår. Semesterpenning betalas ändå för högst 30 dagar.

2. Semesterpenning betalas också:

- a) till visstidsanställd arbetstagare med undantag för säsongarbetare,
- b) till den som går i pension eller övergår till deltidspension, i samband med pensionsavgången,
- c) till värnpliktig arbetstagare då hen återvänder till arbetet efter avtjänad värnplikt,
- d) till uppsagd arbetstagare vars arbetsförhållande avslutats på andra grunder än arbetstagarens person, vid arbetsförhållandet upphörande, samt
- e) då arbetsförhållandet upphör på grund av arbetstagarens bortgång.

3. Semesterpenningen för arbetstagare med månadslön är 50 procent av dagslönen per semesterdag. Dagslönen uträknas genom att dela arbetstagarens månadslön för juni med talet 20,83 och genom att lägga till det erhållna delbeloppet semestertillägg enligt 34 § 2 mom. i kollektivavtalet.

4. Semesterpenningen för arbetstagare med timlön är 50 % av semesterlönen.

5. Semesterpenningen betalas till månadsavlönade som ett belopp den 30 juni. Om betalningsdagen infaller på söndag, lördag, eller högtidsdag, betalas semesterpenningen föregående vardag.

Utbyte av semesterpenning mot ledighet

6. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om utbyte av semesterpenning antingen helt eller delvis mot ledighet. Ledigheten överförs till arbetstidsbanken.

lomapäivältä. Lomaraha maksetaan kuitenkin enintään 30 päivältä.

2. Lomaraha maksetaan myös:

- a) määräaikaiselle työntekijälle, lukuun ottamatta kausityöntekijöitä,
- b) eläkkeelle ja osa-aika-eläkkeelle siirtyvälle siirtymisen yhteydessä,
- c) asevelvolliselle työntekijän palattua töihin asevelvollisuuden suorittamisen jälkeen,
- d) muista kuin työntekijästä johtuvista syistä irtisanotulle työsuhteen päättyessä, sekä
- e) työsuhteen päättyessä kuoleman johdosta.

3. Kuukausipalkkaisen työntekijän lomaraha lomapäivää kohti on 50 prosenttia päiväpalkasta. Päiväpalkka lasketaan jakamalla työntekijän kesäkuun kuukausipalkka luvulla 20,83 ja lisäämällä saatuun osamäärään työehtosopimuksen 34 §:n 2 momentin mukainen vuosilomalisa.

4. Tuntipalkkaisen työntekijän lomaraha on 50 % lomapalkasta.

5. Lomaraha maksetaan yhtenä eränä kuukausipalkkaisille kesäkuun 30. päivänä. Jos maksupäivä sattuu sunnuntai-, lauantai- tai juhlapäiväksi, lomaraha maksetaan edellisenä arkipäivänä.

Lomarahan vaihtaminen vapaaksi

6. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia lomarahan vaihtamisesta kokonaan tai osittain vapaaksi. Vapaa siirretään työaikapankkiin.

VII OM ARBETSGIVARENS OCH
ARBETSTAGARENS SKYLDIGHETER

VII TYÖNANTAJAN JA TYÖNTEKIJÄN
VELVOLLISUUKSISTA

37 § Arbetsredskap

37 § Työvälineet

1. Arbetsgivaren tillhandahåller arbetstagaren de arbetsredskap som behövs i arbetet utan kostnad.

38 § Personlig skyddsutrustning och arbetskläder

Personlig skyddsutrustning

1. Med personlig skyddsutrustning avses redskap och utrustning som tagits fram för att skydda arbetstagaren mot olyckor eller sjukdomar. Med personlig skyddsutrustning avses inte sedvanliga arbetskläder.

2. Arbetsgivaren ska bedöma de olycksfalls- och sjukdomsrisker som förekommer i arbetet och som kräver användning av personlig skyddsutrustning för att undvika eller minska riskerna. Arbetsgivaren ska utifrån bedömningen skaffa skyddsutrustning för arbetstagaren.

3. I postens hanterings- och utdelningsuppgifter, tidningsutdelningsarbete och transportarbete utgörs skyddsutrustningen av overaller, rockar, byxor, huvudbonader och handskar som skyddar mot kyla och väta. I transportarbete samt lastnings- och lossningsuppgifter och därmed jämförbara uppgifter för flyttning av post omfattar skyddsutrustningen skyddsskor. I utdelnings- och transportarbete omfattar skyddsutrustningen även halkskydd och cykelhjälm. Vid användning av motorfordon ingår ändamålsenlig körutrustning i den personliga skyddsutrustningen.

4. Arbetsgivaren ska undervisa och instruera arbetstagaren i användningen av skyddsutrustningen i tillräcklig utsträckning. Arbetstagaren ska använda den skyddsutrustning som arbetsgivaren fastställt för arbetstagaren.

5. Arbetsgivaren ansvarar för nödvändigt underhåll av skyddsutrustningen. Arbetstagaren ska för sin del se till att skyddsutrustningen är i

1. Työnantaja antaa työntekijälle korvauksetta käyttöön työssä tarvittavat työvälineet.

38 § Henkilösuojaimet ja työvaatteet

Henkilösuojaimet

1. Henkilösuojaimilla tarkoitetaan välineitä ja varusteita, jotka on suunniteltu suojaamaan työntekijää tapaturman tai sairastumisen vaaralta. Henkilösuojaimilla ei tarkoiteta tavanomaisia työvaatteita.

2. Työnantajan tulee arvioida työssä esiintyvät tapaturman tai sairastumisen vaarat, joiden välttämiseksi tai rajoittamiseksi on käytettävä henkilösuojaimia. Työnantajan on arvioinnin perusteella hankittava henkilösuojaimet työntekijän käyttöön.

3. Postin käsittely- ja jakelutehtävissä, sanomalehdenjakelutyössä ja kuljetustyössä henkilösuojaimia ovat kylmä- ja märkä suojaavat haalarit, takit, housut, päähineet sekä käsineet. Kuljetustehtävissä sekä lastaus- ja purkaustehtävissä ja niihin rinnastettavissa postin siirtotehtävissä henkilösuojaimiin kuuluvat turvajalkineet. Jakelu- ja kuljetustehtävissä henkilösuojaimiin kuuluvat myös liukuesteet ja polkupyöräkypärä. Moottorikäyttöisellä ajoneuvolla ajettaessa henkilösuojaimia ovat asianmukaiset ajovarusteet.

4. Työnantajan on annettava henkilösuojaimista ja niiden käytöstä työntekijälle riittävästi opetusta ja ohjausta. Työntekijän on käytettävä työnantajan hänelle määräämiä henkilösuojaimia.

5. Työnantaja järjestää antamiensa henkilösuojaimien tarvittavan huollon. Työntekijän on omalta osaltaan huolehdittava henkilösuojainten kunnosta ja ilmoitettava

gott skick och vid behov underrätta arbetsgivaren om underhållsbehovet.

6. Skyddsutrustningen är arbetsgivarens egendom. Den skall återlämnas till arbetsgivaren när användningen upphör.

Arbetskläder

7. Om arbetsgivaren förutsätter att arbetstagaren ska använda ett visst slags arbetskläder ska arbetsgivaren förse arbetstagaren med den mängd kläder som han anser nödvändig för arbetstagarens bruk. Arbetstagaren måste använda av arbetsgivaren tillhandahållna arbetskläder. Arbetsgivaren ansvarar för underhållet av dessa arbetskläder. När användningen av arbetsgivarens arbetskläder upphör ska de återlämnas till arbetsgivaren.

39 § Resor

1. Arbetstagarens arbetsresor och reseersättningar fastställs i bilaga 4 i detta kollektivavtal.

40 § Personalutbildning

1. Med personalutbildning avses utbildning, som arbetsgivaren arrangerar eller anskaffar åt personal i sin tjänst för befrämjande av en kompetent skötsel av arbetsuppgifterna.

2. Utbildningstiden räknas som arbetstid om deltagandet i utbildningen är obligatoriskt och nödvändigt för att arbetstagaren ska klara av sina arbetsuppgifter, och om utbildningen främst sker på arbetsplatsen eller andra ändamålsenliga lokaler under för arbetet typiska förhållanden och om utbildningen i förväg antecknats i arbetsskiftsförteckningen.

3. Om arbetsgivaren hänvisar arbetstagaren till annan personalutbildning än sådan som avses i 2 momentet, ersätts timavlönad arbetstagare för det inkomstbortfall från den ordinarie arbetstid

tarvittaessa työnantajalle niiden huollon tarpeesta.

6. Henkilösuojaimet ovat työnantajan omaisuutta. Ne on käytön päätyttyä palautettava työnantajalle.

Työvaatteet

7. Jos työnantaja edellyttää määräämänsä mukaisten työvaatteiden käyttämistä, hänen tulee antaa tarpeelliseksi katsomansa määrä niitä työntekijän käytettäväksi. Työntekijän on käytettävä työnantajan antamia työvaatteita. Työnantaja järjestää antamiensa päällysvaatteiden huollon. Työnantajan antamat työvaatteet on käytön päätyttyä palautettava työnantajalle.

39 § Matkustaminen

1. Työntekijän työhön liittyvästä matkustamisesta ja sen korvaamisesta määrätään työehtosopimuksen liitteessä 4.

40 § Henkilöstökoulutus

1. Henkilöstökoulutuksella tarkoitetaan koulutusta, jota työnantaja järjestää tai hankkii palveluksessaan olevalle henkilöstölle työtehtävien pätevän hoidon edistämiseksi.

2. Koulutusaika luetaan työajaksi, jos koulutukseen osallistuminen on pakollista ja välttämätöntä, jotta työntekijä voisi suoriutua työtehtävistään, ja jos koulutus tapahtuu lähinnä työpaikalla tai muussa tarkoituksenmukaisessa tilassa työlle ominaisissa olosuhteissa työvuoroluettelon ennalta merkittynä työaikana.

3. Jos työnantaja osoittaa työntekijän muuhun kuin 2 momentin mukaiseen henkilöstökoulutukseen, korvataan tuntipalkkaiselle työntekijälle aiheutuva

som försakas arbetstagaren samt för utbildnings- och resetider enligt 25 § i kollektivavtalet uträknat enligt medeltimförtjänsten. Till månadsavlönad arbetstagare betalas fast månadslön för utbildnings- och resetiden. Därutöver ersätts direkta kostnader förorsakade av utbildningen. Om utbildningen sker helt utanför arbetstiden ersätts av utbildningen föranledda direkta kostnader. Deltagande i utbildning som avses i detta moment är frivilligt.

4. Huruvida utbildningstillfället är utbildning enligt 2 eller 3 mom. i denna paragraf avgörs före anmälan till utbildningen.

41 § Sjukvård

1. Utöver lagstadgad företagshälsovård bekostar Åland Post sjukvård enligt överenskommelse i företaget.

42 § Grupplivförsäkring

1. Arbetsgivaren tecknar på sin bekostnad grupplivförsäkring för arbetstagarna som faller inom tillämpningsområdet för detta avtal såsom överenskommit mellan centralorganisationerna.

43 § Uppbörd av medlemsavgifter

1. Arbetsgivaren innehåller från arbetstagarens lön, om arbetstagaren har givit sin fullmakt för detta, per löneutbetalningsperiod medlemsavgiften för Post - och logistikbranschens union PAU rf, vilken betalas till det bankkonto som förbundet har anvisat. Till arbetstagaren ges efter avslutat kalenderår eller arbetsförhållande ett intyg för beskattningen över det innehållna beloppet.

44 § Arbetsstudier

sämnöllisen työajan ansionmenetys sekä koulutus- että matka-ajalta työehtosopimuksen 25 §:n mukaisen keskituntiansion mukaan laskettuna. Kuukausipalkkaiselle työntekijälle maksetaan kiinteä kuukausipalkka koulutus- ja matka-ajalta. Lisäksi korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset. Jos koulutus tapahtuu kokonaan työajan ulkopuolella, korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset. Tässä momentissa mainittuun koulutukseen osallistuminen on vapaaehtoista.

4. Se, onko koulutustilaisuus tämän pykälän 2 tai 3 momentin mukainen, todetaan ennen koulutustilaisuuteen ilmoittautumista.

41 § Sairaanhoito

1. Åland Post kustantaa lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi sairaanhoitoa yrityksessä sovitun mukaisesti.

42 § Ryhmähenkivakuutus

1. Työnantaja toteuttaa kustannuksellaan tämän sopimuksen soveltamisalaan kuuluvia työntekijöitä koskevan ryhmähenkivakuutuksen siten kuin siitä on keskusjärjestöjen välillä sovittu.

43 § Jäsenmaksujen periminen

1. Työnantaja pidättää työntekijän palkasta, mikäli työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, palkanmaksukausittain Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:n jäsenmaksun, joka maksetaan liiton nimeämälle pankkitilille. Työntekijälle annetaan kalenterivuoden tai työsuhteen päätyttyä verotusta varten todistus pidätetystä summasta.

44 § Työntutkimukset

1. Genom ändringar av arbetsuppgifter försöker man öka arbetseffektiviteten så att arbetsinnehållet och arbetsmetoderna utvecklas på ett sätt som ökar arbetets meningsfullhet. Genom arbetets rationalisering försöker man även öka arbetstagarnas inkomstnivå.

2. Ändringar genomförs i samarbete med arbetstagarna. Om ändringar av arbetsmetoder och arbetsstudier på arbetsplatsen förhandlas med förtroendemännen och arbetarskyddsfullmäktig. Nämnda representanter ska ges en tillräcklig möjlighet att sätta sig in i grunderna och resultaten av arbetsstudier samt i effekterna av de reformer som genomförs utifrån dem, i synnerhet vad gäller lönestruktur och arbetsförhållanden. Arbetstagare ska informeras om studier som direkt berör denne.

45 § Anlitande av utomstående arbetskraft

Tillämpningsområde

1. Extern arbetskraft används i två former. Å ena sidan bygger den på avtal om köp, upphandling, entreprenad, leasing, uppdrag eller arbete eller annat avtal mellan två självständiga företagare, varvid arbetet utförs självständigt av den externa företagaren. Verksamhet som bygger på ett sådant avtal kallas i allmänhet för underleverans eller underentreprenad. Å andra sidan bygger användningen av extern arbetskraft på uthyrning av arbetskraft, varvid de hyrda arbetstagare som bemanningsföretagen tillhandahåller utför arbetet i det anlitande företaget under företagets ledning och övervakning.

Meddelande om ingått avtal och förtroendemännens rätt att avge utlåtande

2. Arbetsgivaren ska underrätta förtroendemännen om anlitande av underleverantörer och ingående av avtal om hyrd arbetskraft innan arbetet börjar. I samband med meddelandet ska redovisas mängden arbetskraft, företaget identifieringsuppgifter,

1. Työtehtävien muutoksilla pyritään työn tehokkuuden lisäämiseen niin, että työn sisältö ja työmenetelmät kehittyvät työn mielekkyyttä lisäävällä tavalla. Työn rationalisoinnilla pyritään myös työntekijöiden ansiotason parantamiseen.

2. Muutokset toteutetaan yhteistyössä työntekijöiden kanssa. Työpaikalla järjestettävistä työmenetelmien muutoksista ja työntutkimuksista neuvotellaan luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen kanssa. Edellä mainituille on varattava riittävä mahdollisuus perehtyä työntutkimusten perusteisiin ja tuloksiin sekä niiden perusteella toimeenpantujen uudistusten vaikutuksiin etenkin palkkausjärjestelyissä ja työolosuhteissa. Työntekijälle on ilmoitettava häneen välittömästi kohdistuvasta tutkimuksesta.

45 § Ulkopuolisen työvoiman käyttö

Soveltamisala

1. Ulkopuolisen työvoiman käyttöä tapahtuu kahdessa muodossa. Se perustuu toisaalta kahden itsenäisen yrittäjän väliseen kauppa-, hankinta-, urakka-, vuokraus-, toimeksianto- tai työntekosopimukseen tai muuhun sopimukseen, jolloin tarvittavan työn tekee ulkopuolinen yrittäjä itsenäisesti. Tällaiseen sopimukseen perustuvaa toimintaa kutsutaan yleensä alihankinnaksi tai aliurakoinniksi. Toisaalta vieraan työvoiman käyttö perustuu työvoiman vuokraukseen, jolloin vuokratyövoimaa tarjoavien vuokrausyritysten toimittamat vuokratyöntekijät tekevät työtä käyttäjäyrityksessä tämän johdon ja valvonnan alaisena.

Tehdystä sopimuksesta ilmoittaminen ja luottamusmiehen lausunnonanto-oikeus

2. Työnantajan tulee ilmoittaa alihankinnasta ja vuokratyöstä tehdystä sopimuksesta luottamusmiehelle ennen työn käynnistämistä. Asiasta ilmoitettaessa on selvitettävä työvoiman

arbetsobjekt, arbetsuppgifter, avtalets längd och tillämpat kollektivavtal.

3. Om förtroendemannen kräver, senast under den andra arbetsdagen efter att han fått ovan angivna meddelande, har hen rätt att inom en vecka avge sitt utlåtande om användningen av extern arbetskraft och nödvändigheten därav och om de nackdelar som det medför. Ovan avsedda procedur kan förtroendemannen dock inte kräva när det är meningen att med extern arbetskraft utföra arbete, som personalen vid ifrågavarande enhet inte enligt etablerad praxis utför, eller då det gäller sådant kortvarigt och brådskande arbete eller planerings-, installerings-, reparations- eller underhållsarbete som det inte är möjligt att låta utföra med enhetens egen personal eller som kräver specialutrustning.

4. Om speciellt vägande skäl, som inte har kunnat förutses, förorsakar skada för produktionen eller ekonomin vid enheten, förhindrar nämnda procedur, kan arbetsgivaren fatta beslut i ärendet utan föregående informationsprocedur. Ärendet ska behandlas utan dröjsmål när det inte längre finns skäl att avvika från det ordinarie. Samtidigt ska arbetsgivaren klargöra orsakerna till det avvikande förfarandet.

5. Vederbörande förtroendemannen ska underrättas om planerna för att anlita extern arbetskraft i ett så tidigt skede som möjligt. Innan arbetet som utförs av den externa arbetskraften inleds ska förtroendemannen ges en utredning om mängden arbetskraft, arbetsuppgifter samt arbetets längd och arbetsvillkor.

6. Om företaget till följd av övergång till underleveranser blir tvunget att minska på företagets arbetskraft ska företaget sträva efter att omplacera arbetstagare i andra uppgifter. Om detta inte är möjligt avtalas genom samarbetsförfarande om åtgärder som stöder sysselsättningen av de arbetstagare som omfattas av nedskärningshotet. Om ingen

määrä, yrityksen yksilöintitiedot, työkohde, työtehtävät, sopimuksen kesto ja noudatettava työehtosopimus.

3. Jos luottamusmies edellä sanotun ilmoituksen saatuaan viimeistään ilmoitusta seuranneena toisena työpäivänä sitä vaatii, on hänellä oikeus viikon kuluessa antaa lausuntonsa ulkopuolisen työvoiman käytöstä ja sen tarpeellisuudesta ja siihen liittyvistä haittatekijöistä. Edellä tarkoitettua käsittelyä luottamusmies ei kuitenkaan voi vaatia, jos ulkopuolisella työvoimalla on tarkoitus teettää työtä, jota kyseisen yksikön henkilöstö ei vakiintuneen käytännön mukaan suorita, tai jos kysymyksessä on sellainen lyhytaikainen kiireellinen työ taikka suunnittelu-, asennus-, korjaus- tai huoltotyö, jonka teettäminen yksikön omalla henkilöstöllä ei ole mahdollista, tai jos työ vaatii erityiskalustoa.

4. Jos yksikön tuotannolliselle toiminnalle tai sen taloudelle vahinkoa aiheuttavat erityisen painavat syyt, joita ei ole voitu ennakolta tietää, estävät edellä sanotun menettelyn, työnantaja voi tehdä asiassa päätöksen ilman sitä edeltävää ilmoitusmenettelyä. Asia tulee käsitellä viivytyksettä sen jälkeen, kun perusteita poikkeamiselle säännönmukaisesta menettelystä ei enää ole. Samalla työnantajan on selvitettävä poikkeuksellisen menettelyn syyt.

5. Suunnitellusta ulkopuolisen työvoiman käytöstä ilmoitetaan asianomaiselle luottamusmiehelle mahdollisimman aikaisessa vaiheessa. Luottamusmiehelle annetaan ennen ulkopuolisella työvoimalla teetettävän työn alkamista selvitys työvoiman määrästä, työtehtävistä ja työskentelyn kestosta sekä työehdoista.

6. Jos alihankintaan siirtymisen vuoksi yrityksen työvoimaa joudutaan vähentämään, yrityksen on pyrittävä sijoittamaan työntekijät muihin tehtäviin. Jos tämä ei ole mahdollista, yhteistoimintamenettelyssä sovitaan

överenskommelse uppnås om åtgärderna och man blir tvungen att minska på arbetskraften, förlängs uppsägningstiden för de arbetstagare som sägs upp med 20 %.

7. Förtroendemännens och arbetarskyddsfullmäktigs rätt till tillsyn och information samt deras skyldigheter är med beaktande av de lagstadgade begränsningarna de samma vad gäller anlåtande av extern arbetskraft som vid arbete som utförs av egna arbetstagare.

Anlåtande av utomstående arbetskraft

8. I avtal om extern arbetskraft införs ett villkor enligt vilket underleverantören eller bemanningsföretaget förbinder sig att tillämpa det här kollektivavtalet på de arbetstagare som arbetar i arbetsuppgifter som avses i lönebilagorna till detta kollektivavtal. Underleverantören eller bemanningsföretaget ska även förbinda sig att iaktta sina lagstadgade skyldigheter inklusive efterlevnad av kollektivavtal.

9. Användningen av extern arbetskraft skall årligen redas ut i sin helhet med vederbörande huvudförtroendemän. Utredningen ska omfatta de ärenden om vilka föreskrivs i 11 § samarbetslagen och 6 § beställansvarslagen.

vähentämisuhan alla olevien työntekijöiden työllistymistä tukevista toimenpiteistä. Jos toimenpiteistä ei pystytä sopimaan ja työvoimaa joudutaan vähentämään, irtisanottavien työntekijöitten työsopimusten irtisanomisaikaa pidennetään 20 %.

7. Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen valvonta- ja tiedoksisaantioikeudet sekä velvollisuudet ovat laissa säädetyin rajoituksin samat ulkopuolisen työvoiman käytössä kuin omilla työntekijöillä teetettävässä työssä.

Ulkopuolisen työvoiman käyttö

8. Ulkopuolista työvoimaa koskeviin sopimukseen otetaan ehto, jonka mukaan alihankkija tai työvoimaa vuokraava yritys sitoutuu noudattamaan tätä työehtosopimusta niihin työntekijöihinsä, jotka työskentelevät tämän työehtosopimuksen palkkaliitteiden mukaisissa työtehtävissä. Alihankkijan tai vuokrausyrityksen on myös sitouduttava noudattamaan lakisääteisiä velvollisuuksiaan mukaan lukien työehtosopimuksen noudattaminen.

9. Ulkopuolisen työvoiman käyttö tulee kokonaisuutena vuosittain selvittää asianomaisen pääluottamusmiehen kanssa. Selvityksen tulee sisältää yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 11 §:ssä ja tilaajavastuulain 6 §:ssä säädetyt asiat.

VIII SAMARBETE

46 § Lokala avtal

1. Lokala avtalsparter i ärenden nämnda i 3 § 4 mom., 12 § 8 mom., 16 § 16 mom. i detta kollektivavtal samt 10 § i bilaga 2 till detta kollektivavtal är arbetsgivaren och förtroendemannen.

2. Lokala avtalsparter i ärenden nämnda i 3 § 4 mom., 4 § 5 mom., 6 § 6 mom., 11 § 4 mom. och 24 § 7 mom. i kollektivavtalet samt 5 § i lönebilaga B och 10 § i bilaga 2 till detta

VIII YHTEISTOIMINTA

46 § Paikallinen sopiminen

1. Työnantaja ja luottamusmies ovat paikallisen sopimisen sopijapuolina tämän työehtosopimuksen 3 §:n 4 momentissa, 12 §:n 8 momentissa, 16 §:n 16 momentissa sekä työehtosopimuksen 2 liitteen 10 §:ssä mainituissa asioissa.

2. Työnantaja ja pääluottamusmies ovat paikallisen sopimisen sopijapuolina työehtosopimuksen 3 §:n 4 momentissa, 4 § 6

kollektivavtal är arbetsgivaren och huvudförtroendemannen.

3. Förtroendemannen eller huvudförtroendemannen får all information rörande lokalt avtal. Lokalt avtal uppgjort med förtroendemannen eller huvudförtroendemannen binder de arbetstagare, som förtroendemannen eller huvudförtroendemannen anses representera eller på vilka det lokala avtalet tillämpas.

4. Lokalt avtal kan ingås för viss tid eller för att gälla tillsvidare. Tillsvidare gällande avtal kan sägas upp. Avtalets uppsägningstid är tre månader, om inte annat avtalas. Lokalt avtal ingås skriftligen och sänds för kännedom till de förbund som undertecknat kollektivavtalet.

5. Det lokala avtalet är en del av kollektivavtalet. Det tillämpas också efter att kollektivavtalets giltighet annars har upphört. Under denna tid och inom en månad efter att det nya kollektivavtalet trätt i kraft kan lokalt avtal som ingåtts för bestämd tid sägas upp. Då det lokala avtalets giltighet upphört att gälla tillämpas gällande kollektivavtal.

47 § Förtroendemän

1. Gällande valet av förtroendemannen, hans ställning, uppgifter och skötseln av dessa samt om ersättning för inkomstbortfall på grund av skötseln av uppgifterna liksom om förtroendemännens utbildning och deras arbetslokaler iakttas i förtroendemannaavtalet som ingåtts mellan undertecknade avtalsparter (bilaga 1).

48 § Representanter för arbetarskyddet

momentissa, 6 §:n 7 momentissa, 11 § 4 momentissa ja 24 §:n 7 momentissa sekä työehtosopimuksen palkkaliite B:n 5 §:n ja 2 liitteen 10 §:ssä mainituissa asioissa.

3. Luottamusmiehelle tai pääluottamusmiehelle toimitetaan kaikki paikalliseen sopimukseen liittyvät tiedot. Luottamusmiehen tai pääluottamusmiehen kanssa tehty paikallinen sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita luottamusmiehen tai pääluottamusmiehen on katsottava edustavan tai joita koskemaan paikallinen sopimus on tehty.

4. Paikallinen sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa. Sopimuksen irtisanomisaika on kolme kuukautta, ellei toisin sovita. Paikallinen sopimus solmitaan kirjallisena ja toimitetaan tiedoksi työehtosopimuksen allekirjoittajaliitoille.

5. Paikallinen sopimus on työehtosopimuksen osa. Sitä sovelletaan senkin jälkeen, kun työehtosopimuksen voimassaolo muutoin on lakannut. Tänä aikana ja kuukauden kuluessa uuden työehtosopimuksen voimaantulon jälkeen voidaan määräajaksikin solmittu paikallinen sopimus irtisanoa. Paikallisen sopimuksen voimassaolon lakattua sovelletaan voimassa olevaa työehtosopimusta.

47 § Luottamusmiehet

1. Luottamusmiehen valintaan, asemaan, tehtäviin ja niiden hoitamiseen sekä tehtävien hoitamisesta aiheutuvan ansionmenetyksen korvaamiseen samoin kuin luottamusmiesten koulutukseen ja heidän toimitiloihinsa nähden noudatetaan allekirjoittaneiden sopijaosapuolten välillä tehtyä luottamusmiessopimusta (liite 1).

48 § Työsuojelun edustajat

1. Om ställningen och rättigheterna hos arbetarskyddsfullmäktig och arbetstagarnas andra arbetarskyddsrepresentanter gäller vad om dessa särskilt avtalats (bilaga 2).

49 § Personalens interna kommunikation och ordnande av möten

1. En registrerad underförening till förbundet som är part i kollektivavtalet och dess avdelning eller arbetsrumskommitté på arbetsplatsen har rätt att på arbetsplatsen eller i andra avtalade lokaler ordna möten om arbetsmarknadsfrågor eller frågor om arbetsförhållandena på arbetsplatsen i enlighet med vad som avtalats mellan centralorganisationerna, eller branschvist eller enligt etablerad praxis på arbetsplatsen.

2. En personalsammanslutning som nämns i stycket ovan har rätt att innan arbetstiden börjar, under lunchrasten eller efter arbetsdagen dela ut möteskallelser, skriftliga meddelanden om förhållandena på arbetsplatsen eller arbetsmarknadsfrågor i största allmänhet till sina medlemmar i matsalen, omklädningsrummet eller enligt överenskommelse med arbetsgivaren i andra motsvarande lokaler utanför den egentliga arbetsplatsen. Avsändaren skall nämnas i informationsmaterialet.

3. Om ett informationsblad för personalen utkommer på arbetsplatsen har ovan nämnda personalsammanslutningar rätt att använda det för publicering av möteskallelser eller meddelanden eller offentliggöra dem på en anslagstavla som arbetsgivaren ställt till arbetstagarnas förfogande. Annonsören ansvarar för innehållet och underhållet av anslagstavlan.

50 § Organisationsfunktionärer

1. Funktionärer vid undertecknande organisation eller underorganisation för detta kollektivavtal

1. Työsuojeluvaltuutetun ja työntekijöiden muiden työsuojelun edustajien asemasta ja oikeuksista on voimassa mitä niistä on erikseen sovittu (liite 2).

49 § Henkilöstön keskinäinen tiedotustoiminta ja kokousten järjestäminen

1. Työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton rekisteröidyllä alayhdistyksellä ja sen työpaikalla olevalla osastolla tai työhuonekunnalla on oikeus järjestää työpaikalla tai muussa sovitussa tilassa kokouksia työmarkkina-asioissa tai työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä siten kuin keskusjärjestöjen kesken tai alakohtaisesti tai työpaikalla vakiintuneen käytännön mukaisesti on sovittu.

2. Edellisessä kappaleessa mainitulla henkilöstön yhteenliittymällä on oikeus ennen työajan alkamista, ruokatauolla tai työajan päättymisen jälkeen jakaa jäsenilleen kokousilmoituksiaan, työpaikan työsuhteisiin tai yleensä työmarkkinakysymyksiin liittyviä kirjallisia tiedonantoja, ruokalassa, pukusuojassa tai muussa työnantajan kanssa sovittavassa vastaavanlaisessa tilassa varsinaisen työpaikan ulkopuolella. Tiedonannossa tulee olla merkittynä sen liikkeellepanija.

3. Mikäli työpaikalla ilmestyy henkilöstölle tarkoitettu tiedotuslehti, on edellä mainitulla henkilöstön yhteenliittymällä oikeus käyttää sitä edellä mainittujen kokousilmoitusten tai tiedonantojen julkaisemiseen tai julkaista ne työnantajan työntekijöiden käyttöön osoittamalla ilmoitustaululla. Ilmoitustaulun sisällöstä ja hoidosta vastaa ilmoittaja.

50 § Järjestön toimitsijat

1. Tämän työehtosopimuksen allekirjoittaneen järjestön tai alajärjestön toimitsijoilla on oikeus

har rätt att i ärenden som gäller tillämpningen av detta avtal göra arbetsplatsbesök på arbetstid efter att ha lämnat anmälan om besöket till ledningen för enheten. Namnen på funktionärerna ska skriftligen meddelas arbetsgivare som tillämpar detta kollektivavtal.

2. Funktionärerna har rätt att av enhetens ledning få de sakuppgifter som är nödvändiga vid övervakningen av att kollektivavtalet iakttas.

51 § Avgörande av meningsskiljaktigheter

1. Meningsskiljaktigheter gällande tillämpningen av detta kollektivavtal bör utan dröjsmål biläggas i första hand genom förhandlingar mellan arbetsgivarens representant och den lokala förtroendemannen. Förhandlingarna ska påbörjas inom två veckor efter att framställningen gjorts. Protokoll ska upprättas om ärendet och protokollet ska behörigen undertecknas av arbetsgivarens representant och huvudförtroendemannen. I protokollet antecknas kort de frågor som är orsaken till meningsskiljaktigheten och bägge parter synpunkt. Om endast en förtroendeman har valts, som också fungerar som huvudförtroendeman, övergår man direkt till 2 mom.

2. Om ärendet inte kan avgöras lokalt kan det vidarebefordras för utredning mellan arbetsgivarens representant och organisationens huvudförtroendeman. Protokoll ska upprättas om ärendet, och protokollet ska behörigen undertecknas av arbetsgivarens representant och huvudförtroendemannen. I protokollet antecknas kort de frågor som är orsaken till meningsskiljaktigheten och bägge parter synpunkt.

3. Om ärendet inte kan avgöras i regionen kan ärendet vidarebefordras till att avgöras av arbetsgivaren och Post- och logistikbranschens union PAU rf. Förhandlingarna ska på begäran av

tämän sopimuksen soveltamista koskeissa asioissa käydä työajalla työpaikoilla ilmoitettuaan käynnistä asianomaisen yksikön johdolle. Toimitsijoiden nimet on kirjallisesti ilmoitettava tätä työehtosopimusta soveltavalle työnantajalle.

2. Toimitsijoilla on oikeus saada yksikön johdolta ne asiatiedot, jotka ovat heille tarpeen työehtosopimuksen noudattamisen valvomiseksi.

51 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

1. Tämän työehtosopimuksen soveltamisesta syntyvät erimielisyydet pyritään viivytyksettä selvittämään ensi sijassa työnantajan edustajan ja paikallisen luottamusmiehen välillä käytävillä neuvotteluilla. Neuvottelut on aloitettava kahden viikon kuluessa esityksen tekemisestä. Asiasta on laadittava pöytäkirja, jonka asianomainen työnantajan edustaja ja pääluottamusmies allekirjoittavat. Pöytäkirjassa mainitaan lyhyesti erimielisyyksien aiheena olevat kysymykset ja molempien osapuolten kanta. Jos on valittu vain yksi luottamusmies, joka toimii myös pääluottamusmiehenä, siirrytään suoraan momenttiin 2.

2. Jos asiaa ei saada paikallisesti ratkaistua, se voidaan saattaa selvitettäväksi työnantajan edustajan ja organisaation pääluottamusmiehen välillä. Asiasta on laadittava pöytäkirja, jonka asianomainen työnantajan edustaja ja pääluottamusmies allekirjoittavat. Pöytäkirjassa mainitaan lyhyesti erimielisyyksien aiheena olevat kysymykset ja molempien osapuolten kanta.

3. Jos asiaa ei saada ratkaistua alueella, se voidaan saattaa selvitettäväksi työnantajan ja Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:n kesken selvitettäväksi. Neuvottelut jommankumman työehtosopimusosapuolen esityksestä on aloitettava ensi tilassa ja viimeistään viikon kuluessa esityksen tekemisestä.

någondera kollektivavtalsparten inledas utan dröjsmål och senast efter en vecka från det att begäran framförts.

4. Med iakttagande av ovan nämnda förhandlingsordning kan man undersöka om uppsägning enligt 7 kap. 3 § i arbetsavtalslagen på grund av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker faktiskt berott på orsak föranledd av arbetstagaren och om arbetsgivaren hade haft tillräckliga grunder för att säga upp arbetstagaren på i 4 § 1 mom. i kollektivavtalet nämnda grunder i en sådan situation, där arbetsavtalet hävts med stöd av 8 kap. 1 § i arbetsavtalslagen.

5. Om ärendet inte kan avgöras genom förhandlingar mellan kollektivavtalsparterna kan det inom två (2) månader lämnas till arbetsdomstolen för avgörande. I tvist rörande uppsägning av arbetsavtal bör talan väckas i arbetsdomstolen inom två år från att uppsägningen av arbetsavtalet på sätt som stadgas i 9 kap. 4 § i arbetsavtalslagen har meddelats eller anses ha blivit meddelat.

6. Arbetsgivare som har sagt upp en arbetstagare i strid med 4 § 1 mom. i kollektivavtalet och de uppsägningsgrunder som hänför sig till arbetstagaren, är skyldig att betala ersättning till arbetstagaren på grund av ogrundad hävning av arbetsavtalet. Ersättningen fastställs enligt 12 kap. 2 och 3 § i arbetsavtalslagen. Gottgörelseböter för brott mot föreskrifterna i kollektivavtalet enligt 7 § i arbetsavtalslagen kan inte dömas utöver ovan nämnda ersättning för ogrundad upphävande.

52 § Förhandsmeddelande om arbetskonflikter

1. Innan en politisk eller solidarisk strid påbörjas ska riksförlikningsmannen samt arbetstagarförbundet underrättas om det, i mån av möjlighet, minst fyra dagar i förväg. I

4. Edellä tarkoitettua neuvottelujärjestystä noudattaen voidaan tutkia, onko työsopimuslain 7 luvun 3 §:n mukaisilla taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla suoritettu irtisanominen johtunut tosiasiallisesti työntekijästä johtuvasta syystä ja olisiko työnantajalla ollut riittävät perusteet irtisanoa työntekijä työehtosopimuksen 4 §:n 1 momentissa mainituilla perusteilla sellaisessa tilanteessa, jossa työsopimus on purettu työsopimuslain 8 luvun 1 §:n perusteella.

5. Jos asiaa ei saada työehtosopimusosapuolten välisissä neuvotteluissa ratkaistua, se voidaan kahden (2) kuukauden kuluessa saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi. Työsopimuksen irtisanomista koskevassa asiassa kanne työtuomioistuimessa on nostettava kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsopimuksen irtisanominen on työsopimuslain 9 luvun 4 §:ssä säädetyllä tavalla toimitettu tai katsottava toimitetuksi.

6. Työnantaja, joka on työehtosopimuksen 4 §:n 1 momentissa määriteltyjen työntekijästä johtuvien irtisanomisperusteiden vastaisesti irtisanonut työntekijän, on velvollinen maksamaan työntekijälle korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Korvaus määrätään työsopimuslain 12 luvun 2 ja 3 §:n mukaisesti. Työehtosopimuslain 7 §:n mukaista hyvityssakkoa ei voida tuomita irtisanomista koskevien työehtosopimuksen määräysten rikkomisesta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä määrätyn korvauksen lisäksi.

52 § Ennakoilmoitus työtaisteluista

1. Ennen poliittiseen tai myötätuntotaisteluun ryhtymistä siitä ilmoitetaan valtakunnansovittelijalle sekä työntekijäliitolle mahdollisuuksien mukaan vähintään neljä päivää aikaisemmin. Ilmoituksessa on

meddelandet skall orsakerna till arbetskonflikten samt begynnelsepunkten och omfattningen av den anges.

mainittava aiotun työtaistelun syyt, alkamishetki ja laajuus.

IX ÖVRIGA BESTÄMMELSER

53 § Avtalets giltighetstid

1. Detta kollektivavtal gäller 1.1.2025-31.10.2025. Därefter fortsätter giltigheten för ett år i taget, om inte minst en av avtalsparterna säger upp avtalet minst sex veckor före avtalstidens utgång.

54 § Arbetsfred

1. Den som är bunden av detta avtal får inte under den tid avtalet gäller skrida till konfliktåtgärd som gäller avtalets kompetens, giltighet eller rätta innehåll eller för att lösa uppstådd tvist om krav baserad på avtalet för att ändra giltigt avtal eller för att få till stånd ett nytt avtal.

2. Dessutom är en organisation som är bunden av detta avtal skyldig att övervaka att dess underföreningar och arbetstagare, som avtalet tillämpas på, inte bryter mot arbetsfreden som avses i 1 momentet eller bestämmelserna i avtalet. Denna skyldighet som tillfaller organisationen medför också att organisationen inte får stödja eller bidra till förbjudna arbetsstridsåtgärder eller på annat sätt ha medverkat till sådana åtgärder, utan är skyldig att försöka avsluta dem.

55 § Signeringsanteckningar

1. Vid sidan av detta kollektivavtal iakttas bifogade signaturprotokoll gällande kollektivavtalet som upprättats av de undertecknade avtalsparterna.

IX MUUT MÄÄRÄYKSET

53 § Sopimuksen voimassaoloaika

1. Tämä työehtosopimus on voimassa 1.1.2025-31.10.2025. Voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, ellei vähintään toinen sopimusosapuolista irtisano sitä vähintään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden päättymistä.

54 § Työrauha

1. Tähän sopimukseen sidottu ei saa sopimuksen voimassaoloaikana ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin sopimuksen pätevydestä, voimassaolosta tai oikeasta sisällöstä taikka sopimukseen perustuvasta vaatimuksesta syntyneen riidan ratkaisemiseksi, voimassa olevan sopimuksen muuttamiseksi tai uuden sopimuksen aikaansaamiseksi.

2. Lisäksi tähän sopimukseen sidottu yhdistys on velvollinen valvomaan, että sen alaiset yhdistykset ja työntekijät, joita sopimus koskee, eivät riko 1 momentissa tarkoitettua työrauhavelvoitetta eivätkä sopimuksen määräyksiä. Tämä yhdistyksille kuuluva velvollisuus sisältää myös sen, ettei yhdistys saa tukea tai avustaa kiellettyä työtaistelutoimenpidettä eikä muullakaan tavalla myötävaikuttaa sellaisiin toimenpiteisiin, vaan on velvollinen pyrkimään niiden lopettamiseen.

55 § Allekirjoitusmerkinnät

1. Tämän työehtosopimuksen ohella noudatetaan liitteenä olevaa allekirjoittaneiden sopijaosapuolten kesken tehtyä työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjaa.

2. Detta avtal är upprättat i två likalydande exemplar, ett för vardera avtalsparten.

Åland Post Ab

Post- och logistikbranschens union PAU rf

2. Tätä sopimusta on laadittu kaksi samasanaista kappaletta yksi kummallekin sopijaosapuolelle.

Åland Post Ab

Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry

BILAGA

Lönebilaga

- Lönebilaga A: Produktionsarbete
- Lönebilaga B: Tjänstemän
- Lönebilaga C: Tidningsutdelning
- Lönebilaga D: Transportarbete
- Bilaga E: Ersättningen

Bilaga 1: Förtroendemannaavtal

Bilaga 2: Arbetarskyddsavtal

Bilaga 3: Avtal om fackföreningsutbildning

Bilaga 4: Reseersättningar

Bilaga 5: Ersättning för flyttningskostnader

LIITTEET

Palkkaliitteet

- Palkkaliite A: Tuotantotyö
- Palkkaliite B: Toimihenkilöt
- Palkkaliite C: Sanomalehdenjakelu
- Palkkaliite D: Kuljetus
- Liite E: Korvaukset

Liite 1: Luottamusmiessopimus

Liite 2: Työsuojelu

Liite 3: Sopimus ammattiyhdistyskoulutuksesta

Liite 4: Matkustaminen

Liite 5: Muuttokustannusten korvaaminen

LÖNEBILAGA A: PRODUKTIONSARBETE**PALKKALIITE A: TUOTANTOTYÖ****1 § Tillämpningsområde**

Denna lönebilaga tillämpas på arbetstagare som arbetar i olika arbetsskeden i kommunikationsförmedlingsarbete i grund- och yrkesuppgifter.

2 § Lönesättning

Arbetstagarens fasta lön består av:

1. Uppgiftsbaserad tabellön graderad enligt erfarenhetsår, och
2. löne modul baserad på eventuellt specialansvar och specialkunnande.

3 § Uppgiftsbaserad tabellön enligt uppgift**Lönegrupper****Lönegrupp 100 - Grunduppgift**

En arbetsuppgift inom en befattning eller utdelare på högst två utdelningsrutter.

Lönegrupp 200 - Yrkesuppgift

Bredare kommunikationsförmedlingsarbete inom Åland Post.

Lönegrupp 100 och 200 omfattar befattningar i produktionsmiljö eller utförande av praktiska arbetsuppgifter.

1 § Soveltamisala

Tätä palkkaliitettä sovelletaan viestinvälitystyössä eri työvaiheissa perus- ja ammattitehtävissä työskenteleviin työntekijöihin.

2 § Palkkaus

Työntekijän kiinteä palkka muodostuu:

1. tehtäväkohtaisesta taulukkopalkasta, joka on porrastettu kokemusvuosien mukaan, ja
2. mahdollisesta työn erityisvastuuseen ja erityisosaamiseen perustuvasta palkkamoduulista.

3 § Tehtäväkohtainen taulukkopalkka**Palkkaryhmät****Palkkaryhmä 100 Perustehtävä**

Yhden toimenkuvan tehtävä tai enintään kahden jakelureitin tekijä.

Palkkaryhmä 200 Ammattitehtävä

Laajempi viestinvälitystyö Åland Postenissa.

Palkkaryhmät 100 ja 200 sisältävät tehtäviä tuotantoympäristössä tai käytännön tehtävien suorittamista.

Tabellön

Tabellön från och med 1.5.2025:			
GRUNDUPPGIFT			
LG	ERFARENHETS ÅR	MÅNADS- LÖN	TIMLÖN
101	under 2 år	2 043,55	12,77
102	2 – 5 år	2 129,11	13,31
103	6 – 9 år	2 219,19	13,87
104	10 – 15 år	2 312,64	14,45
105	16 år eller mer	2 411,73	15,07
YRKESUPPGIFT			
LG	ERFARENHETS ÅR	MÅNADSL ÖN	TIMLÖN
201	under 2 år	2 138,13	13,36
202	2 – 5 år	2 227,06	13,92
203	6 – 9 år	2 320,53	14,50
204	10 – 15 år	2 418,46	15,12
205	16 år eller mer	2 523,17	15,77

Uppgiftsändring

Om arbetsuppgifterna för en arbetstagare ändras permanent och väsentligt ska lönegruppen för de nya uppgifterna klargöras. Arbetstagarens lönegrupp och avlöning justeras från den dag som uppgifterna ändras. Om uppgifterna för en arbetstagare ändras permanent till en lägre lönegrupp iaktas uppsägningstiden för arbetsavtalet vid ändring av lönegruppen och lönen. Vid behov justeras även arbetsavtalet.

4 § Lönemodul baserad på specialvillkor och specialkunnande

I tillägg till tabellön betalas en separat lönemodul till de arbetstagare vars uppgifter, utöver den egentliga uppgiften, omfattar specialansvar och specialkunnande.

Taulukkopalkat

Taulukkopalkat 1.5.2025 lukien:			
PERUSTEHTÄVÄ			
PR	KOKEMUS- VUODET	KK-PALKKA	TUNTI- PALKKA
101	alle 2 vuotta	2 043,55	12,77
102	2-5 vuotta	2 129,11	13,31
103	6-9 vuotta	2 219,19	13,87
104	10-15 vuotta	2 312,64	14,45
105	vähintään 16 vuotta	2 411,73	14,07
AMMATTITEHTÄVÄ			
PR	KOKEMUS- VUODET	KK-PALKKA	TUNTI- PALKKA
201	alle 2 vuotta	2 138,13	13,36
202	2-5 vuotta	2 227,06	13,92
203	6-9 vuotta	2 320,53	14,50
204	10-15 vuotta	2 418,46	15,12
205	vähintään 16 vuotta	2 523,17	15,77

Tehtävämuutos

Jos työntekijän tehtävät muuttuvat pysyvästi ja olennaisesti, selvitetään uusien tehtävien palkkaryhmä. Työntekijän palkkaryhmä ja palkkaus tarkistetaan tehtävien muuttamispäivästä lukien. Jos työntekijän tehtävät muuttuvat pysyvästi alempaan palkkaryhmään, noudatetaan palkkaryhmän ja palkkauksen muutettaessa työsopimuksen irtisanomisaikaa. Tarvittaessa tarkistetaan myös työsopimus.

4 § Erityisvastuuseen ja erityisosaamiseen perustuva palkkamoduuli

Taulukkopalkan lisäksi maksetaan erillinen palkkamoduuli niille työntekijöille, joiden tehtäviin sisältyy varsinaisen tehtävän lisäksi erityisvastuuta tai erityisosaamista sisältäviä tehtäviä.

Arbetsgivaren och förtroendemannen kommer överens om huruvida lönemodul kan betalas för ett visst arbete.

Lönemodulen som baserar sig på specialansvar och -kunnande betalas då arbetstagaren har blivit utvald till uppgiften och arbetet med uppgiften börjar.

Om arbetstagaren samtidigt utför mer än en uppgift som förutsätter specialansvar och specialkunnande betalas till arbetstagaren nämnda lönemoduler då betalningsförutsättningarna uppfylls.

Arbetstagaren utses till uppgiften antingen tills vidare eller för viss tid. Om en varaktig förändring sker i uppgifter för arbetstagare utsedd tillsvidare så att hen inte längre befinner sig i uppgifter som kräver specialansvar och -kunnande, klagörs lönegruppen för de nya uppgifterna. En arbetsuppgiftsförändring som sker av annan orsak än på grund av arbetstagaren förutses när det gäller löneförändringen genom att informera berörd arbetstagare om ändringen senast inom den uppsägningstid som fastställs i kollektivavtalet utifrån anställningstiden.

Till den som utsetts till vikarie för person i uppgift som förutsätter specialansvar och -kunnande betalas ett vikarietillägg, vars storlek är lika med ifrågavarande lönemodul. Vikarietillägget betalas endast för vikarietider som pågår i ett sträck under minst fem arbetsdagar.

1. Ansvar för gruppens verksamhet **Från och med 1.5.2025: 249,52 euro**

Uppgiften stöder chefsarbetet. Arbetstagaren har beviljats självständig arbetsorganisationsrätt och ansvar. Arbetstagaren är kontaktperson mellan gruppen och arbetsledningen. Till arbetet hör arbetsorganisation inom teamet.

Työnantaja ja luottamusmies sopivat, kuuluuko tietystä työtehtävästä maksaa palkkamoduuli.

Erityisvastuuseen ja –osaamiseen perustuvaa palkkamoduulia maksetaan kun työntekijä on valittu tehtävään ja tehtävän mukainen työ alkaa.

Jos työntekijä tekee samanaikaisesti useampaa kuin yhtä erityisvastuuta ja erityisosaamista edellyttävää tehtävää, työntekijälle maksetaan ko. palkkamoduulit maksamisedellytysten täytyessä.

Työntekijä valitaan tehtävään joko toistaiseksi tai määräaikaista. Jos tehtävään toistaiseksi valitun työntekijän tehtävät muuttuvat pysyvästi siten, ettei hän enää sijoitu erityisvastuuseen ja –osaamiseen kuuluvan tehtävän piiriin, selvitetään uusien tehtävien palkkaryhmä. Muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä tapahtuva tehtävämuutos ennakoidaan palkkauksen muuttumisen osalta ilmoittamalla muutoksesta asianomaiselle työntekijälle viimeistään tehtävässä oloajan mukaan määräytyvän työehtosopimuksen mukaisen irtisanomisajan puitteissa.

Erityisvastuuta ja –osaamista edellyttävään tehtävään sijaiseksi määrätyle maksetaan sijaisuuslisä, jonka suuruus on ko. palkkamoduulin suuruus. Sijaisuuslisää maksetaan vain yhdenjaksoisesti vähintään viisi työpäivää kestäneiltä sijaisuuksilta.

1. Vastuu ryhmän toiminnasta **1.5.2025 lukien: 249,52 euroa**

Tehtävä on esimiestyötä tukeva. Työntekijälle on annettu itsenäistä työn järjestelyvaltaa ja vastuuta. Työntekijä toimii yhteyshenkilönä ryhmän ja työnjohdon välillä. Työhön kuuluu tiimin työjärjestelyjä.

2. Ansvar för styrning/verksamhet för processen eller del därav från och med 1.5.2025: 118,18 euro

I uppgiften kan ingå bl.a. följande ansvar:

- handledning av teamets arbetsprocess, utför uppgifter självständigt utan arbetsledningsansvar
- hantering av system som stöder processen (bruksrätt), instruktion och underhåll
- uppföljning och regeluppsättning för ärenden som hänför sig till delar av processen (t.ex. tidtabeller, avvikelser från det normala)
- rapportering till organisationen och eventuellt externt
- uppföljning av kvalitet och vägledning,
- beslutsfattande eller planering eller val av alternativ.

3. Kundansvar Från och med 1.5.2025: 118,18 euro

Uppgiften hänför sig till specialansvar och -kunnande och avviker från traditionell postverksamhet genom att den inkluderar en bred hantering av material från kundens process. Uppgiften innefattar kundkontakter och kundservicesituationer samt är nära kopplad till kundens eget arbetsskede i processen.

Lönemodul som hänför sig till specialansvar och -kunnande betalas för uträttandet av en skraddarsydd specialuppgift åt kunden. Till exempel: servicetransport, placering på hyllor, kopplingstjänst eller djupservice.

Vid arbete i arbetsgivarens utrymme ingår i uppgiften bl.a.

- omfattande prissättning av kommunikations- och logistikprodukter och kundservice;
- mottagnings-/prissättningsgranskning, i vilken ingår fasta kundkontakter (bl.a. efterklarering, korrigerande, rapportering) kontakt med försäljningen;

2. Vastuu prosessin tai sen osan ohjauksesta/toiminnasta 1.5.2025 lukien 118,18 euroa

Tehtävään voi sisältyä mm. seuraavia vastuita:

- tiimin työprosessin ohjaaja, toteuttaa tehtäviä itsenäisesti ilman työjohtovastuuta,
- hoitaa prosessia tukevien järjestelmien käyttöä (käyttöoikeus), opastusta ja ylläpitoa,
- prosessin osaan liittyvien asioiden seuranta ja ohjeistusta (esim. aikataulut, poikkeamat normaalista),
- raportointia organisaatioon ja mahdollisesti ulospäin,
- laadun seuranta ja opastus, tai
- päätöksentekoa tai suunnittelua tai vaihtoehtojen valintaa.

3. Asiakasvastuu 1.5.2025 lukien 118,18 euroa

Erityisvastuuseen ja -osaamiseen liittyvä tehtävä poikkeaa perinteisestä postitoiminnasta siten, että se pitää sisällään laajaa asiakkaan prosessista tulevan materiaalin käsittelyä, siihen kiinteästi liittyy asiakaskontakti- ja asiakaspalvelutilanteita sekä selkeästi asiakkaan oman prosessin työvaihe.

Erityisvastuuseen ja -osaamiseen liittyvä palkkamoduuli maksetaan asiakkaalle räätälöidyn erikoistehtävän suorittamisesta. Esimerkiksi: huoltokuljetus, hyllytyspalvelu, kytkentäpalvelu tai syväpalvelu.

Toimittaessa työnantajan tiloissa tehtävään sisältyy mm.

- laajasti viestintävälitys- ja logistiikkatuotteiden hinnoittelua ja asiakaspalvelua,
- vastaanotto-/hinnoittelutarkastus, johon kiinteästi liittyy asiakaskontakteja (mm. jälkiselvittely, korjaus, raportointi) yhteys myyntiin,

– prissättningstjänst, som inkluderar rapportering och kundkontakter (utförande av uppdrag som avviker från grunduppgiften).

Lönemodul för specialansvar och -kunnande betalas inte för postarbete i vilket ingår sedvanliga yrkesuppgifter för framförande av kommunikationsförmedlings- och logistikprodukter i kundens utrymmen. Till exempel: expressutdelning, precisionstidsutdelning, precisionsplatsutdelning och lämnande eller hämtning av paket till kunden eller från kunden.

4. Krävande specialuppgift

Från och med 1.5.2025: 118,18 euro

Uppgift som kräver särskilt kunnande och självständigt övervägande. Avgörandena måste ofta göras genom en sammankoppling av yrkesmässigt specialkunnande, utbildningskunskap, erfarenhet och kreativa arbetsätt.

– hinnoittelupalvelu, johon kuuluu raportointi ja asiakaskontaktit (suoritetaan perustehtävästä poikkeavia toimeksiantoja).

Erityisvastuuseen ja –osaamiseen liittyvää palkkamoduulia ei makseta postityöhön liittyvästä tavanomaisesta ammattitehtävään liittyvästä viestinvälitys- ja logistiikkatuotteiden toimittamisesta asiakkaan tiloihin. Esimerkiksi: pikajakelu, täsmäaikajakelu, täsmäpaikkajakelu ja pakettien vieminen asiakkaille ja tai nouto asiakkailta.

4. Vaativa erityistehtävä

1.5.2025 lukien 118,18 euroa

Erityistä osaamista ja itsenäistä harkintaa vaativa tehtävä. Ratkaisut joudutaan tekemään usein yhdistelemällä ammatillista erityisosaamista, koulutuksellista tietoa, kokemusta ja luovia toimintatapoja.

LÖNEBILAGA B: TJÄNSTEMÄN

1 § Tillämpningsområde

Denna lönebilaga tillämpas på tjänstemän inom Åland Post. Befattningar som ingår i denna grupp har ett specialist- eller chefsansvar.

Denna lönebilaga omfattar inte befattningar som hör till lönebilaga A, C eller D i detta avtal. Vidare omfattas inte medlemmar av ledningsgrupp av denna lönebilaga.

2 § Lönegrupper

Lönen till tjänstemannen är tabellön som fastställs utifrån arbetsuppgifternas

PALKKALIITE B: TOIMIHENKILÖT

1 § Soveltamisala

Tätä palkkaliitettä sovelletaan Åland Postenin toimihenkilöihin. Tähän ryhmään kuuluvilla tehtävillä on asiantuntija- tai esihenkilövastuu.

Tätä palkkaliitettä ei sovelleta työntekijöihin, jotka kuuluvat palkkaliitteeseen A, C tai D. Åland Postenin tai johtoryhmän jäsenet eivät myöskään kuulu tämän palkkaliitteen piiriin.

2 § Palkkaryhmät

Toimihenkilöille maksetaan tehtävien vaativuuden perusteella määräytyvää

kompetenskrav och en individuell lönedel som fastställs utifrån den individuella arbetsprestationen

Kompetenskraven gällande tjänstemannens uppgifter värderas med hjälp av BAS. Enligt detta tilldelas tjänstemannens arbetsuppgiftshelhet en svårighetsgrupp.

Utifrån de svårighetspoäng arbetsuppgifterna tilldelas grupperas uppgifterna i svårighetsgrupper. Varje svårighetsgrupp har en egen lönegrupp. För bedömningen av svårighetsgraden bildas en arbetsgrupp i företaget bestående av arbetsgivarens och tjänstemännens representanter. En extern revision görs av alla arbetsuppgifter vartannat år.

Arbetsuppgiftens svårighetsgrad bedöms när uppgiften är ny, eller när uppgiftens innehåll har förändrats väsentligt.

Initiativet till att ompröva arbetsuppgiftens svårighetsgrad kan tas av arbetsgivaren eller tjänstemän själv.

3 § Tabellön

Tabellön från och med 1.5.2025

LG	MÅNADSLÖN
1	2265
2	2458
3	2729
4	3127
5	3476
6	3773
7	3865
8	4791
9	5228
10	5664
11	6100
12	6629

taulukkopalkkaa sekä henkilökohtaisen työssä suoriutumisen perusteella määräytyvää henkilökohtaista palkanosaa.

Toimihenkilön tehtävien vaativuutta arvioidaan BAS-järjestelmän avulla. Tämän mukaisesti toimihenkilön tehtäväkokonaisuudelle määräytyy vaativuusryhmä.

Tehtävien saamien vaativuuspisteiden perusteella tehtävät ryhmitellään vaativuusryhmiin. Kullakin tehtävien vaativuusryhmällä on oma palkkaryhmänsä. Vaativuuden arviointia varten perustetaan yrityksessä työryhmä, joka koostuu työnantajan ja toimihenkilöiden edustajista. Ulkopuolinen taho tarkastaa kaikki tehtävät kahden vuoden välein.

Tehtävän vaativuus arvioidaan silloin, kun tehtävä on uusi, tai kun tehtävän sisältö on olennaisesti muuttunut.

Aloitteen tehtävän vaativuuden uudelleen arvioimisesta voi tehdä työnantaja tai toimihenkilö itse.

3 § Taulukkopalkka

Taulukkopalkat 1.5.2025 lukien

PR	KUUKAUSIPALKKA
1	2265
2	2458
3	2729
4	3127
5	3476
6	3773
7	3865
8	4791
9	5228
10	5664
11	6100

13	7258
----	------

12	6629
13	7258

Uppgiftsändring

Om arbetsuppgifterna för en tjänsteman ändras permanent och väsentligt ska svårighetsgruppen för de nya uppgifterna klargöras. En befattningsbeskrivning för bedömning av svårighetsnivån ska inlämnas till bedömningsarbetsgruppen inom en månad efter att chefen och tjänstemannen har godkänt innehållet i befattningsbeskrivningen.

Tjänstemannens lönegrupp och avlöning justeras från den dag som uppgifterna ändras. Tjänstemannen erhåller tabellön enligt den nya lönegruppen från och med att arbetet i den nya lönegruppen inleds. Om uppgifterna för en tjänsteman ändras permanent till en lägre svårighetsgrupp, iakttas uppsägningstiden för arbetsavtalet vid ändring av lönegruppen och löningen. Vid behov justeras även arbetsavtalet.

4 § Individuell lönedel

Utöver tabellönen erhåller tjänstemannen en lönedel som baserar sig på en bedömning av kompetensen och den individuella arbetsprestationen.

Beloppet av den individuella lönedelen är 5-40 % av tabellönen.

Värdering av arbetsprestation utförs då personen varaktigt övergår från en lönegrupp till en annan eller för en ny persons del inom fyra månader från ändringen av uppgiften eller början av arbetsförhållandet.

Om en persons prestationsnivå sjunker, kan lönen även sänkas. Lönen kan sänkas först då prestationsnivån även efter en ny värdering är lägre än den enligt vilken den individuella lönedelen är utbetald. Förutsättningen för

Tehtävämuutos

Jos toimihenkilön tehtävät muuttuvat pysyvästi ja olennaisesti, selvitetään uusien tehtävien vaativuusryhmä. Toimenkuvaus vaativuuden arviointia varten on toimitettava arviointityöryhmälle kuukauden kuluessa siitä, kun esihenkilö ja toimihenkilö ovat hyväksyneet toimenkuvan sisällön.

Toimihenkilön palkkaryhmä ja palkkaus tarkistetaan tehtävien muuttamispäivästä lukien. Toimihenkilölle maksetaan uuden palkkaryhmän mukaista taulukkopalkkaa siitä lähtien, kun hän aloittaa uuden palkkaryhmän mukaisen työn. Jos toimihenkilön tehtävät muuttuvat pysyvästi alempaan vaativuusryhmään, noudatetaan palkkaryhmän ja palkkauksen muutettaessa työsopimuksen irtisanomisaikaa. Tarvittaessa tarkistetaan myös työsopimus.

4 § Henkilökohtainen palkanosa

Toimihenkilölle maksetaan taulukkopalkan lisäksi osaamisen ja henkilökohtaisen työssä suoriutumisen arviointiin perustuvaa palkanosaa.

Henkilökohtaisen palkanosan suuruus on 5-40 % taulukkopalkasta.

Työsuorituksen arviointi suoritetaan henkilön siirtyessä pysyvästi palkkaryhmästä toiseen tai uuden henkilön osalta neljän kuukauden kuluessa tehtävämuutoksesta tai työsuhteen alkamisesta.

Jos henkilön suoritustaso laskee, palkkaa voidaan myös alentaa. Palkkaa voidaan alentaa vasta, kun suoritustaso uudenkin arvioinnin jälkeen on alempi kuin se, jonka mukaan henkilökohtainen palkanosa on maksettu.

sänkningen är att arbetstagaren i samband med den föregående värderingen skriftligen meddelats om en sänkt arbetsprestationsnivå och således erbjudits ett tillfälle att förbättra sin prestationsnivå.

5 § Prestationsbedömning

Tjänstemannens individuella lönedel fastställs årligen baserat på en prestationsutvärdering som genomförs med närmaste chef.

Prestationsbedömningskriterierna överenskomms genom avtal mellan Åland Posten och PAU:s förtroendeman enligt 46 § i kollektivavtalet.

Arbetsgivaren bekräftar resultatet av prestationsutvärderingarna efter att ha säkerställt att utvärderingarna har genomförts enhetligt.

Eventuella ändringar av den individuella lönedelen träder i kraft från och med den 1 maj.

6 § Granskning av prestationsbedömningen

Om tjänsteman är av annan åsikt om resultatet av prestationsutvärderingen kan hen begära att utvärderingen granskas.

Begäran om att granska prestationsutvärderingen måste göras inom sju dagar efter det att utvärderingen slutförts.

Ärendet ska i första hand lösas genom överenskommelse mellan tjänstemannen och den chef som genomfört prestationsutvärderingen. Tjänstemannen har rätt att ta med ett biträde till samtalet.

Om ingen konsensus uppnås om resultatet av prestationsutvärderingen granskas prestationsutvärderingen av löneutskottet.

Alentamisen edellytyksenä on, että työntekijälle on edellisen arvioinnin yhteydessä kirjallisesti ilmoitettu työsuoritusason alentumisesta ja näin annettu tilaisuus parantaa suoritusasoaan.

5 § Suoritusarviointi

Toimihenkilön henkilökohtainen palkanosa määräytyy vuosittain tehtävän esihenkilön kanssa tehtävän suoritusarvioinnin perusteella.

Suoritusarvioinnin kriteerit sovitaan Åland Postenin ja PAUn luottamusmiehen välisellä sopimuksella työehtosopimuksen 46 §:n mukaisesti.

Työnantaja vahvistaa suoritusarviointien tulokset varmistettuaan, että arvioinnit on tehty yhdenmukaisesti.

Mahdolliset muutokset henkilökohtaiseen palkanosaan astuvat voimaan 1.5. alkaen.

6 § Suoritusarvioinnin tarkastaminen

Jos toimihenkilö on eri mieltä suoritusarvioinnin tuloksesta, hän voi pyytää arvioinnin tarkastamista.

Pyyntö suoritusarvioinnin tarkastamisesta on tehtävä seitsemän päivän kuluessa arvioinnin suorittamisesta.

Asia pyritään ensisijaisesti sopimaan toimihenkilön ja suoritusarvioinnin tehneen esihenkilön välillä. Toimihenkilöllä on oikeus ottaa keskusteluun avustaja.

Jos suoritusarvioinnin tuloksesta ei päästä yhteisymmärrykseen, suoritusarviointi tarkastetaan palkkakomiteassa.

7 § Lönekommittén

Funktioner

Lönekommitténs roll är att:

- Fastställa arbetsuppgifternas lönegrupp med hjälp av BAS-systemet
- Utveckla användandet av prestationsutvärdering i företaget
- Delta i planeringen och genomförandet av den utbildning som prestationsutvärderingssystemet kräver
- Avgöra förfaranden gällande prestationsutvärdering när en tjänsteman har gjort en begäran om granskning enligt 6 §

Sammansättning

Lönekommittén består av två arbetsgivarrepresentanter och två arbetstagarrepresentanter.

Post- och logistikunion PAU rf eller dess lokala fackförbund beslutar om förfarandet för val av arbetstagarrepresentanter.

Arbetstagarrepresentanter beviljas betald ledighet från arbetet under lönekommitté sammanträden och för den tid som behövs för att förbereda mötena.

Mandattid

Lönekommittés mandattid är densamma som mandatperioden för förtroendemännen.

Samling

Lönekommittén fastställer sitt arbets sätt i början av terminen. Arbetsgivaren ska kalla till lönekommittén minst en gång under kalenderåret och vid behov. Dessutom ska lönekommittén sammankallas närhelst en ledamot som företräder utskottets anställda begär det.

Medlemsutbildning

7 § Palkkakomitea

Tehtävät

Palkkakomitean tehtävänä on:

- Määritellä työtehtävien palkkaryhmä BAS-järjestelmää käyttäen
- Kehittää suoritusarvioinnin käyttöä yrityksessä
- Osallistua suoritusarviointijärjestelmän edellyttämän koulutuksen suunnitteluun ja toteuttamiseen
- Ratkaista suoritusarviointia koskevat menettelyt, kun toimihenkilö on tehnyt 6 §:n mukaisen tarkistuspyynnön

Kokoonpano

Palkkakomiteaan kuuluu kaksi työnantajan edustajaa ja kaksi työntekijöiden edustajaa.

Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry tai sen paikallinen ammattiosasto päättävät työntekijöiden edustajien valitsemismenettelystä.

Työntekijöiden edustajille myönnetään palkallinen vapaus työstä palkkakomitean kokousten ajaksi sekä kokouksiin valmistautumiseen tarvittavaksi ajaksi.

Toimikausi

Palkkakomitean toimikausi on sama kuin luottamusmiesten toimikausi.

Kokoontuminen

Palkkakomitea määrittelee toimikauden alussa työmenetelmänsä. Työnantajan on kutsuttava palkkakomitea vähintään kerran kalenterivuoden aikana sekä tarvittaessa. Palkkakomitea on lisäksi kutsuttava koolle aina kun komitean työntekijöitä edustava jäsen niin vaatii.

Jäsenten koulutus

Arbetsgivaren ska ge arbetstagarrepresentanterna nödvändig utbildning för att använda och förstå BAS-systemet och prestationsutvärderingssystemet. Den tid som används för utbildningen är betald arbetstid.

Työnantajan on tarjottava työntekijöiden edustajille tarvittava koulutus BAS-järjestelmän ja suoritusarviointijärjestelmän käyttöön ja ymmärtämiseen. Koulutukseen käytettävä aika on palkallista työaikaa.

LÖNEBILAGA C: TIDNINGSUTDELNING

1 § Tillämpningsområde

Denna lönebilaga tillämpas på arbetstagare som arbetar med tidningsutdelning.

2 § Lönegrunderna

1. Arbetstagarens lön bildas av prestationslön och timlön.
2. Prestationslön betalas för utdelningsarbete. Med utdelningsarbete avses arbete som prissätts enligt 3 § i denna lönebilaga. Övrigt arbete är tidsavlönat arbete för vilket betalas timlön.
3. Prestationslönen bestäms utifrån sträckans längd och antalet hushåll som finns på sträckan.
4. Timlönen är tabelltimlön enligt 4 §.

3 § Prestationslön

1. Ruttspecifika prestationslöner på vardagar (måndag-fredag):

Rutt	Tid (h)	Prestationslön (€)
1	1 h 45 min	38,79 €
2	2 h	42,16 €

PALKKALIITE C: SANOMALEHDENJAKELU

1 § Soveltamisala

Tätä palkkaliitettä sovelletaan sanomalehdenjakelussa työskenteleviin työntekijöihin.

2 § Palkkaperusteet

1. Työntekijän palkka muodostuu suoritepalkasta ja tuntipalkasta.
2. Suoritepalkkaa maksetaan jakelutyöstä. Jakelutyöllä tarkoitetaan tämän palkkaliitteen 3 §:n mukaisesti hinnoiteltua työtä. Muu työ on aikatyötä, josta maksetaan tuntipalkkaa.
3. Suoritepalkka määräytyy reitin pituuden ja reitillä sijaitsevien kotitalouksien perusteella.
4. Tuntipalkkana maksetaan taulukkotuntipalkkaa 4 §:n mukaisesti.

3 § Suoritepalkka

1. Reittikohtaiset suoritepalkat arkipäivinä (maanantai-perjantai):

Reitti	Aika (h)	Suoritepalkka (€)
1	1 h 45 min	38,79 €
2	2 h	42,16 €

3	2 h	42,16 €
4	2 h	42,16 €
5	2 h	42,16 €
MÅSV	45 min	11,81 €
DOPPPV	45 min	13,49 €
SKRAKV	25 min	6,74 €
7	2 h 30 min	50,58 €
10	2 h	42,16 €
11	2 h 30 min	50,58 €
12	2 h 30 min	50,58 €
13	2 h 30 min	50,58 €
14	2 h	41,86€
16	3 h	55,19 €
JOM-1	2 h 30 min	50,58 €
Ö-JOM	2 h 30 min	50,58 €
FÖRM		71,75 €

3	2 h	42,16 €
4	2 h	42,16 €
5	2 h	42,16 €
MÅSV	45 min	11,81 €
DOPPPV	45 min	13,49 €
SKRAKV	25 min	6,74 €
7	2 h 30 min	50,58 €
10	2 h	42,16 €
11	2 h 30 min	50,58 €
12	2 h 30 min	50,58 €
13	2 h 30 min	50,58 €
14	2 h	41,86€
16	3 h	55,19 €
JOM-1	2 h 30 min	50,58 €
Ö-JOM	2 h 30 min	50,58 €
FÖRM		71,75 €

2. Ruttspecifika prestationslöner på lördagar:

Rutt	Tid (h)	Prestationslön (€)
SÖDRA CYKEL	3 h	76,88 €
NORRA CYKEL	3 h	76,88 €
SÖDRA BIL	3 h	76,88 €
NORRA BIL	3 h	76,88 €
LANDET	3 h	76,88 €
FÖRM	30 min	10,25 €

2. Reittikohtaiset suoritepalkat lauantaisin:

Reitti	Aika (h)	Suoritepalkka (€)
SÖDRA CYKEL	3 h	76,88 €
NORRA CYKEL	3 h	76,88 €
SÖDRA BIL	3 h	76,88 €
NORRA BIL	3 h	76,88 €
LANDET	3 h	76,88 €
FÖRM	30 min	10,25 €

4 § Timplön

1. Timplönen för tidningsutdelning beräknas per sträcka genom att prestationsavgiften divideras med den för sträckan beräknade tiden.

5 § Användning av lönegrunder

1. Prestationslönen för ett arbetsskift betalas för den arbetshelhet som planerats för arbetsskiftet i enlighet med 3 § i denna lönebilaga.

4 § Tuntipalkka

1. Sanomalehdenjakelun tuntipalkka lasketaan reittikohtaisesti jakamalla suoritepalkka reitille lasketulla ajalla.

5 § Palkkaperusteiden käyttäminen

1. Työvuoron suoritepalkka maksetaan tämän palkkaliitteen 3 §:n mukaisesti työvuorolle suunnitellusta työkokonaisuudesta.

2. Om arbetstagaren under arbetsskiftet utöver den planerade arbetshelheten med samtycke även utför annat arbete enligt denna lönebilaga, erhåller hen för detta arbete prestationslön enligt 3 § eller timlön enligt 4 §.

3. Om arbetstagaren i ett fall som avses i 2 momentet utför utdelningsarbete i stället för en frånvarande arbetstagare, erhåller hen prestationslön enligt 3 §.

6 § Mer- och övertidsarbete

1. Merarbete är arbete som överskrider den i arbetsskiftsförteckningen antecknade arbetstiden för en deltidsanställd arbetstagare och som inte är övertidsarbete.

2 För arbete som planerats i arbetsskiftsförteckningen betalas lön för mer- och övertidsarbete, med avvikelse från 16 § 3 och 7 momentet i kollektivavtalet, endast om överskridningen av arbetsskiftet beror på av arbetstagaren oberoende orsaker.

3. Mer- och övertidsarbete betalas som timlön enligt 4 § i denna lönebilaga och enligt vad nämnts ovan i denna paragraf.

7 § Handledningstillägg

Handledningstillägg som avses i 24 § 14 mom. i kollektivavtalet betalas som prestationslön för handledningstiden multiplicerat med koefficienten 1,07. För en ny arbetstagare som introduceras i arbetet betalas timlön.

8 § Ersättning för väntetiden

Om tidningarna inte är tillgängliga för arbetstagaren vid den fastställda tidpunkten, erhåller arbetstagare som måste vänta på

2. Jos työntekijä työvuoronsa aikana suostumuksensa perusteella tekee suunnitellun työkokonaisuuden lisäksi muuta tämän palkkaliitteen mukaista työtä, hänelle maksetaan lisäksi tästä työstä määräytyvä 3 §:n mukainen suoritepalkka tai 4 §:n mukainen tuntipalkka.

3. Jos työntekijä 2 momentissa tarkoitettussa tapauksessa tekee jakelutyön poissa olevan toisen työntekijän sijasta, hänelle maksetaan 3 §:n perusteella laskettava suoritepalkka.

6 § Lisä- ja ylityö

1. Lisätyötä on osa-aikaisen työntekijän työvuoroluetteloön merkityn työajan ylittävä työ, joka ei ole ylityötä.

2. Työehtosopimuksen 16 § 3 ja 7 momenteista poiketen työvuoroluetteloön suunnitellusta työstä maksetaan lisä- ja ylityön palkkaa vain, jos työvuoron ylittyminen johtuu työntekijästä riippumattomasta syystä.

3. Lisä- ja ylityön palkka maksetaan tuntipalkkana tämän palkkaliitteen 4 §:n ja edellä tässä pykälässä määrätyn mukaisesti.

7 § Pehdyttämislisä

Työehtosopimuksen 24 § 14 momentissa tarkoitettuna pehdyttämislisänä maksetaan pehdyttämisaajan suoritepalkka korotettuna kertoimella 1,07. Työhön pehdytettävänä olevalle uudelle työntekijälle maksetaan tuntipalkkaa.

8 § Odotusajan korvaus

Jos lehdet eivät ole työntekijän saatavissa määriteltynä aikana, työntekijälle, joka joutuu

transporten, en ersättning för väntetiden enligt timlön.

odottamaan kuljetusta, maksetaan odotusajan korvausta tuntipalkan mukaan.

LÖNEBILAGA D: TRANSPORTARBETE

PALKKALIITE D: KULJETUSTYÖ

1 § Tillämpningsområde

Denna lönebilaga tillämpas på arbetstagare som arbetar i transportarbete.

1 § Soveltamisala

Tätä palkkaliitettä sovelletaan kuljetustyössä työskenteleviin työntekijöihin.

2 § Arbetstid

1. Den ordinarie arbetstiden är 150 timmar under en fyraveckorsperiod. Bestämmelserna i arbetstidslagen om motorfordonsförarnas maximiarbetstider och vilotider per dygn tillämpas inte inom tillämpningsområdet för detta kollektivavtal. Maximiarbetstiden per dygn begränsas av bestämmelserna om vilotider och raster per dygn i detta kollektivavtal.

2. I transportarbete kan längden på arbetsskiftet vara högst 13 timmar.

3. Körtiden får inte överstiga 9 timmar per dag, förutom två gånger under en kalendervecka, då körtiden inte får överstiga 10 timmar. Körtiden får inte överstiga 56 timmar per vecka.

4. Arbetstagarens arbetstid, inbegripet övertidsarbete, får inte överstiga i genomsnitt 48 timmar i veckan under en tidsperiod av 12 månader.

5. Motorfordonsförarens längsta oavbrutna arbetstid får vara högst 5,5 timmar. För varje arbetsperiod på 5,5 timmar ska föraren ha en rast om minst 30 minuter i en eller två delar. Här avsedd del av rasten ska uppgå till minst 15 minuter.

2 § Työaika

1. Säännöllinen työaika on 150 tuntia 4-viikkojaksossa. Työaikalain moottoriajoneuvon kuljettajia koskevia vuorokautisia enimmäistyöaikoja ja lepoaikoja ei sovelleta tämän työehtosopimuksen soveltamispiirissä. Vuorokautista enimmäistyöaikaa rajoittavat tämän työehtosopimuksen vuorokautista lepoaikaa ja taukoja koskevat määräykset.

2. Kuljetustyössä työvuoron pituus voi olla enintään 13 tuntia.

3. Ajoaika ei saa ylittää 9 tuntia päivässä, paitsi kahdesti kalenteriviikon aikana, jolloin ajoaika saa olla enintään 10 tuntia. Ajoaika ei saa ylittää 56 tuntia viikossa.

4. Työntekijän työaika ylityö mukaan lukien ei saa ylittää keskimäärin 48 tuntia viikossa 12 kuukauden ajanjakson aikana.

5. Moottoriajoneuvon kuljettajan pisin yhtämittäinen työaika saa olla enintään 5,5 tuntia. Jokaista 5,5 tunnin pituista työjaksoa kohti on kuljettajalle annettava vähintään 30 minuutin pituinen tauko yhdessä tai kahdessa erässä. Tässä kohdassa tarkoitettun tauon osan tulee olla vähintään 15 minuutin mittainen.

6. Om arbetstagaren måste inleda eller avsluta sitt arbete på annan ort än stationeringsort betalas enkel timlön för restiden till eller från stationeringsorten utan att restiden inräknas i arbetstiden. Bestämmelsen gäller inte s.k. dubbelbemänningsfall.

7. Arbetstagaren kan ha endast en stationeringsplats som inte kan variera. Om arbetstagaren på arbetsgivarens order måste inleda eller avsluta sitt arbete på annan plats på stationeringsorten än stationeringsplatsen betalas grundlön för restiden till eller från stationeringsplatsen utan att restiden inräknas i arbetstiden.

8. I transportarbete ska den dagliga vilotiden enligt 13 § 1 mom. i kollektivavtal samt pauserna enligt kör- och vilotidsförordningen antecknas i arbetsskiftsförteckningen.

6. Milloin työntekijä joutuu aloittamaan tai lopettamaan työnsä vieraalla paikkakunnalla, maksetaan matkustusajalta asemapaikkakunnalta työn alkamispaikalle tai päinvastoin yksinkertainen tuntipalkka matka-aikaa työaikaan lukematta. Määräys ei koske niin sanottuja kaksoismiehitystapauksia.

7. Työntekijällä voi olla vain yksi asemapaikka, joka ei voi vaihdella. Milloin työntekijä joutuu työnantajan määräyksestä aloittamaan tai lopettamaan työnsä asemapaikkakunnalla muualla kuin asemapaikalla, maksetaan matkustusajalta asemapaikalle tai päinvastoin peruspalkka matka-aikaa työaikaan lukematta.

8. Kuljetustyössä työvuoroluettelo on merkittävä työehtosopimuksen 13 § 1 momentissa tarkoitettu päivittäinen lepoaika sekä ajo- ja lepoaika-asetuksessa määrätyt tauot.

LÖN

3 § Lön

1. I transportarbete fastställs arbetsuppgiftsgruppen för arbetstagare enligt hens huvudsakliga arbete. Om arbetstagaren tillfälligt utför arbete i lägre betald arbetsuppgiftsgrupp minskar inte hens lön. Om arbetstagaren under arbetsskiftsperioden utför arbete i högre avlönad uppgiftsgrupp under minst fem dagar, betalas lön till honom/henne för dessa dagar i högre avlönad arbetsuppgiftsgrupp.

Tabellön enligt uppgift från och med 1.5.2025

PAKETBIL			
LG	Erfarenhetsår	Månads-lön	Timlön
101	under 4 år	2475,20	15,47
102	4-8 år	2500,80	15,63

PALKKAUS

3 § Palkkaus

1. Kuljetustyössä työntekijän tehtäväryhmä määräytyy hänen pääasiallisen työnsä mukaan. Jos työntekijä tekee tilapäisesti alempipalkkaisen tehtäväryhmän työtä, hänen palkkaansa ei vähennetä. Jos työntekijä tekee työvuoroluettelojakson aikana ylempipalkkaisen tehtäväryhmän työtä yhteensä vähintään viitenä päivänä, hänelle maksetaan näiltä päiviltä ylempipalkkaisen tehtäväryhmän palkka.

Tehtäväkohtainen taulukkopalkka 1.5.2025 lukien

PAKETTIAUTO			
PR	Kokemus-vuodet	Kk-palkka	Tunti-palkka
101	alle 4 vuotta	2475,20	15,47
102	4-8 vuotta	2500,80	15,63
103	8-12 vuotta	2572,80	16,08

103	8-12 år	2572,80	16,08
104	över 12 år	2616,00	16,35

LASTBIL

LG	Erfarenhetsår	Månads-lön	Timlön
201	under 4 år	2523,20	15,77
202	4-8 år	2550,40	15,94
203	8-12 år	2624,00	16,40
204	över 12 år	2676,80	16,73

LÅNGTRADARE

LG	Erfarenhetsår	Månads-lön	Timlön
301	under 4 år	2664,00	16,65
302	4-8 år	2691,20	16,82
303	8-12 år	2769,60	17,31
304	över 12 år	2825,60	17,66

Lön för väntetid

2. Lönen för väntetid bestäms enligt tabellön.

Erfarenhetstillägg i utrikestrafik

3. Till en lastbilsförare i utrikestrafik som under minst två år arbetat inom samma företag och under denna tid har visat sig ha förmåga att klara sig i förhållandena utomlands (språkkunskap, kännedom om trafikregler och tullformaliteter osv.) ska betalas som specialtillägg minst 8 % utöver den i 1 mom. nämnda periodlönen.

104	yli 12 vuotta	2616,00	16,35
-----	---------------	---------	-------

KUORMA-AUTO

PR	Kokemus-vuodet	Kk-palkka	Tunti-palkka
201	alle 4 vuotta	2523,20	15,77
202	4-8 vuotta	2550,40	15,94
203	8-12 vuotta	2624,00	16,40
204	yli 12 vuotta	2676,80	16,73

YHDISTELMÄAJONEUVO

PR	Kokemus-vuodet	Kk-palkka	Tunti-palkka
301	alle 4 vuotta	2664,00	16,65
302	4-8 vuotta	2691,20	16,82
303	8-12 vuotta	2769,60	17,31
304	yli 12 vuotta	2825,60	17,66

Odotusajan palkka

2. Odotusajan palkka määräytyy taulukkopalkan mukaan.

Ulkomaanliikenteen kokemuslisä

3. Ulkomaanliikenteessä olevalle kuorma-autonkuljettajalle, joka on toiminut vähintään kahden vuoden ajan samassa yrityksessä ja on tänä aikana osoittanut omaavansa kyvyn selviytyä ulkomaisissa olosuhteissa (kielitaito, liikennesääntöjen ja tullimuodollisuuksien tuntemus yms.) maksetaan erikoislisänä vähintään 8 % 1 momentissa mainitusta jaksopalkasta laskettuna.

ERSÄTTNING I TRANSPORTARBETE**4 § Tillägg för kvälls- och nattarbete**

1. För arbete som utförs mellan klockan 18.00 - 22.00 betalas kvällstillägg 15 % per arbetstimme och mellan klockan 22.00 - 06.00 natttillägg 20 % per arbetstimme av tabellönen.

5 § Mer- och övertidsarbete**Merarbete**

1. Merarbete i transportarbete för deltidsanställd arbetstagares del är arbetstid

LISÄT KULJETUSTYÖSSÄ**4 § Ilta- ja yötyölisä**

1. Klo 18.00 - 22.00 välisenä aikana tehdyiltä työtunneilta maksetaan iltatyölisää 15 % taulukkopalkasta ja klo 22.00 - 06.00 välisenä aikana yötyölisää 20 % taulukkopalkasta.

5 § Lisä- ja ylityöt**Lisätyö**

1. Lisätyötä on kuljetustyössä työskentelevälle osa-aikatyöntekijälle työvuoroluetteloon

som överskrider arbetstid som antecknats i arbetsskiftsförteckningen, eller då den saknas, arbete som överskrider arbetstid enligt avtal, som inte överskrider den regelbundna periodarbetstiden enligt 2 § 1 momenten i den här bilagan. För heltidsanställd arbetstagare bildas inte merarbete.

Ersättning för merarbete

2. Ersättningen för merarbete är enkel timlön höjd med 20 %.

Övertidsarbete

3. I transportarbete, under en fyraveckorsperiod betalas övertidsersättning för överskjutande timmar utöver 150 arbetstimmar), För de arton (18) första övertidstimmar betalas en lön förhöjd med femtio (50) procent och för de därefter följande övertidstimmar en lön förhöjd med etthundra (100) procent

Övertidsersättning vid avbruten period

4. Om fyraveckorsperioden avbrutits på grund av att arbetstagarens arbetsförhållande upphört eller att hen inte har kunnat vara i arbete på grund av ledighet, sjukdom eller annan godtagbar orsak, beräknas hur många timmar den genomsnittliga arbetstiden under den avbrutna perioden, inklusive dagar som är likställda med arbetsdagar, överstiger sju (7) timmar och trettio (30) minuter per arbetsdag.

5. Såsom med arbetsdagar likställda dagar anses härvid lediga dagar som getts för utjämnandet av arbetsskiftsförteckningen, men inte veckovilodag eller veckans s.k. andra lediga dag. Summan av arbetsdagar och likställda dagar som används som divisor, kan högst uppgå till tio (10) per en halv period, såvida inte de faktiskt utförda arbetsdagarnas antal är större.

6. För de två (2) första arbetstimmar som överskrider de 7 timmar 30 minuter genomsnittliga arbetstimmar, betalas en med femtio (50) procent och för följande timmar en

merkityn työajan, tai sen puuttuessa sopimuksen mukaisen työajan ylittävä työ, joka ei ylitä tämän liitteen 2 § 1 momentin mukaista jaksotyöaikaa. Kokoaikaiselle työntekijälle ei muodostu lisätyötä.

Lisätyökorvaus

2. Lisätyökorvauksena maksetaan 20 % korotettu yksinkertainen tuntipalkka.

Ylityö

3. Kuljetustyössä neljän viikon jaksossa 150 työtunnin ylittäviltä kahdeksaltatoista (18) ensimmäiseltä ylityötunnilta maksetaan viidelläkymmenellä (50) prosentilla ja seuraavilta sadalla (100) prosentilla korotettu palkka.

Ylityökorvaus katkenneessa jaksossa

4. Jos neljäviikkojakso on keskeytynyt sen johdosta, että työntekijän työsuhde on katkenut tai ettei hän ole voinut olla työssä loman, sairauden tai muun hyväksyttävän syyn vuoksi, lasketaan montako tuntia keskimääräinen työaika kesken jääneenä jaksossa on työhön käytettyinä ja niiden veroisina vuorokausina 7 tuntia 30 minuuttia pitempi.

5. Työpäivien veroisina pidetään tällöin työvuoroluettelon tasaamiseksi annettuja vapaapäiviä, mutta ei viikkolepopäivää eikä ns. viikon toista vapaapäivää. Jakajana käytettävä työpäivien ja niiden veroisten päivien summa voi olla enintään kymmenen (10) jakson puolikasta kohden, ellei todellisten työpäivien luku ole tätä suurempi.

6. 7 tunnin 30 minuutin keskimääräisen työtunnin ylittäviltä kahdelta (2) ensimmäiseltä ylityötunnilta maksetaan viidelläkymmenellä (50) prosentilla ja seuraavilta sadalla (100) prosentilla korotettu palkka, kuitenkin niin, että 50 prosenttien tuntien lukumäärä myös katkenneessa jaksossa on enintään kaksitoista (12).

med etthundra (100) procent förhöjd lön, dock så, att antalet timmar som förhöjts med 50 procent också för den avbrutna periodens del uppgår till högst tolv (12).

6 § Ersättning för lördagsarbete

1. transportarbete betalas lördagstillägg enligt 18 § kollektivavtalet.

7 § Ersättning för söndagsarbete och helgaftonstillägg

1. I transportarbete betalas söndagstillägg och helgaftonstillägg enligt 19 § kollektivavtalet.

8 § Tillägg för lediga dagar

1. För arbete som utförs på en ledig dag betalas ett tillägg som uppgår till 100 % av arbetstagarens tabellön.

9 § Väntetid

1. Om arbetstagaren av orsak som inte beror på hen, såsom fordonsfel eller naturhinder, under resan måste invänta hjälp, räknas till hens arbetstid hela den tid under vilken arbetstagaren utför arbete för att avhjälpa hindret eller vakta fordonet. Om dylika fall ska arbetstagaren så snabbt som möjligt försöka meddela arbetsgivaren.

2. När en förare under sin resa måste vänta räknas inte denna tid som arbetstid, men ersättning betalas för väntetiden.

3. Om föraren upprepade gånger på lastarens eller lossarens order måste flytta fordonet, räknas denna tid som förarens arbetstid. Om föraren under motsvarande förhållanden måste vänta utan att upprepade gånger flytta fordonet och får fritt avlägsna sig från fordonet, betalas

6 § Lauantaityökorvaus

1. Kuljetustyössä maksetaan työehtosopimuksen 18 §:n mukainen lauantaityökorvaus.

7 § Sunnuntaityökorvaus ja aattopäivänlisä

1. Kuljetustyössä maksetaan työehtosopimuksen 19 §:n mukainen sunnuntaityökorvaus ja aattopäivänlisä.

8 § Vapaapäivätyölisä

1. Vapaapäivänä tehdystä työstä maksetaan vapaapäivätyölisä, jonka suuruus on 100 % työntekijän taulukkopalkasta.

9 § Odotusaika

1. Mikäli työntekijä hänestä riippumattomista syistä, kuten autorikon tai luonnonesteiden takia, joutuu matkalla odottamaan apua, lasketaan hänelle työajaksi koko se aika, minkä hän tekee työtä esteen poistamiseksi tai joutuu vartioimaan autoa. Tällaisista tapauksista on työntekijän pyrittävä ilmoittamaan työnantajalle mahdollisimman pian.

2. Milloin autonkuljettaja joutuu matkallaan odottamaan, ei tätä aikaa lueta työajaksi, mutta suoritetaan siitä korvaus.

3. Mikäli autonkuljettaja joutuu toistuvasti siirtämään autoa lastaajan tai purkajan määräyksestä, luetaan kyseinen aika kuljettajan työajaksi. Mikäli autonkuljettaja joutuu vastaavissa olosuhteissa odottamaan joutumatta toistuvasti siirtämään autoa ja saa vapaasti poistua autonsa luota, maksetaan

för den här tiden lön för väntetid utan att tiden räknas som arbetstid.

4. Om arbetstagaren på arbetsgivarens försorg på främmande ort helt befrias från lossnings- och lastningsplatsen, betalas hen ändå lön för väntetid utöver eventuell arbetslön upp till sammanlagt åtta (8) timmar per kalenderdygn. Den här bestämmelsen gäller inte de fall, där det fullständiga befriandet sker på hemorten.

10 § Tillägg för hantering av vissa ADR-ämnen

1. För tiden för hantering och transport av sprängämnen (klass 1), gifter (klass 6.1), smittfarliga ämnen (klass 6.2) och radioaktiva ämnen (klass 7), betalas ett tillägg som utgör 5 % av tabelllönen till den del gränserna för begränsad kvantitet i bestämmelserna om transport av farliga ämnen (ADR) överskrids.

11 § Beredskapersättning

1. Med arbetstagaren kan överenskommas om att hen under en avtalad tid uppehåller sig i sin bostad så att hen vid behov kan kallas till arbete.
2. För beredskap då arbetstagaren är bunden även om hen inte utför arbete, betalas hälften av arbetstagarens individuella grundlön. Beredskapstiden räknas inte som arbetstid.
3. Om arbetstagaren enligt avtalet är skyldig att ha jour för att ge anvisningar per telefon eller för att bege sig till arbetet utan att vara skyldig att vistas i sin bostad, betalas en ersättning utan att beredskapstiden räknas som arbetstid. Vid överenskommelse om ersättningens storlek ska hänsyn tas till jourtiden, de förpliktelser som jourtjänstgöringen orsakar och andra relevanta faktorer.

kyseisestä ajasta odotusajan palkkaa lukematta sitä työaikaan.

4. Mikäli työntekijä työnantajan toimesta vieraalla paikkakunnalla kokonaan vapautetaan purkaus- ja lastauspaikalta, maksetaan hänelle kuitenkin odotusajan palkka mahdollisen työpalkan lisäksi yhteensä kahdeksaan (8) tuntiin saakka kalenterivuorokautta kohden. Tämä säännös ei koske tapausta, jossa kokonaan vapauttaminen tapahtuu kotipaikkakunnalla.

10 § Eräiden ADR-aineiden lisä

1. Räjähdyksaineiden (luokka 1), myrkkujen (luokka 6.1), tartuntavaarallisten aineiden (luokka 6.2) ja radioaktiivisten aineiden (luokka 7) käsittely- ja kuljetusajalta siltä osin, kuin vaarallisten aineiden kuljetusmääräysten (ADR) vapaarajat ylittyvät, maksetaan lisää, jonka suuruus on 5 % taulukkopalkasta.

11 § Varallaolokorvaus

1. Työntekijän kanssa voidaan sopia siitä, että hän on sovitun ajan asunnossaan, josta hänet tarvittaessa voidaan kutsua työhön.
2. Varallaoloajalta, milloin työntekijä joutuu olemaan sidottuna, vaikkakin työtä tekemättä, maksetaan puoli palkkaa henkilökohtaisesta peruspalkasta laskettuna, varallaoloaika työaikaan lukematta.
3. Jos työntekijä on sopimuksen mukaan velvollinen päivystämään puhelinohjeiden antamista tai työhön lähtöä varten olematta velvollinen oleskelemaan asunnossaan, maksetaan tästä korvaus varallaoloaika työaikaan lukematta, jonka suuruutta sovittaessa on otettava huomioon päivystysajan pituus, päivystyksen aiheuttamat velvoitteet yms. asiaan vaikuttavat tekijät.

4. För kortare än tre timmar långt arbete under beredskap betalas full lön för tre timmar och det räknas som arbetstid.

4. Varallaolon aikana tehdystä lyhyemmästä kuin kolmen tunnin työstä maksetaan täysi kolmen tunnin palkka ja se luetaan työajaksi.

VILOTIDER

12 § Dygnsvilan

1. Motorfordonsföraren ska ha en oavbruten dygnsvila om minst 11 timmar under varje tjugofyratimmars period. Dygnsvilan får förkortas till minst 9 timmar oavbruten vila högst tre gånger per kalendervecka.

2. Oavkortad dygnsvila kan tas ut under varje tjugofyratimmarsperiod i två separata perioder varav den första ska omfatta minst 3 timmar och den senare en oavkortad vilotid på minst 9 timmar. För den del av den uppdelade dygnsvilan som understiger 9 timmar betalas, på främmande ort, lön för väntetid enligt 9 § 1 moment med avdrag för högst en timmes matrast.

13 § Veckovila

1. Arbetstagaren ska ges en oavbruten veckovila om 45 timmar. Den här viloperioden får förkortas en gång under två på varandra följande veckor till en oavbruten vilotid på minst 24 timmar. Förkortningen av vilotiden ska kompenseras med en oavbruten vilotid som motsvarar förkortningen innan utgången av den tredje veckan efter veckan i fråga. Den kompenserade vilotiden ska ges oavbruten i anslutning till en annan vilotid om minst 9 timmar.

2. En veckovila som börjar en vecka och slutar följande vecka kan räknas till endera av dessa veckor.

LEPOAJAT

12 § Vuorokausilepo

1. Moottoriajoneuvon kuljettajalle on annettava vähintään 11 tuntia kestävä yhtäjaksoinen vuorokautinen lepoaika jokaisena 24 perättäisen tunnin jaksona. Vuorokautinen lepoaika voidaan lyhentää vähintään 9 tunnin yhtäjaksoiseksi lepoajaksi enintään kolme kertaa kalenteriviikon aikana.

2. Lyhentämätön vuorokausilepo voidaan pitää kunkin 24 tunnin jakson aikana kahtena erillisenä jaksoneuon aikana, joista ensimmäisen on oltava vähintään 3 tunnin ja jälkimmäisen vähintään 9 tunnin yhtäjaksoinen lepoaika. Jaetun vuorokausilevon yhdeksää tuntia lyhyemmältä lepoaikajaksolta maksetaan vieraalla paikkakunnalla 9 § 1 momentissa tarkoitettua odotusajan palkkaa vähennettynä enintään 1 tunnin ruokatauolla.

13 § Viikkolepo

1. Työntekijälle on annettava 45 tunnin mittainen, yhtäjaksoinen viikoittainen lepoaika. Tämä lepoaika voidaan lyhentää kerran kahden peräkkäisen viikon aikana vähintään 24 tunnin yhtäjaksoiseksi lepoajaksi. Lepoajan lyhennys on korvattava lyhennystä vastaavalla yhtäjaksoisella lepoajalla ennen kyseistä viikkoa seuraavan kolmannen viikon loppua. Korvaava lepoaika on annettava yhtäjaksoisena muun vähintään 9 tunnin lepoajan yhteydessä.

2. Viikoittainen lepoaika, joka alkaa yhden viikon aikana ja päättyy toisen viikon aikana, voidaan laskea kuuluvaksi kumpaan tahansa näistä viikoista.

3. Veckovilan ska ordnas så att två lediga dagar ges under samma vecka. En ledig dag motsvarar ett kalenderdygn.

4. Den lediga dagen ges på arbetstagarens stationeringsort om inte annat avtalas med arbetstagaren.

3. Viikoittaiset lepoajat on järjestettävä siten, että saman viikon aikana on annettava kaksi vapaapäivää. Vapaapäivä on kalenterivuorokausi.

4. Vapaapäivä annetaan työntekijän asemapaikkakunnalla, ellei työntekijän kanssa muuta sovita.

DAGTRAKTAMENTEN

14 § Dagtraktamenten

1. I transportarbete betalas dagtraktamenten och måltidsersättningen enligt resebilagan (bilaga 4).

PÄIVÄRAHAT

14 § Päivärahat

1. Kuljetustyössä päivärahat ja ateriakorvaukset maksetaan matkustusliitteen (liite 4) mukaisesti.

BILAGA E: ERSÄTTNINGAR

från och med 1.5.2025

KOLLEKTIVAVTAL

11 § 2 mom.

tillägg för bundenhet i arbetet per månad

1. för en tid på högst två timmar

2. för en tid på över två timmar

24 § 16 mom. valfunktionärsarvode

LIITE E: KORVAUKSET

1.5.2025 lukien

TYÖEHTOSOPIMUS

11 § 2 mom.

työhönsidonnaisuuslisä kuukaudessa

1. enintään kahden tunnin väliseltä ajalta

2. yli kahden tunnin ajalta

24 § 16 mom. vaalitoimitsijanpalkkio

€

8,10 €

15,05 €

9,74 €

BILAGA 1: FÖRTROENDEMANNAAVTAL

Förtroendemannaarvode

LIITE 1: LUOTTAMUSMIESSOPIMUS

Luottamusmiespalkkio

€

80 e

Huvudförtroendemannaarvode	Pääluottamusmiespalkkio	100 e
BILAGA 2: ARBETARSKYDDSAVTAL	LIITE 2: TYÖSUOJELUSOPIMUS	€
Arvoden för arbetarskyddsfullmäktig	Työsuojelupalkkio	100 e
BILAGA 3: AVTAL OM FACKFÖRENINGSPÅBILDNING	LIITE 3: SOPIMUS AMMATTIYHDISTYSKOULUTUKSESTA	€
Kurspenning (kurslängd 1 dag)	Kurssiraha (kurssin pituus 1 päivä)	34,32 €
Kurspenning (kurslängd 2 dagar eller mer)	Kurssiraha (kurssin pituus 2 päivää tai enemmän)	68,63 €
BILAGA 4: RESEERSÄTTNINGAR	LIITE 4: MATKUSTAMINEN	€
ersättning för resetid	matka-ajan korvaus	30,52 €

BILAGA 1: FÖRTROENDEMANNAAVTAL**LIITE 1: LUOTTAMUSMIESSOPIMUS****1 § Avtalets tillämpningsområde**

Gällande valet av förtroendemannen som avses i 47 § i kollektivavtalet, hens ställning, uppgifter och skötseln av dessa samt om ersättning för inkomstbortfall på grund av skötseln av uppgifterna liksom om förtroendemännens utbildning och deras arbetslokaler iakttas detta förtroendemannaavtal.

2 § Förtroendemannabegreppet

Med förtroendeman avses huvudförtroendeman och förtroendeman samt deras suppleanter.

Nedan avses med förtroendeman även huvudförtroendeman såvida det avtalade ärendet inte har separata bestämmelser gällande huvudförtroendemannen.

Bestämmelserna i detta avtal tillämpas på huvudförtroendemannens eller förtroendemannens suppleant endast då hen sköter förtroendemannauppgifter i enlighet med i kollektivavtalet överenskommen anmälan.

3 § Val av förtroendeman**Om rätten att välja huvudförtroendeman och förtroendeman**

Medlemmar som tillhör Post - och logistikbranschens union PAU rf och som omfattas av tillämpningsområdet för detta kollektivavtal har rätt att välja huvudförtroendemän och förtroendemän.

Arbetstagarna har rätt att välja förtroendeman för arbetsplatsen. Om endast en förtroendeman valts på arbetsplatsen är hen huvudförtroendeman enligt detta avtal.

1 § Sopimuksen soveltamisala

Työehtosopimuksen 47 §:ssä tarkoitetun luottamusmiehen valintaan, asemaan, tehtäviin ja niiden hoitamiseen sekä tehtävien hoitamisesta aiheutuvan ansionmenetyksen korvaamiseen samoin kuin luottamusmiesten koulutukseen ja heidän toimitiloihinsa nähden noudatetaan tätä luottamusmiessopimusta.

2 § Luottamusmiehen käsite

Luottamusmiehellä tarkoitetaan pääluottamusmiestä ja luottamusmiestä ja näiden varamiestä.

Jäljempänä luottamusmiehellä tarkoitetaan myös pääluottamusmiestä, jos sovitusta asiasta ei erikseen ole pääluottamusmiestä koskevia määräyksiä.

Pääluottamusmiehen tai luottamusmiehen varamieheen noudatetaan tämän sopimuksen määräyksiä vain silloin, kun hän hoitaa työehtosopimuksessa sovitun ilmoituksen perusteella luottamusmiestehtäviä.

3 § Luottamusmiehen valitseminen**Oikeudesta valita pääluottamusmies ja luottamusmies**

Tämän työehtosopimuksen soveltamisalaan kuuluvilla Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:n jäsenillä on oikeus valita pääluottamusmiehiä ja luottamusmiehiä.

Työntekijöillä on oikeus valita työpaikkaa varten luottamusmies. Jos työpaikkaan on valittu vain yksi luottamusmies, hän on tämän sopimuksen tarkoittama pääluottamusmies.

Työntekijöillä on oikeus edellä sanotun lisäksi valita luottamusmiehiä siten, että näiden

Utöver det som nämns ovan har arbetstagarna rätt att välja förtroendemän så att deras mandat omfattar arbetsgivarens alla arbetsenheter.

En suppleant kan väljas för huvudförtroendemannen och förtroendemannen.

När man avtalar om förtroendemannens mandat skall man fästa uppmärksamhet vid att mandatet är ändamålsenligt och sådant att det främjar handläggandet av ärenden enligt förhandlingssystemet. Likaså ska uppmärksamhet fästas vid antalet arbetstagare och arbetsställen, områdets storlek och produktionens karaktär samt förtroendemannens möjligheter att kontakta de personer som hen representerar.

Antal förtroendemän

Förtroendemän kan väljas på Åland Posten enligt följande:

- en förtroendeman vars kontor ligger på Åland
- en förtroendeman, vars kontor ligger i Axla, Tusby

En suppleant kan också väljas för båda förtroendemännen.

Om det bara finns en vald förtroendeman fungerar denna förtroendeman även som huvudförtroendeman. Om det finns två valda förtroendemän, fungerar den förtroendeman som har sitt säte på Åland som huvudförtroendeman, om inte annat bestäms av Post - och logistikbranschens union PAU rf.

Val av förtroendeman

Val av huvudförtroendeman och förtroendeman kan förrättas genom omröstning på arbetsplatsen eller genom poströstning. Om tidpunkt och valställe bör avtalas med arbetsgivaren senast 14 dygn före valförrättningen.

toimialueet kattavat kaikki työnantajan työyksiköt.

Pääluottamusmiehelle ja luottamusmiehelle voidaan valita varamies.

Luottamusmiehen toimialueesta sovittaessa on kiinnitettävä huomiota siihen, että toimialue on tarkoituksenmukainen ja sellainen, että se edistää neuvottelujärjestelmän mukaisten asioitten käsittelyä. Samoin on kiinnitettävä huomiota työntekijöiden ja työpisteiden lukumäärään, alueen laajuuteen ja tuotannon luonteeseen sekä luottamusmiehen yhteydensaantimahdollisuuksiin edustamiinsa henkilöihin.

Luottamusmiesten lukumäärä

Åland Postenissa voidaan valita luottamusmiehiä seuraavasti:

- yksi luottamusmies, jonka toimipaikka on Ahvenanmaalla
- yksi luottamusmies, jonka toimipaikka on Axlassa, Tuusulassa

Molemmille luottamusmiehille voidaan lisäksi valita varamies.

Jos valittuja luottamusmiehiä on yhteensä yksi, toimii tämä luottamusmies myös pääluottamusmiehenä. Jos valittuja luottamusmiehiä on kaksi, toimii pääluottamusmiehenä se luottamusmies, jonka toimipaikka on Ahvenanmaalla, ellei Posti- ja logistiikka-alan unionin PAU ry toisin määrää.

Luottamusmiehen vaali

Pääluottamusmiehen ja luottamusmiehen valitsemista varten voidaan työpaikalla suorittaa vaali tai huolehtia postitse toimitettavan vaalin täytäntöönpanosta. Vaaliajoista ja vaalipaikoista on sovittava työnantajan kanssa viimeistään 14 vuorokautta ennen vaalin toimittamista.

Förtroendemannen ska vara arbetstagare på den arbetsplats hen representerar och insatt i rådande arbetsförhållanden. Hen får inte vara chef som fattar beslut om villkoren för sina väljares arbetsförhållanden eller om arbetsförhållandena på arbetsplatsen.

Meddelande om förtroendemannen

Post- och logistikbranschens union PAU rf eller fackavdelningen meddelar skriftligen arbetsgivaren om huvudförtroendemannen och dennes suppleant eller förtroendemannen och dennes suppleant. Dessutom ska meddelas när huvudförtroendemannens och förtroendemannens suppleant träder in i huvudförtroendemannen eller förtroendemannens ställföreträdare.

4 § Förtroendemannens ställning

Förtroendemannen har samma arbetsförhållande till arbetsgivaren oberoende av om hen sköter sina förtroendemannauppgifter vid sidan av sitt arbete eller om hen helt eller delvist har befriats från sina arbetsuppgifter.

Förtroendemannen är skyldig att personligen efterfölja allmänna arbetsvillkor, arbetstider, order från arbetsledningen samt andra ordningsregler.

Förtroendemannens möjligheter att utvecklas och avancera i sitt yrke får inte försvagas på grund av förtroendemannauppgifterna.

En arbetstagare som verkar som förtroendemannen får inte under skötseln av detta uppdrag eller på grund av detta flyttas till ett arbete med sämre lön än i vilket hen hade då hen blev vald till förtroendemannen. Hen får inte heller flyttas till ett arbete med lägre status, om arbetsgivaren kan erbjuda förtroendemannen annat arbete som motsvarar hans yrkesskicklighet. Förtroendemannen får inte på grund av sitt uppdrag avskedas från arbetet.

Luottamusmiehen tulee olla edustamansa työpaikan työntekijä ja perehtynyt asianomaisissa töissä vallitseviin olosuhteisiin. Hän ei saa olla valitsijoidensa työsuhteiden ehdoista tai työpaikan työoloista päättävä esihenkilö.

Luottamusmiehestä ilmoittaminen

Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry tai ammattiosasto ilmoittaa kirjallisesti pääluottamusmiehestä ja tämän varamiehestä tai luottamusmiehestä ja tämän varamiehestä työnantajalle. Pääluottamusmiehen ja luottamusmiehen varamiehestä on lisäksi ilmoitettava, milloin hän toimii pääluottamusmiehen tai luottamusmiehen sijaisena.

4 § Luottamusmiehen asema

Luottamusmies on työsuhteessaan työnantajaan samassa asemassa riippumatta siitä, hoitaako hän luottamusmiestehtäviään oman työnsä ohella vai onko hänelle annettu osittain tai kokonaan vapautusta työnteosta.

Luottamusmies on velvollinen henkilökohtaisesti noudattamaan yleisiä työehtoja, työaikoja, työnjohdon määräyksiä sekä muita järjestysmääräyksiä.

Luottamusmiehen mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää luottamusmiestehtävän takia.

Luottamusmiehenä toimivaa työntekijää ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää huonompipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli luottamusmieheksi valituksi tullessaan. Häntä ei saa myöskään siirtää vähempiarvoiseen työhön, jos työnantaja voi tarjota hänelle muuta hänen ammattitaitoaan vastaavaa työtä. Luottamusmiestehtävän takia häntä ei saa erottaa työstä.

Om det egentliga arbetet för en person som valts till huvudförtroendeman väsentligt försvårar skötseln av huvudförtroendemannauppdraget, bör man, med beaktande av förhållandena i arbetsdistriktet eller på arbetsplatsen, som utgör företagets verksamhetsområde eller huvudförtroendemannens mandatsområde, och huvudförtroendemannens yrkesskicklighet, i mån av möjlighet försöka ordna annat arbete åt huvudförtroendemannen. Ett sådant arrangemang får inte sänka huvudförtroendemannens inkomster.

Jos pääluottamusmieheksi asetetun henkilön varsinainen työ olennaisesti vaikeuttaa pääluottamusmiehen tehtävien hoitamista, on hänelle, ottaen huomioon yrityksen taikka pääluottamusmiehen toimialueeksi sovitun työpiirin tai työpisteen olosuhteet ja pääluottamusmiehen ammattitaito, mahdollisuuksien mukaan pyrittävä järjestämään muuta työtä. Tällainen järjestely ei saa aiheuttaa hänen ansionsa alentumista.

5 § Förtroendemannens anställningsskydd

Uppsägning på grund av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker

Om arbetskraft vid företaget sägs upp eller permitteras av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker får en sådan åtgärd inte riktas mot huvudförtroendemannen, utom om man gemensamt kan konstatera att huvudförtroendemannen inte kan erbjudas arbete som motsvarar hans yrke eller annars är lämpligt. Arbetsavtalet med förtroendemannen kan enligt 7 kap. 10 § i arbetsavtalslagen sägas upp endast, då arbetet förtroendemannens arbete upphör helt och hållet och det inte går att ordna annat arbete som motsvarar personens yrkesskicklighet.

Huvudförtroendemannens ställning vid överlåtelse av rörelse

Huvudförtroendemannens ställning fortsätter som sådan oberoende av överlåtelse av rörelse, om den överlåtna rörelsen eller del därav bevarar sin självständighet. Om rörelsen som ska överlåtas eller en del av den förlorar sin självständighet, har huvudförtroendemannen rätt till det efterskydd till följd av rörelseöverlåtelser som avses i denna paragraf från och med att verksamhetsperioden upphört.

Individuellt skydd

5 § Luottamusmiehen työsuhdeturva

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

Jos yrityksen työvoimaa irtisanoaan tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, ei tällaista toimenpidettä saa kohdistaa pääluottamusmieheen, paitsi jos yhteisesti todetaan, ettei pääluottamusmiehelle voida tarjota hänen ammattiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä. Luottamusmiehen työsopimus voidaan työsopimuslain 7 luvun 10 §:n mukaisesti irtisanoa vain, kun työ kokonaan päättyy eikä voida järjestää muuta työtä, joka vastaa hänen ammattitaitoaan.

Pääluottamusmiehen asema liikkeen luovutuksessa

Pääluottamusmiehen asema jatkuu liikkeen luovutuksesta huolimatta sellaisenaan, jos luovutettu liike tai sen osa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luovutettava liike tai sen osa menettää itsenäisyytensä, pääluottamusmiehellä on oikeus tässä pykälässä tarkoitettuun jälkisuojaan liikkeen luovutuksesta johtuneesta toimikauden päättymisestä lukien.

Yksilösuoja

Luottamusmiehestä johtuvasta syystä ei luottamusmiestä saa irtisanoa ilman työsopimuslain 7 luvun 10 §:n edellyttämää

På grund av skäl beroende på förtroendemannen får förtroendemannen inte sägas upp utan samtycke av majoriteten av de arbetstagare som hen representerar enligt 7 kap. 10 § i arbetsavtalslagen.

Förtroendemannens arbetsavtal får inte hävas i strid mot bestämmelserna i 8 kap. 1 § i arbetsavtalslagen.

Vid bedömningen av hävningsgrunderna för förtroendemannens arbetsavtal får inte förtroendemannen ställas i en sämre position jämfört med andra arbetstagare.

Ställning för förtroendemannens suppleant

Om arbetsgivaren säger upp eller permitterar huvudförtroendemannens suppleant när hen inte verkar som huvudförtroendemannens suppleant eller inte heller i övrigt har förtroendemannens ställning, anses uppsägningen eller permitteringen ha berott på arbetstagarens förtroendemannauppdrag, såvida arbetsgivaren inte kan påvisa att åtgärden berott på någon annan omständighet.

Bestämmelser om förfaranden

Förtroendemannens arbetsavtal sägs upp skriftligen. Uppsägningstiden är den i kollektivavtalet avtalade, såvida inte annat följer av arbetsavtalet. Orsaken till uppsägningen bör framgå av meddelandet. Post- och logistikbranschernas union PAU rf underrättas om uppsägning av huvudförtroendeman eller förtroendeman.

Uppsägningstiden iakttas dock inte och nämnda tillkännagivanden behöver inte göras, då arbetsgivaren enligt lag har rätt att häva arbetsavtalet eller då arbetet på grund av oöverstigligt hinder helt eller delvis måste avbrytas.

Kandidatskydd

Bestämmelserna i denna punkt ska även tillämpas på huvudförtroendemannakandidat. Kandidatskyddet börjar dock tidigast tre

niiden työntekijöiden enemmistön suostumusta, joita hän edustaa.

Luottamusmiehen työsopimusta ei saa purkaa vastoin työsopimuslain 8 luvun 1 §:n säännöksiä.

Luottamusmiehen työsopimuksen purkuperusteita arvioitaessa luottamusmiestä ei saa asettaa huonompaan asemaan muihin työntekijöihin nähden.

Pääluottamusmiehen varamiehen asema

Jos työnantaja irtisanoo pääluottamusmiehen varamiehen työsopimuksen tai lomauttaa hänet silloin, kun hän ei toimi pääluottamusmiehen sijaisena taikka hänellä ei ole muutoinkaan luottamusmiehen asemaa, katsotaan irtisanomisen tai lomauttamisen johtuneen työntekijän luottamusmiestehtävästä, jollei työnantaja voi osoittaa toimenpiteen johtuneen muusta seikasta.

Menettelymääräykset

Luottamusmiehen työsopimus irtisanotaan kirjallisesti. Irtisanomisaika on työehtosopimuksessa sovitun mukainen, ellei työsopimuksesta muuta johdu. Ilmoituksesta tulee ilmetä irtisanomisen syy. Pääluottamusmiehen tai luottamusmiehen irtisanomisesta annetaan ilmoitus Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:lle.

Irtisanomisaikaa ei kuitenkaan noudateta eikä edellä tarkoitettuja ilmoituksia tarvitse antaa, milloin työnantaja lain mukaan on oikeutettu purkamaan työsopimuksen, taikka työt ylivoimaisen tapahtuman takia on kokonaan tai osaksi keskeytettävä.

Ehdokassuoja

Tämän kohdan määräyksiä on sovellettava myös pääluottamusmieheshdokkaaseen. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme kuukautta ennen valittavana olevan pääluottamusmiehen toimikauden alkua ja päättyy muun kuin vaalissa

månader innan verksamhetsperioden börjar för den till val uppställda huvudförtroendemannen och slutar för annan person än sådan som blivit vald till huvudförtroendeman, då valresultatet fastslagits.

Efterskydd

Bestämmelserna i denna punkt ska tillämpas även på arbetstagare som fungerat som huvudförtroendeman sex månader efter att hans huvudförtroendemannaupdrag slutat.

Ersättningar

Om huvudförtroendemannens arbetsavtal avtalsstridigt har sagts upp, ska arbetsgivaren som ersättning till förtroendemannen betala lön för minst 10 och högst 30 månader. Ersättningen ska fastställas på samma grunder som stadgas i 12 kapitlet 2 § arbetsavtalslagen. Som ersättningshöjande faktor ska beaktas att rättigheterna enligt detta avtal har kränkts. Om en domstol överväger att förutsättningar för fortsatt arbetsförhållande eller för återställning av redan avbrutet arbetsförhållande förekommer, och arbetsförhållandet trots detta inte upptas, ska detta beaktas som speciellt vägande skäl vid fastställandet av storleken på ersättningen.

6 § Förtroendemannens uppgifter

Förtroendemannens huvudsakliga uppgift är att representera den organisation som undertecknat kollektivavtalet eller dess registrerade underförening eller fackavdelning i ärenden som gäller tillämpningen av kollektivavtal och arbetslagstiftning samt arbetsregler och allmänt i frågor som anknyter till relationer mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Förtroendemannens uppgift är även att förmedla information mellan organisationen och arbetstagaren.

7 § Information som ska lämnas till förtroendemannen

päáluottamusmieheksi valituksi tulleen osalta vaalituloksen tultua vahvistetuksi.

Jälkisuoja

Tämän kohdan määräyksiä on sovellettava myös työntekijään kuusi kuukautta hänen pääluottamusmiestehtävänsä päättymisen jälkeen.

Korvaukset

Jos luottamusmiehen työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena luottamusmiehelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä samojen perusteiden mukaan kuin työsopimuslain 12 luvun 2 §:ssä on säädetty. Korvausta lisäävänä tekijänä on otettava huomioon se, että tämän sopimuksen oikeuksia on loukattu. Jos tuomioistuimien harkitsee, että edellytykset työsuhteen jatkamiselle tai jo päättyneen työsuhteen palauttamiselle ovat olemassa, eikä työsuhdetta siitä huolimatta jatketa, on tämä otettava erityisen painavana syynä huomioon korvauksen suuruutta määrättäessä.

6 § Luottamusmiehen tehtävät

Luottamusmiehen pääasiallisena tehtävänä on edustaa työehtosopimuksen allekirjoittanutta järjestöä tai sen rekisteröityä alayhdistystä taikka ammattiosastoa työehtosopimuksen ja työlainsäädännön soveltamista koskevissa asioissa sekä työsääntöihin ja yleensä työnantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin liittyvissä kysymyksissä. Luottamusmiehen tehtävänä on myös välittää tietoja järjestötahon tai työntekijän välillä.

7 § Luottamusmiehelle annettavat tiedot

Om det uppstår oklarheter eller meningsskiljaktigheter om en arbetstagares lön eller tillämpning av lagar eller avtal som gäller arbetsförhållandet, ska förtroendemannen få tillgång till all nödvändig information för utredning av fallet. Ombedd information ska skickas till förtroendemannen senast två veckor efter framförandet av begäran, såvida inte annat avtalas med förtroendemannen.

Information gällande lokala avtal ska ges utan dröjsmål och senast inom två veckor efter att förtroendemannen skriftligen har bett om informationen. Om information inte sänts inom fyra veckor från att förtroendemannen skriftligen bett om den, förs saken direkt till avgörande avtalsparterna emellan med avvikelse från bestämmelserna i kollektivavtalets 51 § 1-2 mom. gällande förhandlingsordningsföljd för avgörande av meningsskiljaktighet.

Huvudförtroendemannen har rätt att med regelbundna intervaller få uppgifter om sitt eget mandatområde eller arbetskraften på sin arbetsplats samt om arbetstagarnas förtjänstnivå samt om dess struktur och utveckling. Närmare bestämmelser om tillämpningen av denna punkt kan avtalas särskilt.

Huvudförtroendemannen har för skötseln av sitt uppdrag rätt att få information om de underentreprenörer som är verksamma inom förtroendemannens mandatområde eller arbetsplats och om den arbetskraft som dessa sysselsätter på arbetsplatsen eller inom mandatområdet.

Jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä työntekijän palkasta tai työsuhteeseen liittyvien lakien tai sopimusten soveltamisesta, on luottamusmiehelle annettava kaikki tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot. Pyydetty tiedot on toimitettava luottamusmiehelle viimeistään, kun kaksi viikkoa on kulunut pyynnön esittämisestä, ellei luottamusmiehen kanssa toisin sovita.

Paikallista sopimusta koskevat tiedot on annettava viivytyksettä ja viimeistään kahden viikon kuluttua siitä, kun luottamusmies on tietoja kirjallisesti pyytänyt. Jos tietoja ei toimiteta viimeistään neljän viikon kuluttua siitä, kun luottamusmies on niitä kirjallisesti pyytänyt, asia siirtyy työehtosopimuksen 51 § 1-2 momenttien erimielisyyksien ratkaisemista koskevasta neuvottelujärjestyksestä poiketen suoraan ratkaistavaksi työehtosopimusosapuolten välillä.

Päälouottamusmiehellä on oikeus saada säännöllisin väliajoin tiedot oman toimialueensa tai työpaikkansa työvoimasta sekä työntekijäin ansiotasosta sekä sen koostumuksesta ja kehityksestä. Tämän kohdan soveltamisesta voidaan sopia erikseen tarkemmin.

Päälouottamusmiehellä on tehtävänsä hoitamista varten oikeus saada tiedot omalla toimialueellaan tai työpaikassaan toimivista aliurakoitsijoista ja niiden palveluksessa työpaikalla tai toimialueella olevasta työvoimasta.

8 § Skötseln av förtroendemannauppgifterna

För skötseln av sina uppdrag beviljas huvudförtroendemannen eller förtroendemannen vid behov temporär eller regelbundet återkommande ledighet från arbetet.

8 § Luottamusmiestehtävien hoitaminen

Tehtäviensä hoitamista varten päälouottamusmiehelle ja luottamusmiehelle järjestetään säännöllisesti toistuvaa tai tilapäistä vapautusta työstään.

Huvudförtroendemannen och förtroendemannen har rätt till regelbunden befrielse från arbetet 1 timme per vecka. Dessutom beviljas huvudförtroendemannen och förtroendemannen ledighet från arbetet vid behov.

Vid bedömningen av den tid som skötseln av förtroendemannauppgifterna kräver ska uppmärksamhet fästas vid bland annat följande omständigheter:

- antalet arbetstagare och arbetsplatser samt områdets omfattning och produktionens karaktär,
- om arbetsplatsen har ett tidsbundet - eller ett prestationslönesystem,
- i vilken mån det gällande lönesystemet förutsätter kontinuerliga förhandlingar,
- de använda prestationslönesystemens karaktär,
- i vilken grad arbetsuppgifterna och -metoderna är bestående eller kontinuerligt föränderliga samt
- huvudförtroendemannens och förtroendemannens möjlighet att kontakta de personer de representerar.

Om huvudförtroendemannen eller förtroendemannen har befriats från arbetet för regelbundet återkommande perioder, bör hen sköta sina förtroendemannaupdrag under denna tid. Arbetsledningen ska dock bevilja befrielse från arbetet till huvudförtroendemannen för skötseln av brådskande ärenden och till förtroendemannen för kortvarig skötsel av dem även under annan lämplig tid med tanke på arbetet.

Om huvudförtroendemannen eller förtroendemannen har meddelat om frånvaro sköts förtroendeupdraget av suppleanten. Om frånvaron är kort träder suppleanten in i uppdraget endast vid behov.

Pääluottamusmiehellä ja luottamusmiehellä on oikeus saada säännöllistä vapautusta työstään 1 tunti viikossa. Tämän lisäksi pääluottamusmiehelle ja luottamusmiehelle järjestetään vapautusta työstään tarpeen mukaan.

Arvioitaessa luottamusmiestehtävien hoitamiseen tarvittavaa ajankäyttöä on huomiota kiinnitettävä muun muassa seuraaviin asioihin:

- työntekijöiden ja työpisteiden lukumäärään sekä alueen laajuuteen että tuotannon luonteeseen,
- noudatetaanko työpaikalla aika- vai suorituspalkkausjärjestelmää,
- missä määrin käytössä oleva palkkausjärjestelmä edellyttää jatkuvaa neuvottelemista,
- käytössä olevien suorituspalkkausjärjestelmien luonteeseen,
- missä määrin työt ja työmenetelmät ovat pysyviä ja jatkuvasti vaihtuvia, sekä
- pääluottamusmiehen ja luottamusmiehen yhteydensaantimahdollisuuksiin edustamiinsa henkilöihin.

Jos pääluottamusmies tai luottamusmies on vapautettu säännöllisesti toistuviksi määräajoiksi työstään, hänen tulee hoitaa luottamusmiestehtävänsä sinä aikana. Pääluottamusmiehelle työnjohdon tulee kuitenkin antaa kiireellisten asioiden hoitamista varten ja luottamusmiehelle niiden lyhytaikaista hoitamista varten vapautusta työstään muunakin työn kannalta sopivana aikana.

Jos pääluottamusmies tai luottamusmies on ilmoittanut poissaolosta, luottamustehtävää hoitaa hänen sijaisensa. Jos poissaolo on lyhyt, sijainen toimii tehtävässä vain tarvittaessa.

9 § Ersättning för inkomstbortfall och förtroendemannaarvode

Ersättning för inkomstbortfall

Arbetsgivaren ersätter den inkomstförlust som uppstår för förtroendemannen på grund av den beviljade regelbundet återkommande arbetsbefrielsen och den tillfälligt beviljade arbetsbefrielsen, antingen vid lokala förhandlingar med arbetsgivarrepresentanten eller vid andra överenskomna uppgifter med arbetsgivaren, om man inte avtalat om annan ersättningsgrund.

Om ett arbetsskift som berättigar till kvälls- eller natttillägg för en förtroendeman som regelbundet utför kvälls- eller nattarbete annulleras helt eller delvis på grund av ett förtroendemannauppdrag som enligt arbetsgivaren ska göras vid en annan tidpunkt än kvälls- och nattetid, erhåller förtroendemannen som ersättning för inkomstbortfall kvälls- eller natttillägg för motsvarande tid som det annullerade arbetsskiftet eller en del av det, dock högst för den tid som använts för förtroendemannauppdraget.

För tillfällig befrielse betalas lön enligt de planerade delarna i arbetsskiftsförteckningen eller enligt ett helt annullerat arbetsskift.

Om en förtroendeman som inte är helt arbetsbefriad utför uppgifter överenskomna med arbetsgivaren utanför ordinarie arbetstid, betalas mer- och övertidsersättning enligt samma principer som i hans ordinarie arbete eller så avtalas med hen om en annorlunda tilläggsersättning.

Förtroendemannaarvode

Utöver ersättning för inkomstbortfall erhåller huvudförtroendemannen och förtroendemannen dessutom förtroendemannaarvode enligt ersättningsbilagan (bilaga E).

9 § Ansionmenetyksen korvaaminen ja luottamusmiespalkkio

Ansionmenetyksen korvaaminen

Työnantaja korvaa luottamusmiehelle sen ansion, jonka luottamusmies menettää työaikana annetun säännöllisesti toistuvan vapautuksen ja tilapäisesti myönnetyn vapautuksen ajalta joko paikallisissa neuvotteluissa työnantajan edustajien kanssa tai toimiessaan muuten työnantajan kanssa sovitussa tehtävissä, jollei muunlaisesta korvausperusteesta ole sovittu.

Jos säännöllisesti ilta- tai yötyötä tekevän luottamusmiehen ilta- tai yötyölisään oikeuttava työvuoro työnantajan muuna kuin ilta- tai yöaikana tehtäväksi määräämän luottamusmiestehtävän johdosta kokonaan tai osittain peruuntuu, luottamusmiehelle maksetaan ansionmenetyksen korvauksena ilta- tai yötyölisä peruuntunutta työvuoroa tai sen osaa vastaavalta ajalta kuitenkin enintään luottamusmiestehtävään käytetyltä ajalta.

Tilapäisen vapautuksen ajalta palkka maksetaan työvuoroluetteloon suunnitellun osin tai kokonaan peruuntuneen työvuoron mukaisesti.

Jos muu kuin kokonaan työstä vapautettu luottamusmies suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan hänelle lisä- ja ylityökorvausta samojen perusteiden mukaisesti kuin hänen varsinaisessa työssään tai sovitaan hänen kanssaan muunlaisesta lisäkorvauksesta.

Luottamusmiespalkkio

Ansionmenetyksen korvauksen lisäksi pääluottamusmiehelle ja luottamusmiehelle toimivalle maksetaan lisäksi luottamusmiespalkkiota korvauksia koskevan liitteen (liite E) mukaisesti.

Työnantajalle annetun ilmoituksen perusteella luottamusmiehen ja oman työn ohella toimivan pääluottamusmiehen sijaisena toimivalle

Baserat på anmälan som lämnats till arbetsgivaren betalas till förtroendemannens suppleant och till den som fungerar som ersättare för huvudförtroendemannen vid sidan av sitt ordinarie arbete, en ersättning motsvarande 21,5-del av förtroendemannaarvodet för varje arbetsdag. Arvodet för den ordinarie uppdragsinnehavaren reduceras inte under vikariattiden. Om den ordinarie uppdragsinnehavaren är frånvarande utan lön utbetalas inget förtroendemannaarvode för tiden.

Om huvudförtroendeman utför uppgifter överenskomna med arbetsgivaren utanför ordinariearbetstid, utbetalas mer- och övertidsersättning enligt samma principer som i hans ordinarie arbete eller så överenskommes med hen om en annorlunda tilläggsersättning.

Om förtroendemannen enligt överenskommelse med arbetsgivaren eller på order av arbetsgivaren reser utanför sin arbetsplats eller bostadsort för förhandlingar eller andra uppgifter relaterade till förtroendemannauppdraget, betalas till hen ersättning för resekostnader och dagtraktamente enligt samma grunder som i hans ordinarie arbete.

10 § Förtroendemannens utbildning

Förtroendemannen ges möjlighet att delta i sådan utbildning om vilken avtalats i utbildningsavtalet eller särskilt med arbetsgivaren som syftar till att stärka hans kompetens i skötseln av förtroendemannauppdraget. Om ersättning av utbildningskostnaderna har reglerats i utbildningsavtalet.

Efter att huvudförtroendemannens förtroendemannauppdrag avslutats ska hen och arbetsgivaren gemensamt utreda huruvida upprätthållandet av arbetstagarens yrkesskicklighet i hans tidigare eller

maksetaan jokaiselta työpäivältä yksi 21,5:s osa luottamusmiespalkkiosta. Tehtävän varsinaisen haltijan palkkiota ei sijaisuusajalta alenneta. Tehtävän varsinaisen haltijan palkattoman poissaolon ajalta hänelle ei makseta luottamusmiespalkkiota.

Jos pääluottamusmies suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan hänelle lisä- ja ylityökorvausta samojen perusteiden mukaisesti kuin hänen varsinaisessa työssään tai sovitaan hänen kanssaan muunlaisesta lisäkorvauksesta.

Jos luottamusmies työnantajan kanssa sovittuaan tai työnantajan määräyksestä matkustaa luottamusmiestehtäviinsä kuuluvia neuvotteluja tai muita niihin liittyviä tehtäviä varten työ- ja asuinpaikkansa ulkopuolelle, hänelle maksetaan matkakustannusten korvausta ja päivärahaa samojen perusteiden mukaan kuin hänen varsinaisessa työssään.

10 § Luottamusmiesten koulutus

Luottamusmiehelle varataan tilaisuus osallistua koulutussopimuksessa sovittuun ja erikseen työnantajan kanssa sovittavaan koulutukseen, joka on omiaan lisäämään hänen pätevyyttään luottamusmiestehtävien hoitamisessa. Koulutuskustannusten korvaamisesta on sovittu koulutussopimuksessa.

Pääluottamusmiehen luottamusmiestehtävän päättymisen jälkeen tulee hänen ja työnantajan yhteisesti selvittää, edellyttääkö työntekijän ammattitaidon ylläpitäminen entiseen tai sitä vastaavaan työhön ammatillista koulutusta.

motsvarande arbete förutsätter yrkesutbildning. Arbetsgivaren tillhandahåller den utbildning som utredningen visar vara nödvändig. Vid avgörandet av utbildningsinnehållet fästs uppmärksamhet vid befrielsen från arbetet, längden på förtroendemannaperioden och på de förändringar i arbetsmetoderna som skett under denna tid.

Työnantaja järjestää selvityksen edellyttämää koulutusta. Koulutuksen sisältöä ratkaistaessa kiinnitetään huomiota työstä vapautukseen, luottamusmieskauden keston ja sinä aikana tapahtuneisiin työmenetelmien muutoksiin

11 § Förtroendemännens arbetslokaler

Arbetsgivaren ordnar åt förtroendemannen, då förhållandena på arbetsplatsen förutsätter det, ett arbetsutrymme, där man kan förvara dokument och kontorsutrustning för förtroendemannauppdraget. Förtroendemannen ska dessutom ges möjlighet att använda de kommunikationsmedel som normalt står till personalens förfogande inom den ifrågavarande enheten. Arbetsgivaren arrangerar vid behov, såvida det med iakttagande av lokala förhållanden är möjligt, ett utrymme, där nödvändiga diskussioner för skötandet av förtroendemannauppdraget kan föras.

Åt helt arbetsbefriad huvudförtroendemannan ordnar arbetsgivaren arbetsutrymmen samt möjlighet att använda kommunikations- och kontorsutrustning som normalt står till personalens förfogande vid ifrågavarande enhet.

11 § Luottamusmiesten toimitilat

Työnantaja järjestää luottamusmiehelle, milloin työpaikan olosuhteet sitä edellyttävät, paikan, jossa hän voi säilyttää luottamusmiestehtäviä varten tarvittavat asiakirjat ja toimistovälineet. Lisäksi on luottamusmiehelle järjestettävä mahdollisuus käyttää ao. yksikön henkilöstön tavanomaisessa käytössä olevia viestintävälineitä. Työnantaja järjestää tarvittaessa, mikäli se paikalliset olosuhteet huomioon ottaen on mahdollista, paikan, jossa voidaan käydä luottamusmiestehtävien hoitamista varten välttämättömät keskustelut.

Kokonaan työstä vapautetulle pääluottamusmiehelle työnantaja järjestää toimitilat sekä mahdollisuuden käyttää ao. yksikössä henkilöstön tavanomaisessa käytössä olevia viestintä- ja toimistovälineitä.

12 § Förhandlingsordning

Vid avgörande av meningsskiljaktigheter iakttas bestämmelserna i kollektivavtalet.

12 § Neuvottelujärjestys

Erimielisyyksien ratkaisemisessa noudatetaan työehtosopimuksen määräyksiä.

13 § Avtalets giltighetstid

Om avtalet upphör att gälla ska bestämmelserna gällande förtroendemän i detta avtal dock iakttas tills ett nytt kollektivavtal har slutits.

13 § Sopimuksen voimassaolo

Jos työehtosopimus lakkaa olemasta voimassa, tämän sopimuksen luottamusmiehiä koskevia määräyksiä kuitenkin noudatetaan, kunnes uudesta työehtosopimuksesta on sovittu.

BILAGA 2: ARBETARSKYDDSAVTAL**LIITE 2: TYÖSUOJELUSOPIMUS****1 § Arbetarskyddsfullmäktig**

Arbetstagarnas rätt att välja arbetarskyddsfullmäktig och suppleant fastställs enligt lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006). Om arbetarskyddsfullmäktigs mandat kan avtalas mellan arbetsgivaren och Post- och logistikbranschens union PAU rf.

2 § Arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter

Arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter fastställs enligt lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen. Dessutom handhar arbetarskyddsfullmäktig andra uppgifter som tillkommer hen enligt övrig lagstiftning och andra bestämmelser. Om arbetarskyddsfullmäktig inte tillfälligt kan sköta sina uppgifter sköts dessa av vice fullmäktig.

3 § Information som ska lämnas till arbetarskyddsfullmäktig och rätten till utbildning

Arbetarskyddsfullmäktigs rätt till information och utbildning fastställs i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen.

4 § Arbetarskyddsfullmäktigs ställning

Arbetarskyddsfullmäktig är skyldig att iaktta bestämmelser och avtal gällande arbetsförhållandet, arbetstider, chefernas order samt andra skyldigheter som beror på arbetsförhållandet trots sin ställning som arbetarskyddsfullmäktig.

1 § Työsuojeluvaltuutettu

Työntekijöiden oikeus valita työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutetut määräytyy työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) mukaan. Työsuojeluvaltuutetun toimialueesta voidaan sopia työnantajan ja Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:n kesken.

2 § Työsuojeluvaltuutetun tehtävät

Työsuojeluvaltuutetun tehtävät määräytyvät työsuojelun valvonnasta ja työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain mukaan. Lisäksi työsuojeluvaltuutettu suorittaa muut tehtävät, jotka hänelle muun lainsäädännön ja sopimusten perusteella kuuluvat. Jos työsuojeluvaltuutettu ei voi hoitaa tehtäviään tilapäisen esteen vuoksi, varavaltuutettu huolehtii tehtävien hoitamisesta.

3 § Työsuojeluvaltuutetulle annettavat tiedot ja oikeus saada koulutusta

Työsuojeluvaltuutetun oikeus tiedon saantiin ja koulutukseen määräytyvät työsuojelun valvonnasta ja työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain mukaan.

4 § Työsuojeluvaltuutetun asema

Työsuojeluvaltuutettu on velvollinen noudattamaan työsuhdetta koskevia määräyksiä ja sopimuksia, työaika, esihenkilöidensä antamia määräyksiä sekä muita työsuhteesta johtuvia velvoitteita siitä huolimatta, että hän toimii työsuojeluvaltuutettuna.

En arbetstagare som verkar som arbetarskyddsfullmäktig får inte på grund av detta uppdrag sägas upp eller mot hans samtycke flyttas till ett arbete med sämre lön än i den tidigare uppgiften eller där skötseln av fullmäktiguppgifterna försvåras. Om personal i arbetsförhållande måste omplaceras ska strävas efter att i sista hand omplacera den arbetstagare som är arbetarskyddsfullmäktig.

5 § Arbetarskyddsfullmäktigs uppsägningsskydd

Uppsägning på grund av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker

Om uppsägning av arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal gäller vad som föreskrivs i 7 kap. 10 § i lagen om arbetarskydd om uppsägning av förtroendemannens arbetsavtal.

Arbetarskyddsfullmäktig ska uppsägas skriftligen. Orsaken till uppsägningen bör framgå av meddelandet. Post- och logistikbranschernas union PAU rf underrättas om uppsägningen.

Ersättningar

Om arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal avtalsstridigt har sagts upp, ska arbetsgivaren som ersättning till arbetarskyddsfullmäktig betala lön för minst 10 och högst 30 månader. Ersättningen ska fastställas på samma grunder som stadgas i 12 kap. 2 § i arbetsavtalslagen. Som ersättningshöjande faktor ska beaktas att rättigheterna enligt detta avtal har kränkts. Om en domstol överväger att förutsättningar för fortsatt arbetsförhållande eller för återställning av redan avbrutet arbetsförhållande föreligger, och arbetsförhållandet trots detta inte återupptas, ska detta beaktas som speciellt vägande skäl vid fastställandet av storleken på ersättningen.

Kandidatskydd

Bestämmelserna i 7 kap. 10 § i arbetsavtalslagen ska i tillämpliga delar även iakttas vad gäller arbetarskyddsfullmäktigkandidater som arbetsgivaren skriftligen underrättats om.

Työsuojeluvaltuutettuna toimivaa työntekijää ei saa tämän tehtävän vuoksi irtisanoa tai siirtää ilman hänen omaa suostumustaan sellaiseen tehtävään, jonka palkkaus on hänen aikaisemman tehtävänsä palkkausta huonompi tai jossa valtuutetun tehtävien hoito vaikeutuu. Mikäli sopimussuhteista henkilöstöä joudutaan siirtämään, viimeisenä on pyrittävä siirtämään työsuojeluvaltuutettuna toimiva työntekijä.

5 § Työsuojeluvaltuutetun irtisanomissuoja

Tuotannolliset ja taloudelliset irtisanomisperusteet

Työsuojeluvaltuutetun työsopimuksen irtisanomisesta on voimassa, mitä työsopimuslain 7 luvun 10 §:ssä säädetään luottamusmiehen irtisanomisesta. Työsuojeluvaltuutettu irtisanotaan kirjallisesti. Ilmoituksessa tulee ilmetä irtisanomisen syy. Irtisanomisesta annetaan ilmoitus Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:lle.

Korvaukset

Jos työsuojeluvaltuutetun sopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena työsuojeluvaltuutetulle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä samojen perusteiden mukaan kuin työsopimuslain 12 luvun 2 §:ssä on säädetty. Korvausta lisäävänä tekijänä on otettava huomioon se, että tämän sopimuksen oikeuksia on loukattu. Jos tuomioistuimien harkitsee, että edellytykset työsuhteen jatkumiselle tai jo päättyneen työsuhteen palauttamiselle on olemassa, eikä työsuhdetta siitä huolimatta jatketa, on tämä otettava erityisen painavana huomioon korvauksen suuruutta määrättäessä.

Ehdokassuoja

Työsopimuslain 7 luvun 10 §:ssä säännöksiä on soveltuvin osin noudatettava myös työsuojeluvaltuutettuehdokkaaseen, jonka asettamisesta on kirjallisesti ilmoitettu työnantajalle. Ehdokassuoja alkaa aikaisintaan

Kandidatskyddet börjar tidigast tre veckor innan valet förrättas och slutar då valresultatet har konstaterats. Bestämmelserna i arbetsavtalslagen iakttas på en person som fungerat som arbetarskyddsfullmäktig i sex månader efter att uppdraget avslutats.

Arbetarskyddsfullmäktigs ställning vid överlåtelse av rörelse

Arbetarskyddsfullmäktigs status fortsätter oberoende av överlåtelse av rörelse som sådan, om den överlåtna rörelsen eller en del av den bevarar sin självständighet. Om en överlåten rörelse eller en del av den förlorar sin självständighet, har arbetarskyddsfullmäktig rätt till i denna paragraf avsett efterskydd med anledning av överlåtelse av rörelse till slutet av verksamhetsperioden.

Yrkesutbildning

Efter avslutat uppdrag som arbetarskyddsfullmäktig ska hen och företaget gemensamt utreda, om upprätthållandet av yrkesskickligheten i tidigare eller motsvarande arbete förutsätter yrkesutbildning. Arbetsgivaren tillhandahåller den utbildning som utredningen visar vara nödvändig. Vid avgörandet av utbildningens innehåll bör man beakta befrielsen från arbetet, längden på den period under vilken arbetarskyddsfullmäktig skött uppgifterna och de förändringar i arbetsmetoderna som skett under denna tid.

kolme viikkoa ennen vaalin toimittamista ja päättyy vaalituloksen tultua todetuksi. Työsopimuslain säännöksiä noudatetaan työsuojeluvaltuutettuna toimineeseen henkilöön kuusi kuukautta hänen työsuojeluvaltuutetun tehtävänsä päättymisen jälkeen.

Työsuojeluvaltuutettu liikkeen luovutuksessa

Työsuojeluvaltuutetun asema jatkuu liikkeenluovutuksesta huolimatta sellaisenaan, jos luovutettu liike tai sen osa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luovutettava liike tai sen osa menettää itsenäisyytensä, työsuojeluvaltuutetulla on oikeus tässä pykälässä tarkoitettuun jälkisuojaan liikkeenluovutuksesta johtuneesta toimikauden päättymisestä lukien.

Ammatillinen koulutus

Työsuojeluvaltuutetun tehtävien päättymisen jälkeen tulee hänen ja yrityksen yhteisesti selvittää, edellyttääkö hänen ammattitaitonsa ylläpitäminen entiseen tai sitä vastaavaan työhön ammatillista koulutusta. Työnantaja järjestää selvityksen edellyttämää koulutusta. Koulutuksen sisältöä ratkaistaessa tulee kiinnittää huomiota työstä vapautukseen, työsuojeluvaltuutetun tehtävien keston ja sinä aikana tapahtuneisiin työmenetelmien muutoksiin.

6 § Skötsel av arbetarskyddsuppgifter

Arbetarskyddsfullmäktig

För skötseln av sina uppdrag beviljas arbetarskyddsfullmäktig vid behov temporär eller regelbundet återkommande ledighet från arbetet.

Arbetarskyddsfullmäktigen har rätt till regelbunden befrielse från arbetet 1 timme per vecka. Dessutom beviljas

6 § Työsuojelutehtävien hoitaminen

Työsuojeluvaltuutettu

Tehtäviensä hoitamista varten työsuojeluvaltuutetulle järjestetään säännöllisesti toistuvaa tai tilapäistä vapautusta työstään.

Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada säännöllistä vapautusta työstään 1 tunti viikossa. Tämän lisäksi työsuojeluvaltuutetulle

arbetarskyddsfullmäktigen ledighet från arbetet vid behov.

Tidsanvändning för medlem av arbetarskyddskommittén

Om befrielse från arbete som beviljas arbetarskyddskommittémedlemmar som representerar arbetstagarna avtalas med arbetsgivaren och huvudförtroendemannen.

järjestetään vapautusta työstään tarpeen mukaan.

Työsuojelutoimikunnan jäsenen ajankäyttö

Työsuojelutoimikunnan työntekijöitä edustaville jäsenille myönnettävästä työstä vapauttamisesta sovitaan työnantajan ja pääluottamusmiehen kesken.

7§ Ersättning av inkomstbortfall

Arbetarskyddsfullmäktig

Arbetsgivaren ersätter den inkomstförlust som uppstår för arbetarskyddsfullmäktig på grund av den beviljade regelbundet återkommande arbetsbefrielsen och den tillfälligt beviljade arbetsbefrielsen, antingen vid lokala förhandlingar med arbetsgivarrepresentanten eller vid andra överenskomna uppgifter med arbetsgivaren, om inte avtalats om annan ersättningsgrund

Om ett arbetsskift som berättigar till kvälls- eller natttillägg för en arbetarskyddsfullmäktig som regelbundet utför kvälls- eller nattarbete annulleras helt eller delvis på grund av ett arbetarskyddsfullmäktigsuppdrag som enligt arbetsgivaren ska göras vid en annan tidpunkt än kvälls- och nattetid, erhåller arbetarskyddsfullmäktig som ersättning för inkomstbortfall kvälls- eller nattarbetstillägg för motsvarande tid som det annullerade arbetsskiftet eller en del av det, dock högst för den tid som använts för arbetarskyddsfullmäktiguppdraget. För tillfällig befrielse betalas lön enligt de planerade delarna i arbetsskiftförteckningen eller enligt ett helt annullerat arbetsskift.

Om en arbetarskyddsfullmäktig som inte är helt arbetsbefriad utför uppgifter överenskomna med arbetsgivaren utanför ordinarie arbetstid, betalas mer- och övertidsersättning enligt samma principer som i hans ordinarie arbete

7 § Ansionmenetyksen korvaaminen

Työsuojeluvaltuutettu

Työnantaja korvaa työsuojeluvaltuutetulle sen ansion, jonka tämä menettää työaikana annetun säännöllisesti toistuvan vapautuksen ja tilapäisesti myönnetyn vapautuksen ajalta joko paikallisissa neuvotteluissa työnantajan edustajien kanssa tai toimiessaan muuten työnantajan kanssa sovituissa tehtävissä, jollei muunlaisesta korvausperusteesta ole sovittu.

Jos säännöllisesti ilta- tai yötyötä tekevän työsuojeluvaltuutetun ilta- tai yötyölisään oikeuttava työvuoro työnantajan muuna kuin ilta- tai yöaikana tehtäväksi määräämän työsuojelutehtävän johdosta kokonaan tai osittain peruuntuu, työsuojeluvaltuutetulle maksetaan ansionmenetyksen korvauksena ilta- tai yötyölisä peruuntunutta työvuoroa tai sen osaa vastaavalta ajalta kuitenkin enintään työsuojelutehtävään käytetyltä ajalta.

Tilapäisen vapautuksen ajalta palkka maksetaan työvuoroluettelon suunnitellun osin tai kokonaan peruuntuneen työvuoron mukaisesti.

Jos muu kuin kokonaan työstä vapautettu työsuojeluvaltuutettu suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan hänelle lisä- ja ylityökorvausta samojen perusteiden mukaisesti kuin hänen varsinaisessa työssään tai sovitaan hänen kanssaan muunlaisesta lisäkorvauksesta.

eller så avtalas med hen om en annorlunda tilläggsersättning.

Arbetarskyddskommittémedlem

Arbetarskyddskommittémedlemmar som representerar arbetstagarna har rätt att få ersättning för omedelbart inkomstbortfall till följd av skötandet av arbetarskyddsuppgifter samt arvode för uppdrag utanför arbetstiden och för arbetarskyddskommitténs möten såsom arbetarskyddsfullmäktig.

Övriga ersättningar

Om arbetarskyddsfullmäktig enligt avtal med arbetsgivaren eller på order av arbetsgivaren reser utanför sin arbetsplats eller boningsort för att föra förhandlingar eller andra uppdrag som hör till arbetarskyddsfullmäktigs uppdrag, betalas till hen ersättning för resekostnader och dagtraktamente enligt samma grunder som i hens ordinarie arbete.

8 § Arvoden för arbetarskyddsfullmäktig

Utöver ersättning för inkomstbortfall erhåller arbetarskyddsfullmäktig dessutom arvode enligt ersättningsbilagan (bilaga E).

Baserat på anmälan som lämnats till arbetsgivaren betalas till person som fungerar som arbetarskyddsfullmäktigs suppleant en 21,5-del av arbetarskyddsarvodet för varje arbetsdag. Arvodet för den ordinarie uppdragsinnehavaren sänks inte under vikariattiden. Om den ordinarie uppdragsinnehavaren är frånvarande utan lön utbetalas inget förtroendemannaarvode för tiden.

9 § Arbetarskyddsfullmäktigs arbetslokaler

Arbetsgivaren ordnar åt arbetarskyddsfullmäktig, då förhållandena på arbetsplatsen förutsätter det, ett arbetsutrymme, där man kan förvara dokument och kontorsutrustning för uppdraget.

Työsuojelutoimikunnan jäsen

Työsuojelutoimikunnan työntekijöitä edustavilla jäsenillä on oikeus saada korvausta välttämättömien työsuojelua koskevien tehtävien hoitamisen johdosta heille aiheutuneesta ansionmenetyksestä sekä palkkiota heidän työajan ulkopuolella suorittamistaan tehtävistä ja työsuojelutoimikunnan kokouksista kuten työsuojeluvaltuutetulla.

Muut korvaukset

Jos työsuojeluvaltuutettu työnantajan kanssa sovittuaan tai työnantajan määräyksestä matkustaa työsuojelutehtäväänsä kuuluvia neuvotteluja tai muita niihin liittyviä tehtäviä varten työ- ja asuinpaikkansa ulkopuolelle, hänelle maksetaan matkakustannusten korvausta ja päivärahaa samojen perusteiden mukaan kuin hänen varsinaisessa työssään.

8 § Työsuojelupalkkiot

Ansionmenetyksen korvauksen lisäksi työsuojeluvaltuutetulle maksetaan työsuojelupalkkiota korvauksia koskevan liitteen mukaisesti (liite E).

Työnantajalle annetun ilmoituksen perusteella työsuojeluvaltuutetun sijaisena toimivalle maksetaan jokaiselta työpäivältä yksi 21,5:s osa työsuojelupalkkiosta. Tehtävän varsinaisen haltijan palkkiota ei sijaisuusajalta alenneta. Tehtävän varsinaisen haltijan palkattoman poissaolon ajalta hänelle ei makseta työsuojelupalkkiota.

9 § Työsuojeluvaltuutetun toimitilat

Työnantaja järjestää työsuojeluvaltuutetulle, milloin työpaikan olosuhteet sitä edellyttävät paikan, jossa hän voi säilyttää tehtäviään varten tarvittavat asiakirjat ja toimistovälineet. Lisäksi työsuojeluvaltuutetulle on järjestettävä

Arbetskyddsfullmäktig ska dessutom ges möjlighet att använda de kommunikationsmedel som normalt står till personalens förfogande inom den ifrågavarande enheten. Arbetsgivaren arrangerar vid behov, såvida det med iakttagande av lokala förhållanden är möjligt, ett utrymme, där nödvändiga diskussioner för skötandet av arbetskyddsuppdraget kan föras.

Åt arbetskyddsfullmäktig på heltid ordnar arbetsgivaren med arbetsutrymmen samt möjlighet att använda kommunikations- och kontorsutrustning som normalt står till personalens förfogande vid ifrågavarande enhet.

mahdollisuus käyttää ao. yksikön henkilöstön tavanomaisessa käytössä olevia viestintävälineitä. Työnantaja järjestää tarvittaessa, mikäli paikalliset olosuhteet huomioon ottaen on mahdollista, paikan, jossa voidaan käydä työsuojelutehtävien hoitamista varten välttämättömät keskustelut.

Päätoimiselle työsuojeluvaltuutetulle työnantaja järjestää toimitilat sekä mahdollisuuden käyttää ao. yksikössä henkilöstön tavanomaisessa käytössä olevia viestintä- ja toimistovälineitä.

10 § Skyddsombud

Arbetsgivaren och huvudförtroendemannen eller arbetsgivaren och Post- och logistikbranschens union PAU rf kan avtala om valet av arbetskyddsombud och deras uppgifter. För arbetskyddsombud kan man för skötseln av uppgifterna bevilja tillfällig befrielse från arbetsuppgifterna genom lokala avtal med huvudförtroendemannen. Arvode för arbetskyddsombudet kan avtalas.

10 § Työsuojeluasiamies

Työnantajan ja pääluottamusmiehen kesken tai työnantajan ja Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:n kesken voidaan sopia työsuojeluasiamiesten valinnasta ja näiden tehtävistä. Työsuojeluasiamiehelle voidaan antaa hänen tehtäviensä hoitamisen vaatimaa tilapäistä vapautusta työtehtävistä sopimalla siitä paikallisesti pääluottamusmiehen kanssa. Työsuojeluasiamiehelle voidaan sopia maksettavaksi palkkiota.

BILAGA 3: AVTAL OM FACKFÖRENINGsutbildning

1 § Allmänt

Fackföreningsutbildning är utbildning som arrangeras för medlemskåren inom Post- och logistikbranschens union PAU rf, som ekonomiskt stöds av arbetsgivaren såsom nedan avtalas.

LIITE 3: SOPIMUS AMMATTIYHDISTYSKOULUTUKSESTA

1 § Yleistä

Ammattiyhdistyskoulutus on Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:n jäsenkunnalleen järjestämää koulutusta, jota työnantaja tukee taloudellisesti, siten kuin jäljempänä on sovittu.

Työnantaja tukee koulutukseen osallistumista taloudellisesti.

Arbetsgivaren stöder deltagande i utbildningar ekonomiskt.

2 § Rätt att delta

Berättigade att delta i fackföreningsutbildning som stöds ekonomiskt av arbetsgivaren är i förtroendemannaavtalet avsedda förtroendemän och deras suppleanter, ordförande för fackavdelning eller förening samt förtroendevalda avsedda i avtalet om arbetarskydd.

Nämnda personer, som är berättigade till utbildning, får delta i sådan fackföreningsutbildning som arbetsgivaren stödjer ekonomiskt som är nödvändig för att de ska kunna sköta sitt förtroende- eller samarbetsuppdrag.

3 § Kurspenning

Arbetsgivaren betalar till utbildningens arrangör som ersättning för de kostnader som utbildningen förorsakar en kurspenning, vars storlek bestäms enligt ersättningsbilagan (bilaga E). Kurspenning betalas för högst en månad per utbildning.

4 § Ersättning för förlorad arbetsinkomst

För ledig tid som beviljats för fackföreningsutbildning som stöds ekonomiskt av arbetsgivaren ersätter arbetsgivaren arbetstagaren för inkomstbortfall under högst en månad per utbildningstillfälle.

Inkomstbortfallet ersätts genom att betala fast lön för utbildningen. För timlön eller prestationsavlönad arbetstagare ersätts inkomstbortfallet för ordinarie arbetstid uträknat enligt genomsnittsinkomsten per dag.

5 § Ansökan om arbetsbefrielse

2 § Osallistumisoikeus

Työnantajan taloudellisesti tukemaan ammattiyhdistyskoulutukseen ovat oikeutettuja osallistumaan luottamusmiessopimuksessa tarkoitetut luottamusmiehet ja näiden varamiehet, ammattiosaston tai yhdistyksen puheenjohtaja sekä työsuojelusopimuksessa tarkoitetut luottamushenkilöt.

Mainitut koulutukseen oikeutetut voivat osallistua sellaiseen työnantajan taloudellisesti tukemaan ammattiyhdistyskoulutukseen, joka on tarpeen heidän luottamus- tai yhteistoimintatehtävänsä hoitamisen kannalta.

3 § Kurssiraha

Työnantaja maksaa koulutuksen järjestäjälle koulutuksesta aiheutuvien kustannusten korvauksena kurssirahan, jonka suuruus määräytyy korvausliitteen (liite E) mukaisesti. Kurssiraha maksetaan enintään kuukauden ajalta koulutustilaisuutta kohden.

4 § Ansionmenetyksen korvaus

Työnantajan taloudellisesti tukemaan ammattiyhdistyskoulutukseen myönnetyn vapaan ajalta työnantaja korvaa työntekijälle ansionmenetyksen enintään yhden kuukauden ajalta koulutustilaisuutta kohti.

Ansionmenetyks korvataan maksamalla koulutustilaisuuden ajalta kiinteä palkka. Tuntitai suoritepalkkaiselle työntekijälle korvataan aiheutuva säännöllisen työajan ansionmenetyks keskipäiväansion mukaan laskettuna.

5 § Vapautuksen hakeminen

Personen bör ansöka om befrielse från sina arbetsuppgifter för utbildningen. Ansökan bör göras minst tre veckor innan utbildningen börjar om den varar i högst fem dagar, och minst sex veckor innan om den varar längre än fem dagar.

Om beviljandet av ledig tid under tid som avses i ansökan skulle medföra kännbar olägenhet för företagets verksamhet, har arbetsgivaren rätt att skjuta upp tidpunkten för början av den lediga tiden med högst sex månader eller, då det gäller utbildning som återkommer mera sällan än med sex månaders intervall, högst till dess då följande motsvarande utbildning arrangeras. Om arbetsgivaren använder sin tidigare avsedda uppskjutningsrätt, ska senast 10 dagar innan utbildningstillfället börjar skriftligt informeras huvudförtroendemannen och vederbörande person om varför det inte är möjligt att bevilja ledig tid.

6 § Studieledighet

Arbetstagare kan delta i oavlönad fackföreningsutbildning enligt bestämmelserna i lagen om studieledighet.

En person kan under en månad per kalenderår delta i ekonomiskt stödd fackföreningsutbildning utan att detta reducerar studieledighetstiden enligt lagen om studieledighet.

Henkilön on haettava vapautusta työtehtävistään koulutustilaisuutta varten. Hakemus on tehtävä vähintään kolme viikkoa ennen koulutustilaisuuden alkua, jos tilaisuus kestää enintään viisi päivää ja vähintään kuusi viikkoa ennen, jos tilaisuus kestää enemmän kuin viisi päivää.

Jos vapaan myöntäminen tuottaisi hakemuksessa tarkoitettuna aikana tuntuva haittaa yrityksen toiminnalle, työnantajalla on oikeus siirtää vapaan alkamisajankohtaa enintään kuudella kuukaudella tai, milloin on kysymys harvemmin kuin kuuden kuukauden välein toistuvasta koulutuksesta, enintään siihen saakka, kunnes seuraava vastaava koulutustilaisuus järjestetään. Mikäli työnantaja käyttää edellä tarkoitettua siirto-oikeuttaan, tulee pääluottamusmiehelle ja asianomaiselle henkilölle viimeistään 10 päivää ennen koulutustilaisuuden alkua ilmoittaa kirjallisesti syy, jonka takia vapaan myöntäminen ei ole mahdollista.

6 § Opintovapaa

Työntekijä voi osallistua palkattomaan ammattiyhdistyskoulutukseen opintovapaalain säännösten mukaisesti.

Henkilö voi osallistua yhden kuukauden ajan kalenterivuodessa taloudellisesti tuettuun ammattiyhdistyskoulutukseen ilman, että se vähentää opintovapaalain mukaista opintovapaa-aikaa.

BILAGA 4: RESEERSÄTTNINGAR**LIITE 4: MATKUSTAMINEN****1 § Allmänt**

Arbetstagaren är skyldig att utföra de arbetsresor som arbetsuppgifterna förutsätter. Arbetsresorna ska utföras på ett ändamålsenligt sätt, så att resan inte räcker längre eller förorsakar större kostnader än vad som är nödvändigt för skötseln av uppgifterna.

2 § Start och slut på arbetsresan

Arbetsresan börjar från arbetstagarens ordinarie arbetsplats eller direkt från bostaden och slutar vid arbetstagarens ordinarie arbetsplats eller direkt vid bostaden.

3 § Ersättningsbara kostnader

Arbetsgivaren ersätter alla extra och nödvändiga resekostnader, till vilka räknas priset för resebiljetter, resegodskostnader, användning av egen bil som baserar sig på avtal samt då resan sker nattetid, avgifter för sovkupe.

Om tjänsteresan varar över natten ersätter arbetsgivaren även inkvarteringskostnader.

Kostnadsersättningar som förorsakas av resan samt övriga detaljer som berör resan bör vid behov gemensamt utredas före avfärden.

4 § Kilometerersättning

För en resa som arbetstagaren genomför med egen eller en av hen disponerad bil betalas kilometerersättning som ersättning för resekostnader i enlighet med Skatteförvaltningens vid var tid gällande beslut.

1 § Yleistä

Työntekijä on velvollinen suorittamaan työtehtävien edellyttämät työmatkat. Työmatka on tehtävä tarkoituksenmukaisella tavalla siten, ettei siihen kulu aikaa eikä siitä aiheudu kustannuksia enemmän, kuin tehtävien hoitaminen välttämättä vaatii.

2 § Työmatkan alkaminen ja päättyminen

Työmatka alkaa työntekijän varsinaiselta työpaikalta tai suoraan asunnolta ja päättyy työntekijän varsinaiselle työpaikalle tai suoraan asunnolle.

3 § Korvattavat kulut

Työnantaja korvaa kaikki ylimääräiset ja tarpeelliset matkakustannukset, joihin luetaan matkalippujen hinnat, matkatavarakustannukset, sopimukseen perustuva oman auton käyttö sekä milloin matka tapahtuu yön aikana, makuupaikkalippujen hinnat.

Mikäli työmatka kestää yön yli, työnantaja korvaa lisäksi majoituskulut.

Matkasta aiheutuvien kustannusten korvaaminen sekä muut matkaan liittyvät yksityiskohdat tulee tarvittaessa yhteisesti selvittää ennen matkalle lähtöä.

4 § Kilometrikorvaukset

Työntekijän omalla tai hallitsemallaan autolla tekemästä matkasta suoritetaan matkustamiskustannusten korvauksena kilometrikorvausta Verohallinnon kulloinkin voimassa olevan päätöksen mukaisesti.

5 § Dagtraktamente

Då stället där arbetet utförs ligger på över 15 kilometers avstånd från arbetsplatsen eller bostaden, samt dessutom på över 5 kilometers avstånd från både den egentliga arbetsplatsen och bostaden, betalas dagtraktamente per resedygn enligt följande:

- heldagstraktamente: då resan tagit över 10 timmar,
- deltraktamente: då resan tagit över 6 timmar.

Då resan tagit längre tid än ett resedygn och tiden som förbrukats för resan överskrider det sista resedygnet med minst två timmar, berättigar det till ett nytt deltraktamente, och om resan överskrider det sista resedygnet över sex timmar berättigar det till ett nytt heldagstraktamente.

Dagtraktamentet är det belopp som Skatteförvaltningen årligen fastställer som skattefritt.

6 § Nedsättning av dagtraktamentet

Om arbetstagaren under något resedygn får fri kost eller om maten ingår i priset för biljett eller hotellrum, avdras hälften av dagtraktamentbeloppet. Med fri kost avses två fria måltider då det gäller inhemskt heldagstraktamente och utrikes dagtraktamente samt en fri måltid då det gäller deltraktamente.

7 § Löneutbetalning för resdagar

För resedagar betalas lön för resetid, som arbetstagaren på grund av resa annars är förhindrad att få lön för, dock för högst en så lång tid att hen får lön som motsvarar den ordinarie dagliga arbetstiden. Resetiden räknas inte som arbetstid.

5 § Päiväraha

Kun työn tekemispaiikka on yli 15 kilometrin etäisyydellä työpaikasta tai asunnosta, sekä lisäksi yli 5 kilometrin etäisyydellä sekä varsinaisesta työpaikasta että asunnosta, maksetaan päivärahaa kultakin matkavuorokaudelta seuraavasti:

- kokopäiväraha: matka on kestänyt yli 10 tuntia,
- osapäiväraha: matka on kestänyt yli 6 tuntia.

Kun matka on kestänyt enemmän kuin yhden matkavuorokauden ajan ja matkaan käytetty aika ylittää viimeisen matkavuorokauden vähintään kahdella tunnilla, se oikeuttaa uuteen osapäivärahaan, ja yli kuudella tunnilla, se oikeuttaa uuteen kokopäivärahaan.

Päiväraha on määrältään se, jonka Verohallinto vuosittain vahvistaa verovapaaksi.

6 § Päivärahan vähentäminen

Jos työntekijä jonakin matkavuorokautena saa ilmaisen tai matkalipun taikka hotellihuoneen hintaan sisältyneen ruoan, päivärahan määrästä vähennetään puolet. Ilmaisella ruoalla tarkoitetaan kotimaan kokopäivärahan ja ulkomaan päivärahan kysymyksessä ollen kahta ja osapäivärahan kysymyksessä ollen yhtä ilmaista ateriala.

7 § Palkanmaksu matkapäiviltä

Matkapäiviltä maksetaan palkka siltä matkaan käytetyltä ajalta, jolta työntekijä matkan takia muuten on estynyt saamasta palkkaa kuitenkin enintään niin pitkältä ajalta, että hän saa säännöllistä päivittäistä työaikaansa vastaavan palkan. Matka-aikaa ei lueta työaikaan.

För inrikesresa under söndag och helgdag samt annan ledig dag enligt arbetstagarens arbetsskiftsförteckning betalas lön för resetid som motsvarar hans regelbundna arbetstid för högst 7 timmar 30 minuter enligt den enkla timlönen.

Om arbetstagaren på order av arbetsgivaren under annan än ovan nämnda dag genomför en resa som arbetsuppgifterna förutsätter, och om den tid som används för resan utanför den betalda arbetstiden uppgår till minst 4 timmar, betalas ersättning för restiden, vars storlek bestäms enligt ersättningsbilagan (bilaga E).

Då arbetstagaren på grund av sina uppgifters karaktär själv bestämmer över sina resor och arbetstid betalas inte ersättning för resetid.

Sunnuntai- ja pyhäpäivänä sekä muuna työntekijän työvuoroluettelon edellyttämänä vapaapäivänä kotimaassa suoritetusta matkasta maksetaan matka-ajan palkka hänen säännöllistä työaikaa vastaavasti enintään 7 tunnilta 30 minuutilta yksinkertaisen tuntipalkan mukaan.

Jos työntekijä suorittaa työnantajan määräyksestä muuna kuin edellä mainittuna päivänä työtehtävien edellyttämän matkan, johon käytettävä aika palkallisen työajan ulkopuolella on vähintään 4 tuntia, hänelle maksetaan matka-ajan korvaus, jonka suuruus määräytyy korvausliitteen (liite E) mukaisesti.

Milloin työntekijä tehtäviensä luonteen vuoksi itse päättää matkojensa suorittamisesta ja työaikansa käytöstä, ei korvausta matkustamiseen käytetyltä ajalta makseta.

8 § Utlandsdagtraktamentet

Grunderna för beräkning av utlandsdagtraktamente följer i Skatteförvaltningens vid var tid gällande beslut.

För kryssningsseminarier samt för mötes- och utbildningskryssningar betalas dagtraktamente enligt bestämmelserna om inrikesresor och eurobelopp.

8 § Ulkomaan päiväraha

Ulkomaan päivärahan määräytymisperusteet ovat kulloinkin voimassa olevan Verohallinnon päätöksen mukaiset.

Laivaseminaareista sekä kokous- ja koulutusristeilyistä suoritetaan päiväraha kotimaan matkojen säännösten ja euromäärien mukaisesti.

9 § Måltidsersättning

Om arbete på uppdrag av arbetsgivaren utförs på minst 2 kilometers avstånd från arbetstagarens arbetsplats och om arbetstagaren på grund av arbetet inte har möjlighet att inta sin måltid på sitt sedvanliga matställe under måltidsrasten, betalas måltidsersättning till arbetstagaren som kompensation för de kostnader som uppstår. Måltidsersättningens storlek bestäms i enlighet med Skatteförvaltningens vid var tid gällande beslut. Måltidsersättningen betalas inte samtidigt med dagtraktamente.

9 § Aterikorvaus

Jos työ työnantajan toimeksiannosta tehdään vähintään 2 kilometrin etäisyydellä työntekijän toimipaikasta eikä työntekijällä ole työn vuoksi mahdollisuutta ruokailutauon aikana aterioida tavanomaisella ruokailupaikallaan, hänelle maksetaan siitä aiheutuvien kustannusten korvauksena aterikorvausta. Aterikorvauksen suuruus määräytyy Verohallinnon kulloinkin voimassa olevan päätöksen mukaisesti. Aterikorvausta ei makseta samanaikaisesti päivärahan kanssa.

Om arbetstagaren under ovan avsedda förhållanden måste arbeta minst tre timmar utöver den normala arbetstiden, betalas ytterligare en måltidsersättning som kompensation för de kostnader detta medför.

Jos työntekijä edellä tarkoitetuissa oloissa joutuu työskentelemään vähintään kolme tuntia yli normaalin työajan, maksetaan hänelle tästä aiheutuvien kustannusten korvauksena edellisen lisäksi toinen ateriakorvaus.

BILAGA 5: ERSÄTTNING FÖR FLYTTNINGSKOSTNADER

1 §

Om en arbetstagare blir tvungen att flytta till en annan ort i hemlandet på grund av att arbetsgivarens företag eller en del av det flyttas eller omstruktureras ersätter arbetsgivaren arbetstagarens flyttkostnader.

2 §

Som flyttkostnader ersätts:

1. resekostnader för arbetstagaren och dennes familjemedlemmar enligt bestämmelserna om ersättning av resekostnader i kollektivavtalet,
2. nödvändiga, skäligen och direkta kostnader med anknytning till transporten av sedvanligt hemlösöre,
3. flyttningsbidrag som ersättning för andra nödvändiga omkostnader förorsakade av flyttningen.

En arbetstagare kan efter arbetsgivarens prövning även erhålla ersättning för annan nödvändig kostnad med anknytning till flytten.

3 §

Flyttningsbidrag betalas som ersättning för nödvändiga kostnader som förorsakats av flytten.

LIITE 5: MUUTTOKUSTANNUSTEN KORVAAMINEN

1 §

Jos työntekijä joutuu kotimaassa muuttamaan asuntoaan toiselle paikkakunnalle työnantajan yrityksen tai sen osan siirtämisen taikka uudelleenjärjestelyn johdosta, työnantaja korvaa hänen muuttokustannuksensa.

2 §

Muuttokustannuksina korvataan:

1. työntekijän ja hänen perheenjäsentensä matkustamiskustannukset muuttomatkalta työehtosopimuksen työmatkakorvausten mukaisesti,
2. tavanomaiset koti-irtaimiston kuljetuksesta aiheutuneet välttämättömät, kohtuulliset ja kuljetukseen välittömästi liittyvät kustannukset, ja
3. muuttoreha korvauksena muista tarpeellisista muutosta aiheutuneista kustannuksista.

Työntekijälle voidaan suorittaa myös muuta tarpeellista muuttoon liittyvää korvausta työnantajan harkinnan mukaan.

3 §

Muuttoreha suoritetaan korvauksena muutosta aiheutuneista tarpeellisista kustannuksista.

Om en person flyttar är flyttningsbidraget 1 514 euro, om två personer flyttar är bidraget 1 850 euro och om tre eller flera personer flyttar är bidraget 2 186 euro.

Om flyttningen av företaget eller en del av det berör vardera make samtidigt, betalas flyttningsbidraget endast till den ena. Om tiden mellan flyttningsstidpunkterna ändå är minst sex månader, betalas dessutom till den andra maken 50 % av flyttningsbidraget.

4 §

Om arbetsgivaren anordnar kostnadsfri transport av personer och flyttgods ska denna användas, förutsatt att den med hänsyn till flyttssätt, resans längd och tid som avsätts för flytten uppfyller allmänna skäliga krav.

5 §

Faktura över i dessa bestämmelser avsedda ersättningar ska, såvida inte giltigt hinder föreligger, företas arbetsgivaren senast inom två månader efter utförd resa eller flytt.

Till fakturan ska bifogas kvitton och annan tillförlitlig redovisning över förorsakade kostnader.

Jos muuttavia henkilöitä on yksi, muuttorahaa maksetaan 1514 euroa, jos henkilöitä on kaksi, 1850 euroa, ja kolme tai enemmän, 2186 euroa.

Jos yrityksen tai sen osan siirto kohdistuu kumpaankin aviopuolisoon samanaikaisesti, suoritetaan muuttoraha vain toiselle. Jos siirtymisajankohtien välinen aika kuitenkin on vähintään kuusi kuukautta, suoritetaan lisäksi toiselle aviopuolisolle 50 % muuttorahasta.

4 §

Jos työnantaja järjestää maksuttoman henkilöiden tai muuttotavaran kuljetuksen, sitä on käytettävä, mikäli se muuttotapaan, matkan pituuteen tai muuttoon käytettävään aikaan nähden täyttää yleiset kohtuulliset vaatimukset.

5 §

Lasku näissä määräyksissä tarkoitettusta korvauksesta on, jollei pätevää estettä ole, annettava työnantajalle viimeistään kahden kuukauden kuluttua muutosta tai matkan suorittamisesta.

Laskuun on liitettävä kuitit ja muu luotettava selvitys aiheutuneista kustannuksista