

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

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

KOLLEKTIVAVTAL JÄMTE

ACKORDSPRISSÄTTNING

FÖR

MÅLNINGSBRANSCHEN

1.3.2022–29.2.2024

PINTAURAKOITSIJAT ry

BYGGNADSFÖRBUNDET rf

KOLLEKTIVAVTAL
JÄMTE
ACKORDSPRISSETTNING
FÖR
MÅLNINGSBRANSCHEN

mellan Pintaurokoitsijat ry
och Byggnadsförbundet rf

1.3.2022–29.2.2024

Rakennustieto Oy
ISBN 978-952-267-424-1
ISBN 978-952-267-425-8 (pdf)

Layout: Taittopalvelu Yliveto Oy

Tryck: Tryck Kari Ky, Jyväskylä 2022

Kollektivavtal	7	KA
Avtal om uppsägningskydd	57	AUSB
Avtal om arbetstagarnas representationssystem	62	ARS
Semesteravtal	75	SA
Allmän överenskommelse	80	AÖ
Avtal om anlitande av utomstående arbetskraft	82	AUA
Avtal om utbildningsverksamhet	85	AUV
Avtal om uppbörden av fackföreningsavgifter	89	FAT D
Skyddsanvisningar	91	SA
Ackordsprissättning	97	EP

Innehåll

I	ALLMÄNNA BESTÄMMELSER	7
1 §	Tillämpningsområde.....	7
2 §	Bilageavtal.....	7
3 §	Lokala avtal.....	8
II	ARBETSTID	9
4 §	Den ordinarie arbetstidens längd.....	9
5 §	Förkortning av arbetstiden.....	9
6 §	Förläggning av den ordinarie arbetstiden.....	10
7 §	Förflyttning av arbetstiden.....	11
8 §	Pauser.....	12
9 §	Lokala avtal om arbetstider.....	13
10 §	Förteckning över arbetsskift.....	14
11 §	Övertids- och nödarbete.....	15
12 §	Påsklördagen.....	16
13 §	Ersättning för söckenhelg.....	16
III	BESTÄMMELSER OM LÖNER	16
14 §	Lönesystemet.....	16
14.1 §	Tidlönesystemet.....	16
1	BEGREPP.....	16
2	LÖNEGRUPPERING OCH GRUNDTIMLÖNER.....	17
3	LÖNEGRUPPER.....	19
14.2 §	Lokala avtal om produktivitetshöjande och sporrande lönesättning.....	22
14.3 §	Ackordslönesystemet.....	23
14.4 §	Förman.....	23
15 §	Vissa ersättningar.....	23
16 §	Väderleksförhållanden.....	24
17 §	Lönebetalning.....	25
17 b §	Elektronisk passerkontroll och lönebetalning i ackordsbranscher.....	26
IV	BESTÄMMELSER OM VISSA	

	ERSÄTTNINGAR.....	28
18 §	Dagtraktamente och ersättning av resekostnader vid researbete.....	28
19 §	Arbete i utlandet.....	29
20 §	Dagliga resekostnader	31
V	SOCIALA BESTÄMMELSER.....	33
21 §	Semester	33
22 §	Lön för sjukdomstid	33
23 §	Läkarundersökningar.....	40
24 §	Moderskaps- och faderskapsledighet	43
25 §	Socialutrymmen	44
26 §	Verktyg.....	45
27 §	Skyddskläder.....	45
VI	SÄRSKILDA BESTÄMMELSER.....	47
28 §	Handledning o.d.	47
28 b §	Bekanta dig med arbetslivet och förtjäna	47
29 §	Uppbörderna av fackföreningsavgifter	48
30 §	Utomstående arbetskraft.....	48
31 §	Avgörande av meningsskiljaktigheter	48
32 §	Grupplivförsäkring	49
33 §	Giltighet.....	50
	UNDERTECKNINGSPROTOKOLL TILL KOLLEKTIVAVTALET FÖR MÅLNINGSBRANSCHEN JÄMTE ACKORDSPRISÄTTNING 2022	51
	AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD OCH PERMITTERING I BYGGNADSBANSCHEN	57
	AVTALET OM ARBETSTAGARNAS REPRESENTANTER SAMT OM SAMARBETET MELLAN ARBETSTAGARNA OCH ARBETSGIVARNA I FÖRETAG I MÅLNINGSBRANSCHEN	62
	KOLLEKTIVAVTAL OM SEMESTER FÖR ARBETSTAGARE I MÅLNINGSBRANSCHEN	75
	ALLMÄN ÖVERENSKOMMELSE	80

AVTAL OM ANLITANDE AV UTOMSTÅENDE ARBETSKRAFT	82
AVTAL OM UTBILDNINGSVERKSAMHET.....	85
AVTAL OM UPPBÖRDEN AV FACKFÖRENINGSAVGIFTER.....	89
SKYDDSANVISNINGAR FÖR BYGGNADS- OCH KORROSIONSSKYDDSMÅLNING	91
ALLMÄNNA BESTÄMMELSER FÖR UTFÖRANDE AV ACKORDSARBETE.....	97
1. ACKORDSARBETE	97
2. ACKORDSLÖN	97
3. ARBETSORDER FÖR ACKORD	97
4. UTFÖRANDET AV ACKORDSARBETET OCH ARBETETS KVALITET.....	98
5. ARBETEN SOM INTE PRISSATTS	98
6. BOKFÖRING AV ACKORDSARBETE ...	98
7. MÄTNING, BERÄKNING OCH BETALNING AV ACKORDSARBETE.....	98
ALLMÄNNA BESTÄMMELSER FÖR INOMHUSARBETEN	100
GRUNDPRISTABELL.....	103
1. GROVSPACKLINGSARBETEN	103
2. BEHANDLING AV FOGAR TILL GIPS- ELLER MOTSVARANDE SKIVOR I VÄGG- OCH TAKYTOR.....	104
3. MÅLNING AV VÄGG- OCH TAKYTOR 105	
4. TAPETSERINGSARBETEN	107
5. DÖRRAR OCH KARMAR	108
6. MÅLNING AV FÖNSTER	109
7. MÅLNING AV GOLV	109
8. ÖVRIGA MÅLNINGSARBETEN.....	110
ANVISNING FÖR TILLÄMPNINGEN AV PRISSÄTTNINGEN AV INOMHUSACKORD.....	111

ACKORDSPRISSETTNING AV BLOCKMÅLNING PÅ VARV	114
GRUNDPRISER.....	116
TILLÄMPNINGSANVISNING FÖR ACKORDSPRISSETTNING AV BLOCKMÅLNING PÅ VARVEN	119
MÅLNING AV FASADER	121

**KOLLEKTIVAVTAL JÄMTE
ACKORDSPRISSETTNING FÖR
MÅLNINGSBRANSCHEN
mellan Pintaurakoitsijat ry och
Byggnadsförbundet rf
1.3.2022–29.2.2024**

I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

1 § Tillämpningsområde

1. Följande kollektivavtal har ingåtts mellan och undertecknats av Byggnadsförbundet rf och Pintaurakoitsijat ry. Avtalet gäller alla anställningsförhållanden mellan medlemmarna i den arbetsgivarorganisation som undertecknat avtalet och deras samtliga medarbetare. Om bestämmelser om arbetstagarens lön inte inkluderas i detta kollektivavtal, skall för lönebestämmelsernas del kollektivavtalet för den aktuella branschen följas.

1.2. När det gäller sandblästrings- och korrosionsskyddsarbetet tillämpas kollektivavtalet på metall-, stenmaterial- o.a. ytors sandblästringsarbeten samt korrosionsskyddsarbeten på metallkonstruktioner. Specialbestämmelserna för sandblästrings- och korrosionsskyddsarbeten gäller inte vanliga målnings- och ytbehandlingsarbeten i samband med målning av byggnader och inte heller produktmålning inom industrin.

2 § Bilageavtal

Som delar till detta avtal tillämpas följande avtal som ingåtts mellan parterna:

KA

- **Avtalet om uppsägning och permittering** inom byggnadsbranschen 20.3.2014
- **Kollektivavtalet om semester för arbetstagare i målningsbranschen** 8.4.2012
- **Avtalet om arbetstagarnas representanter** samt om samarbetet mellan arbetstagarna och arbetsgivaren i företag i målningsbranschen 20.3.2014
- **Avtalet om anlitande av utomstående arbetskraft** 19.4.2010
- När det gäller **uppbörden av fackföreningsavgifter** iakttas Avtalet om uppbörden av fackföreningsavgifter som Pintaurakoitsijat ry och Byggnadsförbundet har undertecknat 1.3.2022.

3 § Lokala avtal

1. Med lokalt avses, om inte något annat överenskommit i en bestämmelse som bemyndigar till avtal, ett avtal enligt kollektivavtalets förhandlingsordning mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller mellan arbetsgivaren och förtroendemannen. I ärenden som gäller samarbete inom arbetarskyddet representeras de anställda i stället för av förtroendemannen av de företrädare för de anställda som fastställts i arbetsskyddsavtalet.

2. Ett avtal som har ingåtts med förtroendemannen binder de arbetstagare som förtroendemannen anses företräda.

3. Avtalet kan ingås för viss tid eller tillsvidare. Ett avtal som gäller tillsvidare kan sägas upp genom att man följer uppsägningstiden på tre månader, ifall man inte kommit överens om annat i fråga om uppsägningstiden.

4. Avtalet ska ingås skriftligen om någondera avtalsparten så önskar. Ett avtal som ingås med förtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktig ska alltid ingås skriftligt.

5. Ett lokalt avtal som avses här utgör en del av kollektivavtalet och det tillämpas också efter det att kollektivavtalet i övrigt har upphört att gälla.

II ARBETSTID

På anställningsförhållanden tillämpas utöver bestämmelserna i arbetstidslagen (872/2019) de villkor om arbetstid som överenskommit i detta avtal.

4 § Den ordinarie arbetstidens längd

1. Den ordinarie arbetstiden är högst 8 timmar i dygnet och 40 timmar i veckan.

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

3. Treskiftsarbete kan också ordnas så, att den ordinarie arbetstiden per vecka enligt ett på förhand uppgjort arbetstidsschema utjämnas under en period av högst 5 veckor till i medeltal 40 timmar.

4. Transport-, bevaknings- och i samband med bevakning utförd eldningsarbete samt glidgjutningsarbete kan också ordnas som periodarbete i enlighet med 7 § i arbetstidslagen.

5 § Förkortning av arbetstiden

1. Arbetstiden förkortas med 96 timmar per år. Om man inte kommit överens om något annat intjänings sätt, anses en arbetstagare ha rätt till förkortning av arbetstiden till den del som hans eller hennes ordinarie arbetstid per vecka har överstigit 38 timmar.

Om inget annat har överenskommit, ges förkortningsledigheten i form av fridagar vid en tidpunkt som arbetsgivaren bestämmer. Om förkortningsledigheten inte har beaktats i arbetstidssystemet, skall tidpunkten för ledigheten meddelas senast två veckor i förväg.

Om arbetstidsförkortning ges samtidigt till alla arbetstagare i företaget eller i en enhet, ett arbetsställe eller en arbetsgrupp inom företaget, anses varje arbetstagare ha fått denna ledighet, oaktat annan frånvarorsak, såvida inte annat följer av arbetstidsschemat.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att arbetstidsförkortningen sparas eller lämnas outtagen. Även om

KA

arbetstagaren inte utnyttjar arbetstidsförkortningsdagarna ska den separata ersättningen enligt 2 punkten utbetalas till arbetstagaren. En arbetstidsförkortning kan inte överföras så att den hålls utom anställningsförhållandet. Outtagna arbetstidsförkortningsdagar nollställs i slutet av februari följande år.

Fridagar som givits som arbetstidsförkortning jämföras med de dagar i arbete när det gäller intjänande av semesterdagar.

2. Till arbetstagaren utbetalas för arbetstidsförkortning och söckenhelg en separat ersättning som utgör 7,7 % av den lön eller till betalning förfallna lön som betalas till arbetstagaren för tiden i arbete, inklusive ersättning för övertids- och nödarbete. Ersättningen betalas inte till skolelever och studerande som arbetar på byggen under loven.

Ersättningen betalas i samband med varje regelbunden löneutbetalning.

Ersättningen betalas också till dem som arbetar i andra arbetstidssystem en regelbunden arbetsdag på 8 timmar.

Ersättningen får inte inkluderas i arbetstagarens tid-, ackord- eller arvodeslön. Ersättningen ska specificeras på lönespecifikationen.

Om arbetstagaren arbetar på nyårsdagen, trettondagen, långfredagen, annandag påsk, första maj, Kristi himmelsfärdsdag, midsommaraften, julaften eller juldagen utbetalas en ersättning som för söndagsarbete.

6 § Förläggning av den ordinarie arbetstiden

1. I arbete i ett skift börjar arbetet kl. 7.00 och slutar kl. 16.00.

2. I tvåskiftsarbete börjar arbetet kl. 6.00 och slutar senast kl. 24.00. Skiftena växlar varje vecka. För kvällsskift betalas från och med 1.6.2022 ett tillägg på 1,53 €/h och för nattskift från och med 1.6.2022 ett tillägg på 2,90 €/h.

3. Innan arbetsgivaren förlägger eller flyttar arbetstiden på ett avvikande sätt kartläggs om det finns frivilliga som har möjlighet att arbeta utanför den ordinarie arbetstiden. Lördag är en fridag, om det inte på grund av arbetets karaktär eller av produktionstekniska risker är nödvändigt att utföra ett visst arbete. Om man inte kommer överens om en annan fridag, ges en arbetstagare som är i arbete på en lördag ledigt någon annan dag under samma eller följande vecka.

Under en s.k. söckenhelgsvecka är den ordinarie arbetstiden på

en lördag eller en högtidsafton likväl åtta (8) timmar. Påsklördagen, lördagen efter påsk, lördagen under första majveckan, lördagen efter Kristi himmelsfärdsdag, midsommarafton, lördagen under självständighetsdagsveckan, julafton, lördagen efter jul, lördagen under nyårsdagsveckan samt lördagen efter trettondag är fridagar, om inte produktionstekniska orsaker eller arbetets karaktär ger anledning till något annat.

4. I situationer med partiell vårdledighet enligt 4 kapitlet 4 § i lagen om arbetsavtal, såsom för arrangerandet av dagvård av barn, ska frågan behandlas enligt det aktuella lagrummet och olika alternativa lösningar i ett brett perspektiv ska beaktas, t.ex. arbetstidsarrangemang, ledighet på grund av arbetstidsförkortning, flexibel arbetstid eller temporärt förkortad arbetstid. I detta fall har arbetstagaren inte rätt till de tillägg som betalas i detta arrangemang enligt 7 §.

7 § Förflyttning av arbetstiden

1. Om det på grund av inledande eller avslutande arbeten, effektiv användning av maskiner eller annars på grund av arbetsarrangemangen är nödvändigt, kan arbetstiden fastställas på ett sätt som avviker från de ordinarie tiderna enligt 6 § för arbetets början och slut.

Arbetstagaren eller arbetsgruppen skall underrättas om att arbetstiden fastställts på ett avvikande sätt i så god tid att åtminstone tre dagar ligger mellan tidpunkten då den arbetstid som avviker från den ordinarie arbetstiden skall iakttas och underrättelse om detta har givits.

I brådskande fall kan en förflyttning av arbetstiden verkställas även med kortare varsel. Underrättelse om förflyttningen skall ges senast under det arbetsskift som föregår den avvikande arbetstiden. I sådana fall skall till arbetstagaren för de arbetstimmar som är förlagda inom de första fem arbetsskiftena och som avviker från den tidigare arbetstiden, från och med 1.6.2022 betalas ett tillägg på 2,78 €/h.

2. Arbetstider som överenskommits lokalt i enlighet med 9 § skall i första hand ändras genom överenskommelse. Om överenskommelse inte kan nås om saken har arbetsgivaren rätt att ändra arbetstidsschemat av vägande skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen. I dessa fall skall bestämmelserna i styckena 2 och 3 i föregående punkt tillämpas.

KA

3. Man strävar efter att i första hand göra upp arbetslistor för skiftarbetet utifrån kartläggningen i 6 § 3 punkten i kollektivavtalet. Arbetsgivaren har efter att ha gjort en kartläggning rätt att besluta att skiftarbete ska utföras.

I kvälls- och nattarbete betalas till arbetstagaren för arbete som utförts efter kl. 16.00 från och med 1.6.2022 ett tillägg på 1,53 €/h och för arbete som utförts efter kl. 23.00 från och med 1.6.2022 ett tillägg på 2,90 €/h.

Tillämpningsanvisning:

Vid arbete i ett skifte betalas de aktuella tilläggen endast för regelbunden arbetstid. För timmar som är övertid per dygn eller övertid per vecka betalas övertidsförhöjningar enligt 11 §. I skiftesarbete betalas det aktuella skiftarbetstillägget även för övertidsperioden.

4. För beredskapsarbete som utförs avvikande från arbetsskiftet och så att det inte uppkommer övertidsarbete under arbetsskiftet betalas från och med 1.6.2022 ett tillägg för beredskapsarbete på 4,55 €/h i lönegrupperna I och II och från och med 1.6.2022 ett tillägg på 5,59 €/h i de övriga lönegrupperna.

8 § Pauser

1. I mitten av ett åttatimmars arbetsskift förläggas en måltidspaus som varar en timme. Pausen kan också förläggas i turer. Lokalt kan överenskommas att man iakttar en måltidspaus på en halv timme så att arbetstagaren under denna tid fritt får avlägsna sig från arbetsplatsen.

2. En kaffepaus på 12 minuter ges både under arbetsskiftets första och andra hälft. Om arbetstagaren måste stanna på övertidsarbete, hålls efter den ordinarie arbetstidens slut en kaffepaus på 12 minuter och då arbetet fortsätter en lika lång kaffepaus efter varje period på två timmar. Kaffepauserna räknas som arbetstid. Om övertidsarbete pågår en kortare tid hålls ingen paus.

9 § Lokala avtal om arbetstider

Denna paragraf gäller endast medlemsföretagen i Pintaaurakoitsijat ry.

1. Genom lokala avtal kan den ordinarie arbetstiden utan hinder av 4 § ordnas även så, att den under en period av högst 6 månader utjämnas till i genomsnitt högst 40 timmar per vecka. Arbetstiden kan härvid uppgå till högst 50 timmar per vecka och högst 10 timmar per dag. Om arbetstidsförkortning innefattas i arbetstidssystemet, utjämnas arbetstiden till i genomsnitt 38 timmar per vecka.

Vid överenskommelse om en genomsnittlig ordinarie arbetstid skall för arbetet på förhand fastställas den tid under vilken den ordinarie arbetstiden utjämnas till det angivna genomsnittet (=utjämningsystem).

En arbetstagare kan inte permitteras innan arbetstiden utjämnats till det överenskomna timantalet. Om en arbetstagares anställningsförhållande upphör mitt under utjämningsperioden av en orsak som inte beror på arbetstagaren så, att utjämningsledighet inte ges innan anställningsförhållandet upphör, betalas för de ordinarie arbetstimmar som överstiger de genomsnittliga 40 arbetstimmarna per vecka lönen förhöjd med 50 %.

2. Lokalt kan avtalas om tidpunkterna för den ordinarie arbetstidens början och slut samt om de tillägg som beror på arbetstiden på ett sätt som avviker från 6 och 7 §.

3. Om arbetsskiftets längd inte är 8 timmar, kan pauserna enligt lokal överenskommelse förläggas på ett sätt som avviker från 8 §. Om arbetsskift pågår högst 6 timmar, kan om pauserna också till övriga delar överenskommas på ett sätt som avviker från 8 §.

4. En arbetstagare har rätt till ersättning för arbetsredskap och för dagliga reskostnader i enlighet med 20 § oavsett arbetsskiftens längd. Rätten till kompensationslön och ersättning för förtjänstbortfall bestäms i enlighet med arbetsskiftsförteckningen. Söckenhelgar som ges i form av fridagar samt självständighetsdagen ersätts enligt 8 timmar, ifall man inte kommit överens om en kortare ordinarie arbetstid, varvid dessa dagar ersätts enligt den avtalade arbetstiden.

Vid tillämpning av genomsnittlig arbetstid kan lokalt avtalas om en utjämnad lönebetalning så att lönen per lönebetalningsperiod motsvarar inkomsterna i enlighet med den

KA

genomsnittliga arbetstiden.

5. På lokala avtal i enlighet med denna paragraf tillämpas bestämmelserna i 3 § med följande preciseringar.

Lokala avtal skall alltid ingås skriftligen.

Ett avtal kan ingås på individnivå men en enskild arbetstagare, ett arbetslag eller en arbetsgrupp. Avtalet kan gälla också enbart en enskild medlem av ett arbetslag eller en arbetsgrupp, ifall arbetslagets eller arbetsgruppens övriga medlemmar ger sitt skriftliga samtycke till detta. Med arbetsgrupp avses här två eller flera arbetstagare, vilka på basis av sitt yrke eller det arbete som de utför kan betraktas som en arbetsgrupp. Ett sådant avtal får inte stå i strid med det s.k. ramavtal som gäller arbetstiderna och som eventuellt ingåtts mellan arbetsgivaren och förtroendemannen. Den förtroendeman som representerar arbetstagarna samt arbetsställets arbetarskyddsfullmäktig skall informeras om lokala avtal.

En arbetstagare som inte själv varit part i ett avtal har rätt att iaktta sin tidigare arbetstid, om han eller hon underrättar arbetsgivaren om detta senast två dagar innan det lokala avtalet skall tillämpas.

10 § Förteckning över arbetsskift

1. En skriftlig arbetsskiftsförteckning skall uppgöras för arbetsplatsen, om den ordinarie arbetstidens början och slut eller tidpunkterna för vilopauserna bestäms på ett sätt som avviker från 6 och 8 §.

2. Vid tillämpning av genomsnittlig arbetstid skall arbetsskiftsförteckningen göras upp så, att minst tre veckors arbetsskift är kända på förhand. Ändringar i arbetsskiftsförteckningen kan avtalas om lokalt.

3. Om kompensationslön eller ersättning för förtjänstbortfall betalas till en arbetstagare på ett sätt som överstiger den tidsperiod, för vilken arbetsskiftsförteckningen är uppgjord, anses att arbetstiden för de överskjutande dagarnas del bestäms i enlighet med 4 och 6 §.

4. I arbetsavtal för arbetstagare som arbetar för företag som verkar i branschen fastställs arbetsdagarna och arbetstimmarna så att arbetstagaren i förväg känner till arbetsdagarna och arbetstiderna för pågående och följande lönebetalningsperiod.

□ *Protokollsanteckning:*

Avsikten med denna bestämmelse är att trygga arbetstagarens möjlighet att omfattas av utkomstskydd för arbetslösa. Den gäller inte pensionärer, studerande och andra i motsvarande ställning som av egen vilja arbetar sporadiskt. Bestämmelsen tillämpas inte heller i situationer där det på grund av arbetets natur (t.ex. vägunderhåll) är omöjligt att fastställa dagliga arbetstimmar eller om man på grund av förändrade förhållanden inte kan arbeta (t.ex. på grund av vädret). Det går att flytta arbetstiden enligt bestämmelserna (7 §) om det. Denna bestämmelse tillämpas även på uthyrda arbetstagares anställningsförhållanden på det sätt som fastställs i arbetsavtalslagen.

11 § Övertids- och nödarbete

1. Övertids- och nödarbete fastställs och ersätts i enlighet med arbetstidslagen. För övertidsarbete per vecka betalas lön förhöjd med 50 % för de 8 första arbetstimmarna och lön förhöjd med 100 % för de följande timmarna. För övertidsarbete per dygn betalas lön förhöjd med 50 % för de 2 första arbetstimmarna och lön förhöjd med 100 procent för de följande timmarna.

2. Ett arbetsdygn anses börja när arbetstagarens ordinarie arbetsskift börjar och arbetsveckan när veckans ordinarie arbetsskift börjar på måndagen.

3. Som granskningsperiod för det maximala antalet övertidstimmar enligt arbetstidslagen används kalenderåret.

4. Ersättning för söndags- och helgdagsarbete och dygnen för beräkningen av det dygn som används för att ersätta avvikelse från fritid per vecka bestäms enligt respektive dygns kalendertid.

KA**12 § Påsklördagen**

För arbete som utförts på påsklördagen, även om det inte är övertidsarbete, betalas lön förhöjd med 50 % för högst 8 timmar. Om arbetet samtidigt är övertidsarbete, betalas dessutom övertidsersättning.

13 § Ersättning för söckenhelg

1. Till arbetstagare betalas för nyårsdagen, trettondagen, långfredagen, annandag påsk, första maj, Kristi himmelsfärdsdag, midsommarafton, julafton samt första juldagen i söckenhelgersättning den separata ersättning som beskrivs i 5 § punkt 2 här ovanför.

2. För utbetalning av lön för självständighetsdagen gäller lagen om självständighetsdagens firande såsom allmän högtids- och fridag.

3. Om arbetstagaren på grund av sjukdom inte har rätt till lön för självständighetsdagen, betalas lön ut för den dagen enligt bestämmelserna om lön för sjukdomstid.

III BESTÄMMELSER OM LÖNER**14 § Lönesystemet**

Arbetena kan göras antingen som tidarbete eller ackordslönearbete. Då bygget påbörjas ska en förhandling enligt punkt 1 i ackordsbestämmelserna föras.

14.1 § Tidlönesystemet**1 BEGREPP****Lönegruppering**

Arbetstagarens grundtimlön bestäms enligt var han eller hon placeras i lönegrupperingen. Det finns sex lönegrupper.

Arbetstagarens yrkesskicklighet är grunden för grupperingen. Med detta avses svårighetsgraden på de arbeten som arbetstagaren

kan utföra. Vid justering av grupperingen beaktas den utveckling i arbetstagarens yrkesskicklighet som är ett resultat av arbetserfarenhet och utbildning.

Tidavlönning

Vid tidslön består timlönen av en grundtimlön och ett eventuellt individuellt tillägg, vars storlek avtalas separat mellan arbetstagaren och arbetsgivaren.

Då arbetstagarens lönegrupp stiger bevaras storleken på det individuella tillägget.

Grundtimlönen är minimilönen för tidsarbete enligt lönegrupperingen i kollektivavtalet.

Företagets förtroendeman ska informeras om användningen av praktikanter och personer som deltar genom inläring i arbetet. Ett avtal om handledning av personer som deltar genom inläring i arbetet och lärlingsavtalselever ingås mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Samtidigt utreds arbetsplatshandledarens möjligheter att utföra arbetet samt hur uppgiften påverkar skötseln av de egna arbetsuppgifterna och handledarens avlöning. Att vara arbetsplatshandledare är frivilligt. Om arbetsplatshandledaren utför ackordsarbete får han tillgodoräkna sig sin adepts arbetsprestation.

2 LÖNEGRUPPERING OCH GRUNDTIMLÖNER

Bestämning av lönegrupperingen i början av anställningsförhållandet

Lönegruppen bestäms vid anställningstillfället på basis av den styrkta kompetensen. I början av anställningsförhållandet görs en preliminär bestämning och den egentliga bestämningen görs senast efter tre (3) månader. Kompetensen styrks med bl.a. skolbetyg, examensbetyg, yrkesbevis och arbetsintyg.

KA

Tolkning:

I lönegrupperingen definieras arbetstagarens kunskaper och inte företagets behov av arbetstagare. Arbetstagaren ska t.ex. placeras i lönegrupp IV, om villkoren uppfylls, även om arbetsgivaren endast behöver en arbetstagare i arbetsuppgifter som hör till en lägre lönegrupp.

Yrkesarbete utförs endast av arbetare som hör till minst lönegrupp 3. Arbetare som tillhör lägre lönegrupper kan utföra yrkesarbete om arbetet inte omfattas av ackordprissättningen och när arbetet främst består av assistentarbete som inte kräver särskild yrkesskicklighet. En arbetare som tillhör de lägre lönegrupperna kan också tillhöra en arbetsgrupp som utför yrkesarbete, där den som tillhör de lägre lönegrupperna utför assistentarbete eller praktik. I arbetsgruppen kan högst 1/3 av arbetarna tillhöra lönegrupp 3 eller lägre.

Ändring av lönegrupperingen

Lönegrupperingen höjs då arbetstagarens yrkesskicklighet utvecklas, exempelvis genom utbildning eller inskolning, så att den berättigar till en högre lönegrupp.

En sänkning av grupperingen är exceptionell och möjlig endast om:

1) Arbetstagaren visar sig klart höra till en lägre grupp än vad han eller hon vid anställningen låtit förstå.

2) Arbetstagarens ordinarie befattningsbeskrivning eller påvisade yrkesskicklighet inte längre motsvarar den tidigare klassificeringen, t.ex. om arbetstagaren inte längre arbetar i sådan förmansställning utifrån vilken han eller hon klassificerats till en högre lönegrupp.

Innan man sänker lönegruppen hör man arbetstagaren och förtroendemannen som representerar honom eller henne om grunderna för sänkningen.

Grundtimlöner

Lönegrupp	Från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast efter 1.6.2022:
I	11,26 €/h
IB	12,68 €/h
II	13,76 €/h
III	15,25 €/h
IV	16,60 €/h
V	17,81 €/h

Tillägg som betalas för yrkesexamen

En arbetstagare som har avlagt en yrkesexamen inom sin bransch, förläggs i minst lönegrupp IV och till honom eller henne betalas från och med 1.6.2022 ett tillägg för yrkesexamen på 0,48 €/h.

En arbetstagare som har avlagt en specialyrkesexamen inom sin bransch, förläggs i lönegrupp V, och till honom eller henne betalas från och med 1.6.2022 ett tillägg för specialyrkesexamen på 0,81 €/h.

Tillägget betalas förutom på grundtimlönen på den tid som betalas för arbetad tid. Tillägg betalas inte samtidigt även om arbetstagaren skulle ha avlagt både yrkesexamen och specialyrkesexamen.

3 LÖNEGRUPPER

Lönegrupp I

Arbetstagaren har ingen allmän kunskap om arbetsuppgifterna i yrkesbranschen.

Tillämpningsanvisning:

En arbetstagare som hör till denna lönegrupp börjar först nu arbeta inom branschen och utför hjälparbete. Arbetstagaren klarar inte av sitt arbete utan fortlöpande handledning.

Lönegrupp Ib

Arbetstagaren har inte ännu kompletta allmänna kunskaper om arbetsuppgifterna i sin bransch.

KA Lönegrupp II

Arbetstagaren har allmän kunskap om arbetsuppgifterna i yrkesbranschen.

Tillämpningsanvisning:

En arbetstagare som hör till denna lönegrupp utför hjälparbete. Arbetstagaren klarar av sitt arbete utan förlöpande handledning. För att nå den kompetens som förutsätts i lönegrupp II krävs två (2) års arbete med olika arbetsuppgifter i branschen eller yrkesinriktad grundexamen i branschen.

Lönegrupp III

Arbetstagaren behärskar de grundläggande yrkesuppgifterna.

Tillämpningsanvisning:

En arbetstagare som hör till denna lönegrupp utför yrkesrelaterade arbetsuppgifter. Arbetstagaren utför arbetet med en yrkesmans raskhet och skicklighet och med beaktande av givna anvisningar. Han använder rätt material, arbetssätt och arbetsordning.

Tolkning:

För en arbetstagare som utför ackordsarbete avses med en yrkesmans raskhet att han i enlighet med ackordsprissättningen skulle förtjäna sin lön. I så fall ska förhållandena följa de på ackordsarbetet uppställda kraven och den bedömda arbetsmängden vara så stor att enskilda olägenheter eller bristen på olägenheter inte avsevärt påverkar hur arbetet framskrider.

Raskheten i tidsarbete kan även bedömas utgående från hur snabbt den uppgift eller de uppgifter som arbetstagaren utför sköts med beaktande av de krav på kvalitet och slutresultat som har uppställts för arbetet, hur splittrat arbetet är samt den noggrannhet som arbetet kräver och eventuella övriga faktorer som fördröjer eller försnabbar arbetet.

Lönegrupp IV

Arbetstagaren behärskar allsidiga fackarbeten.

Tillämpningsanvisning:

Till denna lönegrupp hör arbetstagare som genom utbildning och/eller erfarenhet har skaffat sig sådana kunskaper och färdigheter att han eller hon behärskar allsidiga fackarbeten och klarar av att utföra arbetsuppgifterna helt självständigt med en yrkesmans raskhet genom att använda sig av rätt arbetsredskap och arbetssätt.

Arbetstagaren planerar sitt arbete som en del av en helhet med beaktande av de övriga yrkesgruppernas krav och ger vid behov råd till arbetstagare i de lägre lönegrupperna för att på det sättet säkerställa ett smidigt utförande av arbetsuppgifterna.

Lönegrupp V

Allsidigt teoretiskt och praktiskt behärskande av yrket.

Tillämpningsanvisning:

Av en arbetstagare i denna lönegrupp förutsätts gedigen och allsidig yrkesskicklighet, förmåga till självständigt arbete, en yrkeskompetens som undergått utveckling samt teoretiska kunskaper. Detta framgår bl.a. av arbetshastigheten, bra förmåga att avläsa ritningar samt bra beredskap att planera arbetet. Arbetstagaren utför arbetet i enlighet med uppgjorda planer och utvecklar tillämpliga arbetsmetoder.

Till denna lönegrupp hör även arbetstagare som arbetar fortlöpande i förmansställning och behärskar de yrkesrelaterade arbetena och kan handleda andra arbetstagare inom yrket.

KA 14.2 § Lokala avtal om produktivitetshöjande och sporrande lönesättning

Denna paragraf gäller endast medlemsföretagen i Pintaurakoitsijary.

I måleribranschen kan man med en arbetstagare eller en grupp arbetstagare avtala om en produktivitetshöjande och sporrande lönesättning.

Det ska göras en skriftlig utredning över arbetet och en slututredning efter att arbetet avslutats.

Av utredningen ska framgå arbetets innehåll, arbetsplatsen, arvodets storlek och garantilönen, som ska vara minst lika stor som arbetstagarens individuella timlön. Man kan komma överens om en garantilön som är större än arbetstagarens individuella timlön.

I avtalet kan man dessutom bland annat komma överens om följande;

- den målsatta tidtabellen för arbetet som avtalet gäller
- arbetstidsarrangemang för arbetet
- för att öka flexibiliteten och produktiviteten i arbetet kan en söckenhelg som infaller mitt i veckan vara en arbetsdag. En söckenhelg som inte är en ledig dag ersätts med ledighet eller i pengar i enlighet med arbetstidslagen och ingen separat söckenhelg ersättning betalas ut
- I ett avtal om produktivitetshöjande och sporrande lönesättning kan man komma överens om sådan flexibel arbetstid som kollektivavtalet och arbetstidslagen tillåter, till exempel flexitid och genomsnittlig arbetstid
- Den kvalitet som det förutsätts att arbetets slutresultat håller
- Mängden material som ska användas i arbetet
- Tidpunkt då arvodet betalas

Arbetsgivaren har vid behov rätt, efter att först ha diskuterat om saken med arbetstagaren eller arbetslagets bas, att öka eller minska arbetskraften på en arbetsplats efter att ha diskuterat situationen på arbetsplatsen.

Parterna i kollektivavtalet för målningsbranschen är beredda att förbättra produktiviteten i branschen genom gemensamma åtgärder, till exempel genom gemensamma utbildningstillfällen, med instruktioner för användningen av produktivitetshöjande och sporrande lönesystem samt flexibel arbetstid.

14.3 § Ackordslönesystemet

Ackordslön är en lön som betalas enligt arbetstagarens arbetsprestation. Om arbetet har prissatts i ackordsprissättningen eller kan prissättas på annat sätt, är målet att arbetet utförs på ackord. Allmänna bestämmelser om ackordsarbete finns på sidorna 98–100 i kollektivavtalet.

14.4 § Förman

Om förmansuppgiften ska alltid överenskommas separat skriftligen och skilt för varje arbetsplats. Det ska vara frivilligt att åta sig uppgiften. I avtalet ska nämnas åtminstone de huvudsakliga uppgifterna och de fullmakter som tillfaller den som åtar sig uppgiften som förman. Förmannen har dock inte sådan ställning att han eller hon representerar arbetsgivaren i förhållande till de andra arbetstagarna.

Till förmannen betalas lön enligt medeltimförtjänsten för en person som utför ackordsarbete för den tid uppgifterna utförs. Vid timarbete ska lönen motsvara minst lönen enligt lönegrupp V, och därtill kan det avtalas om ett så kallat förmanstillägg.

15 § Vissa ersättningar

1. Till en arbetstagar som varit anställd hos arbetsgivaren minst en månad innan en sedvanlig fredstida reservövning påbörjas, betalas som ersättning hans individuella timlön, dock högst enligt III lönegruppen, för 8 timmar per varje dag som **reservövningen** varar och som skulle ha varit arbetsdag ifall arbetstagaren varit i arbete. Från nämnda ersättning får likväl den reservistlön avdras som betalas av staten.

Bfs-kurser som grundar sig på inkallelseorder till tjänstgöring jämföras med ovan nämnda reservövning.

En förutsättning för att ersättning skall betalas är att arbetstagaren återvänder till sitt tidigare arbete efter det att han återvänt antingen från bfs-kursen eller från reservövningen.

KA

2. En arbetstagare som omedelbart före uppståndsagen varit anställd hos arbetsgivaren minst en månad har rätt då han första gången deltar i uppstånd till militärtjänstgöring och därtill hörande **läkarundersökning** att i ersättning för **uppståndsagen** få sin individuella timlön, högst enligt III lönegruppen, för åtta timmar och för läkarundersökningdagen sin individuella timlön, högst enligt III lönegruppen, för den tid han enligt en godtagbar utredning på grund av undersökningen måste vara frånvarande från arbetet under ordinarie arbetstid.

3. En arbetstagare som omedelbart före sin **vigsel, registrering av partnerskap och 50- eller 60-årsdag** har varit anställd hos arbetsgivaren åtminstone i en månad, har rätt att hålla en dylik bemärkelsedag, om den infaller på en arbetsdag, som fridag och att för den få som ersättning sin individuella timlön för 8 timmar, högst enligt lönegrupp III.

4. Arbetsgivaren betalar till en arbetstagare vars anställningsförhållande varat minst en månad, på arbetstagarens **nära anhörigs begravningsdag**, om den infaller på en arbetsdag, hans eller hennes individuella timlön, högst enligt lönegrupp III, för de ordinarie arbetstimmarna enligt arbetstidsschemat.

Med en nära anhörig avses arbetstagarens make, bröder och systrar, familjens barn samt egna och makens föräldrar.

16 § Väderleksförhållanden

1. Parternas gemensamma mål är att undvika förhinder på grund av väderleken, till exempel genom att tillsammans planera arbetsordningen så att risken för avvikande väderleksförhållanden beaktas. Arbetsgivaren ska sträva efter att i förväg utreda huruvida han eller hon kan erbjuda ett annat arbete eller en annan arbetsplats så länge förhindret på grund av väderleken existerar. Överenskommelser om hur informationen om väderleksförhinder ges ska ingå på arbetsplatsen eller inom företaget.

2. Om en arbetstagare har kommit till arbetsplatsen men på grund av otjänlig väderlek inte kan påbörja sitt arbete, eller om arbetet av nämnda skäl måste avbrytas, betalas i ersättning för väntetiden timlön, om arbetsgivaren meddelar att arbetstagaren ska stanna kvar på arbetsplatsen för att vänta att vädret klarnar.

3. När arbetsledningen har konstaterat att arbetet måste

avbrytas mitt i en arbetsdag, betalas för avbrott i arbetet på grund av regn, köld eller annat naturförhinder lön för väntetiden till arbetsdagens eller arbetsskiftets slut.

4. Om väderleksförhållandena fortsätter och förhindrar arbetet under ett helt arbetsdygn, betalas till arbetstagaren full lön (individuell timlön) för högst 10 dagar per kalenderår. Arbetstagaren har emellertid en (1) karensdag, under vilken arbetsgivaren försöker ordna arbetena så att förhindret på grund av väderleken inte fortsätter.

5. Om arbetet på grund av regn, köld eller annan naturrelaterad omständighet förstörs, betalas avtalsenlig lön för repareringen av arbetet.

17 § Lönebetalning

1. Timrapporterna görs upp per löneperiod eller per vecka.

Protokollsanteckning:

Förbunden rekommenderar att timrapporter görs skriftligen. Timrapporterna skall samlas in på ett smidigt sätt som orsakar minsta möjliga extra arbete, t.ex. per e-post, telefax, telefon osv. Insamlingen av timrapporterna är arbetsgivarens uppgift. Att antalet timmar inte har uppgetts eller samlats in är i sig inget hinder för betalning av lön.

2. Arbetslönen betalas varannan fredag, eller om denna dag är helgdag, närmast föregående vardag. För uträkning av lönen får lön för 5 dagar bli inestående (uträkningstid). Lönen betalas till ett av arbetstagaren angivet konto i Finland. I undantagsfall kan lönen betalas på annat sätt.

Pintaurakoitsijat ry:s medlemsföretag kan lokalt skriftligen avtala med förtroendemannen att lönen betalas två gånger i månaden, den 15 och sista dagen i månaden

Lokalt kan avtalas om att den ordinarie lönebetalningen sker en gång per månad. I detta fall har arbetstagaren rätt att på begäran i mitten av löneperioden få lön i förskott för de timmar som motsvarar den ordinarie arbetstiden.

3. Arbetsgivaren sänder arbetstagaren en detaljerad lönespecifikation i samband med lönebetalningen för granskning av grunderna för lönen och lönebeloppet i euro.

KA

4. Om en anställning upphör skall den sista lönen betalas på den sista arbetsdagen. Pintaurakoitsijat ry:s medlemsföretag kan betala den sista lönen i samband med den ordinarie lönebetalningen.

5. Till en arbetstagare som utför ackordsarbete betalas förskott på ackordet med två veckors löneintervaller i enlighet med hans eller hennes timlön.

17 b § Elektronisk passerkontroll och lönebetalning i ackordsbranscher

Den huvudsakliga genomföraren av ett byggprojekt är skyldig att föra en skriftlig förteckning över de personer som arbetar på en gemensam byggarbetsplats (arbetsplats) och månatligen meddela arbetstagarnas uppgifter till Skatteförvaltningen. Pintaurakoitsijat och Byggnadsförbundet har avtalat följande om användning av passerkontroll- och uppföljningsuppgifter vid betalning av arbetstagarens lön:

Med tanke på ibruktagandet av systemet och de flexibla arbetstider som det möjliggör rekommenderar parterna att de huvudsakliga genomförarna överlåter passerkontrolluppgifter/arbetstidsuppföljningsuppgifter gällande underleverantörer och sidoleverantörernas arbetstagare till underleverantörerna och sidoleverantörerna.

a Arbetstagaren kan genom att iakttä lagen om samarbete ordna uppföljning av arbetstiden med hjälp av anordningar/tekniska lösningar som lämpar sig för passerkontroll eller passeruppföljning. Om företaget inte behöver iakttä lagen om samarbete på grund av sin storlek ska man diskutera ibruktagandet med förtroendemannen eller om en sådan inte finns med alla arbetstagare, Arbetstagare får inte använda egen telefon utan arbetsgivarens samtycke. Arbetsgivaren står för kostnaderna som orsakas av användningen.

b Vid företag som är medlemmar i Byggnadsindustrin RT rf får start- och sluttider som fås från passerkontrollen och passeruppföljningen användas som grund för lönebetalningen. När man tar i bruk systemet ska man diskutera med förtroendemannen eller om en sådan inte finns med alla arbetstagare och specificera förfaringsätt vid felsituationer, praxis då arbetstiden över- eller underskrids samt om förfaranden gällande betalning av prestationslöner. Det ska för alla arbetstagare som omfattas av passerkontrollen och passeruppföljningen ordnas ett enkelt och omedelbart sätt, på vilka de kan granska sina uppgifter.

c Passeruppföljningsuppgifter får inte användas för osakligt ändamål och uppföljningen får inte användas för att kontinuerligt följa upp arbetstagarens arbetsprestation eller person. Det är dock möjligt att genomföra kontinuerlig uppföljning som an knyter till anordningar och maskiner.

d Vid ibruktagandet och användningen av systemet iakttas EU:s dataskyddsförordning samt dataskyddsbudsmannens anvisningar gällande integritetsskydd i arbetslivet.

KA IV BESTÄMMELSER OM VISSA ERSÄTTNINGAR

18 § Dagtraktamente och ersättning av resekostnader vid researbete

1. Om en arbetstagare reser på uppdrag av sin arbetsgivare till ett arbete som ligger utanför hemorten och arbetstagaren inte kan återvända hem till natten, skall arbetsgivaren innan resan inleds utreda möjligheterna att få bostad på vederbörande ort och i dess närhet samt i mån av möjlighet reservera bostad åt arbetstagaren. Inkvarteringen är i första hand fri inkvartering som bekostas och ordnas av arbetsgivaren. Inkvarteringen kan ordnas i antingen en allmän inkvarteringsrörelse eller en bostads/semesterlägenhet.

Nivån på inkvarteringen ska vara sådan att boendetrymmet för varje person som inkvarteras är minst 10 m² och att högst 2 arbetstagare inkvarteras i samma rum. Vid längre inkvarteringar ordnas ett sovrum för en person.

Inkvarteringsutrymmet utrustas med normal möblering, sängkläder och tillräckliga social- och rekreationsutrymmen med tanke på förhållandena. Man kan lokalt komma överens om att arbetstagarna ordnar inkvarteringen själv och arbetsgivaren betalar inkvarteringsersättning på 57 euro per dygn mot räkning. Om arbetstagaren inte uppvisar räkningen, betalas till honom eller henne som övernattningspenning 13 € per dygn.

Om det på kommanderingsorten i närheten av arbetsstället inte finns någon tillgänglig bostad och arbetstagaren därför är tvungen att bo på över 5 kilometers avstånd från arbetsplatsen, betalas till arbetstagaren en daglig ersättning för resekostnader.

2. Till arbetstagaren betalas för varje i föregående punkt avsett dygn ett dagtraktamente på 45 € år 2022.

Dagtraktamentet enligt kollektivavtalet förhöjs så att det motsvarar det dagtraktamente som skattestyrelsen fastställt som skattefritt.

Inkvarteringsersättningen och övernattningspenningen enligt kollektivavtalet ändras under avtalsperioden med en lika stor procentsats och från samma tidpunkter som skattestyrelsen ändrar de ersättningar som anses vara skattefria.

3. Om resor som görs på arbetsgivarens begäran skall avtalas i förväg med arbetsgivaren. Arbetsgivaren betalar de faktiska resekostnaderna för dessa resor enligt överenskommet

fortskaffningsmedel eller ordnar transporten.

Om resan görs under den arbetstid som överenskommits i arbetsavtalet, betalas arbetstagarens individuella timlön för restiden. För resor utanför den överenskomna arbetstiden betalas lön enligt lönegruppen (högst lönegrupp III).

4. Dagtraktamentet betalas i anslutning till varje lönebetalning och registreras inte som lön.

5. Vid researbete erhåller arbetstagaren ersättning för resor till och från hemmet under midsommaren, påsken eller julen, förutsatt att han eller hon varit minst 6 veckor i sådant arbete som berättigar till dagtraktamente. Likaså betalas ersättning för hemresa i fall av sjukdom eller om semestern infaller under researbetstid.

19 § Arbete i utlandet

1. Om ett arbetsprojekt är beläget utanför Finlands gränser tillämpas i anställningsförhållandet finsk arbetsrättslagstiftning och den lagstiftning som gäller arbetstagarens socialskydd samt gällande kollektivavtal för byggnadsbranschen så som vid arbete utfört på finländskt territorium, ifall de lokala förhållandena eller av dem ställda särskilda fordringar inte föranleder annat.

2. Arbetstagaren erhåller förutom i kollektivavtalet fastställd lön också ersättning för omkostnader som förorsakas av de särskilda omständigheterna, till den del dessa överstiger motsvarande omkostnader i hemlandet. Om ersättningens storlek skall särskilt överenskommas med Byggnadsförbundet från fall till fall.

3. Eventuella stridsåtgärder som utlysts av arbetsmarknadsorganisationer i Finland berör inte byggnadsprojekt som genomförs utanför landets gränser.

Arbete i Norden och i Europeiska Unionens medlemsländer

Om arbetsplatsen är förlagd till Norge, Island eller medlemsländerna i Europeiska Unionen iakttas följande bestämmelser i stället för 18 § punkt 1 i kollektivavtalet.

1. Lag som skall tillämpas på arbetsavtalet

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan genom ett arbetsavtal komma överens om vilken lag som skall tillämpas på arbetsavtalet.

KA

a På arbetsavtalet tillämpas lagen och de allmänna arbetsvillkoren i det land där arbetet utförs.

b På arbetsavtalet tillämpas Finlands lag och det gällande kollektivavtalet för målningsbranschen. När det gäller arbetstider och de tillägg som orsakas av arbetstiden tillämpas lagen och de allmänna arbetsvillkoren gällande arbetstiden i det land där arbetet utförs.

c På arbetsavtalet tillämpas Finlands lag och det gällande kollektivavtalet för målningsbranschen. Arbetstiden kan också ordnas så, att antalet arbetstimmar utjämnas i medeltal till fyrtyo (40) timmar i veckan under en utjämningsperiod på högst sex (6) månader. Om utlandsarbetet varar en kortare tid än sex (6) månader, kan utjämningsperioden likväl utgöra högst den tid som utlandsarbetet varar.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan inte komma överens om ett sådant arbetstidssystem som strider mot obligatoriska arbetstidsbestämmelser i det land där arbetet utförs.

Vid användning av en veckoarbetstid på i genomsnitt fyrtyo (40) timmar skall ett skriftligt arbetstidsschema uppgöras på förhand för hela utjämningsperioden. Arbetstidsschemat kan ändras under utjämningsperioden endast genom ömsesidig överenskommelse.

För övertidsarbete och nödarbete som utförs utöver arbetstiden per dygn enligt arbetstidsschemat skall för de 2 första timmarna betalas med 50 % förhöjd och för de följande timmarna med 100 % förhöjd lön.

För övertidsarbete och nödarbete som utförs utöver arbetstiden per dygn enligt arbetstidsschemat skall för de åtta första timmarna betalas med 50 % förhöjd och för de följande timmarna med 100 % förhöjd lön.

2. Ersättning för kostnader och särskilda bestämmelser

a Arbetstagaren har rätt till dagtraktamente vars storlek är minst 45 € år 2022 och som utbetalas i samband med den normala lönebetalningen.

b Arbetsgivaren bekostar arbetstagarens resor till arbetsplatsen och tillbaka till arbetstagarens hemort när anställningsförhållandet inleds och avslutas. Om övriga hemresor som bekostas av arbetsgivaren, lön under restiden samt ersättning för resekostnader på arbetsorten avtalar arbetsgivaren och arbetstagaren separat.

c Arbetsgivaren anordnar kostnadsfritt med beaktande av de lokala förhållandena en rimlig bostad för arbetstagarens bruk.

d Ett arbetsavtal skall alltid uppgöras skriftligt före arbetstagarens avresa till det land där arbetet utförs. Av avtalet skall framgå förutom det som förutsätts i arbetsavtalslagen (55/2001) också dagtraktamentets storlek och dess bestämningsgrund (för vilka dagar dagtraktamente betalas), hemresor som bekostas av arbetsgivaren och ersättning för resekostnader i det land där arbetet utförs samt inkvarteringsarrangemangen och deras uppskattade kvalitet.

e Arbetstagarnas socialskydd bestäms på basis av lagar och internationella avtal.

20 § Dagliga resekostnader

1. Arbetstagarens rätt till ersättning för dagliga arbetsresor fastställs enligt följande:

En arbetstagare, vars bostad befinner sig inom högst 5 kilometers avstånd från arbetsplatsen har ingen rätt till ersättning.

Om arbetstagarens bostad däremot befinner sig på en över 5 kilometers rades avstånd från arbetsplatsen, bestäms hans eller hennes ersättning för resekostnader enligt följande tabell:

KA

Avståndet mellan bostaden och arbetsplatsen	Ersättning för dagliga resekostnader 2022
över 5 km	2,03 €
över 10 km	3,27 €
över 20 km	5,89 €
över 30 km	8,57 €
över 40 km	10,56 €
över 50 km	12,80 €
över 60 km	16,82 €
över 70 km	19,03 €
över 80 km	21,63 €
över 90 km	24,63 €
över 100 km	27,61 €

Avståndet mellan bostaden räknas enligt den kortaste ruten som används i den allmänna trafiken.

2. Arbetstagaren skall uppge var han eller hon bor när arbetsavtalet ingås. Om redogörelsen ges senare, börjar rätten till daglig reseersättning först efter det att redogörelsen har getts.

3. Om ersättning för sjöresor avtalas skilt från fall till fall.

4. Reseersättningen betalas i samband med lönebetalningen.

5. Om arbetsgivaren har anordnat transport för arbetstagarna och arbetstagaren utnyttjar denna möjlighet, betalas ingen reseersättning. Transporterna sker utom arbetstiden och arbetstiden är den ordinarie arbetstid som fastslagits i detta avtal. För transport- eller restiden betalas ingen ytterligare ersättning

Protokollsanteckning: För de dagliga arbetsresorna ska de av arbets- och näringsministeriet fastställda, gällande pendlingsområdena beaktas.

V SOCIALA BESTÄMMELSER

KA

21 § Semester

1. Arbetstagare får semester på det sätt som bestäms i semesterlagen.

2. Semesterlönen och semesterersättningen beräknas på det sätt som anges i målningsbranschens semesterkollektivavtal.

22 § Lön för sjukdomstid

I Rätt till lön för tiden av arbetsförmåga

1. Rätt till lön för tid av arbetsförmåga

Arbetsgivaren betalar en arbetstagare som är förhindrad att utföra arbete till följd av sjukdom, olycksfall eller yrkessjukdom lön för den tid hindret varar.

2. Arbetsförmågan konstateras med intyg godkänt av arbetsgivaren

Arbetsförmågan konstateras i första hand med ett intyg som skrivits av företagsläkaren, men intyg som av grundad anledning givits av en annan läkare duger som bevis på arbetsförmåga.

Som grundad anledning räknas till exempel en lång väg till företagshälsovårdens enhet från arbetsplatsen, hemmet eller vistelseorten eller oskäligt lång väntetid.

Ett retroaktivt läkarintyg kan godkännas om läkaren har skrivit en godtagbar motivering till det retroaktiva intyget på intyget.

Arbetsförmåga kan också bevisas med intyg som givits av en annan professionell inom hälsovården i företaget enligt en gemensamt fastslagen praxis.

Bestämmelserna i punkterna 1 och 2 tillämpas också på bestämmelserna som gäller insjuknande av ett barn under 10 år (se punkten ”VI Speciella situationer”, sida 38).

KA 3. Sjukfrånvaro med arbetstagarens anmälan

3.1. För högst 3 dygn lång sjukfrånvaro av förkylningsart, ska man vid företagen avtala om ett förfarande med egen anmälan. Man kan inte avtala om att det alltid krävs läkarintyg. Det är skäl att ingå avtalet skriftligt.

Om man inte avtalat om ett förfarande med egen anmälan ska arbetsgivaren eller dennes representant godkänna arbetstagarens anmälan som utredning gällande arbetsoförmåga på grund av förkylningsartade, högst tre dygn långa sjukfrånvarofall. I dessa fall följer man för den egna anmälan följande regler:

- Arbetstagaren ska underrätta sin chef om sin arbetsoförmåga omedelbart eller senast innan arbetsskiftet inleds. Om sjukfrånvaron inte meddelats innan arbetsskiftet inletts, betalas inte lön för sjukdomstid för tiden för frånvaron.
- Arbetsgivaren kan av grundade orsaker, bl. a. om arbetstagaren har flera upprepade sjukfrånvaron, kräva ett läkarintyg för att visa arbetsoförmågan.
- Förfarandet med egen anmälan tillämpas inte under semestern.

Parterna rekommenderar att man när man avtalar om förfarande med egen anmälan, i det lokala avtalet inkluderar förfaringssätt för frånvaro på grund av tillfällig vård av barn som är under 10 år gammalt.

3.2. Om arbetsgivaren inte har ordnat företagshälsovård på miniminivå som förutsätts i lagen om företagshälsovård, räcker det att man lämnar en egen anmälan till arbetsgivaren eller arbetsgivarens representant om kortvariga sjukfrånvaron som varar högst tre dygn. Efter att ha fått anmälan kan arbetsgivaren hänvisa arbetstagaren till läkarens mottagning. De kostnader som orsakas av detta betalas av arbetsgivaren.

Protokollsanteckning:

Parterna är överens om att det när man kommer överens om ett förfarande med egen anmälan för arbetstagare är möjligt att komma överens om olika villkor som avses i kollektivavtalet om frånvaro på grund av arbetstagarens egen sjukdom och ett barns sjukdom (t.ex. anmälningsform, vem anmälan görs till, mängden frånvaro, hur snart anmälan ska göras och krav på läkarintyg).

4. Oklarheter kring läkarintyg

Arbetsgivaren är skyldig att betala lön för sjukfrånvaron då arbetstagaren har presenterat en godtagbar utredning om sin arbetsoförmåga.

Om arbetsgivaren inte har godkänt det läkarintyg som arbetstagaren har presenterat på grund av någon oklarhet med intyget har arbetsgivaren rätt att hänvisa arbetstagaren till en utsedd läkare för granskning. I så fall står arbetsgivaren för de kostnader som uppstår vid inhämtandet av läkarintyget.

Oklarheter kring läkarintyg ska redas ut enligt den förhandlingsordning som finns i kollektivavtalet.

5. Anmälan om insjuknande ska göras till den närmaste chefen innan arbetsskiftet börjar, då detta är möjligt

Arbetstagaren ska anmäla insjuknandet till sin närmaste chef eller en annan person som arbetsgivaren har angett redan innan arbetsskiftet inleds, förutsatt att detta är möjligt med beaktande av omständigheterna.

Arbetsgivaren ska meddela förfarandet gällande detta åt arbetstagarna.

Det är viktigt att anmälan görs i god tid, så att man redan då arbetsskiftet inleds vet om någon eventuellt är frånvarande och hur arbetet i fall av frånvaro ska organiseras den dagen.

6. Arbetsgivaren och förtroendemännen ska handleda arbetstagaren att på rätt sätt följa bestämmelserna i kollektivavtalet och sträva efter att förhindra missbruk

Arbetsgivaren och förtroendemännen bör tillsammans sträva efter att handleda arbetstagarna så att de på rätt sätt följer kollektivavtalets bestämmelser om lön för sjukfrånvaro.

KA

Under orienteringsskedet ska nya arbetstagare få upplysningar och handledning gällande detta.

Det är förenligt med både arbetsgivarens och arbetstagarens intressen att man lyckas skära ner mängden sjukfrånvaro till så liten som möjligt. Det är rekommendabelt att de lokala parterna tillsammans följer med sjukfrånvaroutvecklingen och vid behov försöker hitta metoder för förebyggande och minskning av frånvaron.

II Ingen rätt till lön för tid av arbetsförmåga

1. Arbetsförmåga ersätts inte, om arbetstagaren orsakat sjukdomen uppsåtligt, genom brottslig verksamhet, lättsinnigt leverne eller annan grov vårdslöshet.

2. Arbetsgivaren är inte skyldig att ersätta arbetsförmåga som orsakas av förvärvsarbete som utförts på annat håll.

III Lönebetalningsperiodens längd

1. Lön för sjukdomstid betalas från början av den andra sjukdagen som skulle ha varit arbetstagarens arbetsdag om han eller hon varit i arbete.

2. Lön för sjukdomstid betalas dock från och med första sjukdagen, om arbetstagarens anställningsförhållande före insjuknandet fortgått oavbrutet i minst 6 månader eller om arbetsförmågan varar efter dagen för insjuknandet längre än sjukförsäkringens karenstid (9 vardagar).

3. Om insjuknandet eller olycksfallet inträffar under ett arbetsskift, betalas ordinarie lön till arbetsskiftets slut.

4. För tid av arbetsförmåga som orsakats av olycksfall och yrkessjukdom betalas lön från och med den första dagen av arbetsförmåga, som skulle ha varit arbetstagarens arbetsdag.

5. Längden av betalningsperioden av lön för tid av arbetsförmåga fastställs på basis av längden av arbetstagarens oavbrutna anställningsförhållande innan arbetsförmågan började.

Lön för sjukdomstid betalas för arbetsdagarna under perioder av följande längd: **KA**

Anställningens varaktighet	Period
- mindre än 2 veckor	–
mer än 2 veckor men mindre än 1 månad	sjukförsäkringens karenstid
- mer än 1 månad men mindre än 3 år	28 kalenderdagar
- mer än 3 år men mindre än 5 år	35 kalenderdagar
- mer än 5 år men mindre än 10 år	42 kalenderdagar
- 10 år eller mera	56 kalenderdagar

Lön för sjukdomstid vid olycksfall betalas för arbetsdagarna under perioder av följande längd:

Anställningens varaktighet	Period
- mindre än 3 år	28 kalenderdagar
- mer än 3 år men mindre än 5 år	35 kalenderdagar
- mer än 5 år men mindre än 10 år	42 kalenderdagar
- 10 år eller mera	56 kalenderdagar

IV Storleken av lön som betalas för tid av arbetsförmåga

1. Vid tidlönearbete är lönen timlönen för det avbrutna arbetet eller den timlön som annars är fastställd för arbetstagaren utan tillägg för arbetstid.

2. Vid produktionspremiearbete är lönen grunddelen ökad med den genomsnittliga produktionspremieandelen.

3. Vid ackordsarbete är lönen medeltimförtjänsten för det pågående ackordet, dock endast så länge som ackordet pågår. Om arbetsförmågan fortsätter efter att ackordet avslutats, ändras lönen till arbetstagarens lön före ackordet.

4. Lönen som betalas för arbetsförmåga på grund av sjukdom är från och med 1.6.2022 högst 17,81 €/h för sjukförsäkringens karenstid och från och med 1.6.2022 22,11 €/h för den löneberättigade slutperioden av arbetsförmågan.

Om arbetsförmågan beror på olycksfall eller yrkessjukdom betalas arbetstagarens lön till fullt belopp.

KA V Avdrag från lön som betalas för tid av arbetsförmåga

1. Arbetsgivaren har rätt att som återbetalning få sådan ersättning som arbetstagaren får som dagpenning på grund av samma arbetsförmåga för samma tidsperiod, eller en annan med denna jämförbar ersättning på grundval av en lag eller ett avtal, dock inte mera än det belopp som arbetsgivaren har betalat i lön för tiden av arbetsförmåga. Om ersättningen har betalats direkt till arbetstagaren, har arbetsgivaren rätt att dra av detta belopp från den lön som betalas för tiden av arbetsförmåga.

2. Arbetsgivaren har dock inte rätt att få ovan nämnda ersättning som återbetalning eller att dra av den från den lön för tid av arbetsförmåga som han betalat, till den del som ersättningen betalas till en arbetstagare på grundval av en av arbetstagaren själv helt eller delvis bekostad frivillig försäkring.

3. Om dagpenning eller därmed jämförbar ersättning inte betalas till en arbetstagare av en orsak som beror på arbetstagaren själv, eller om ersättning utgår till ett mindre belopp än vad han eller hon enligt lagen skulle ha varit berättigad till, har arbetsgivaren rätt att från lönen för tid av arbetsförmåga dra av det dagpenningsbelopp eller den del av beloppet, som inte betalats ut på grund av försummelse från arbetstagarens sida.

VI Speciella situationer

Upprepad arbetsförmåga

1. Med upprepad arbetsförmåga avses arbetsförmåga som börjar av samma orsak inom högst 30 dagar efter det att man betalat arbetstagaren lön för tid av arbetsförmåga eller sjukdagpenning. I ett sådant fall fastställs längden av lönebetalningen för tiden av arbetsförmåga räknat från början av den första perioden av arbetsförmåga av samma orsak.

2. Vid fall av upprepad arbetsförmåga inleds betalningen av lönen för tid av arbetsförmåga omedelbart från början av den första hela arbetsdag som skulle ha varit arbetstagarens arbetsdag (inte karensdag), ifall den avlönade perioden av arbetsförmåga inte redan tidigare har hunnit uppfyllas.

3. Om mer än 30 dagar förlöpt sedan den dag då man senast betalat arbetstagaren sjukdagpenning eller lön för tid av arbetsoförmåga, går man till väga i fråga om betalningen av lönen för tid av arbetsoförmåga på samma sätt som om det var fråga om ny arbetsoförmåga.

Akut tandsjukdom

4. Om en akut tandsjukdom orsakar arbetsoförmåga och kräver behandling samma dag eller under samma arbetsskift, betalar arbetsgivaren arbetstagaren lön för behandlingstiden, från och med 1.6.2022 högst 17,81 €/h. Arbetsoförmågan och vårdens brådskande natur skall bestyrkas genom intyg av en tandläkare.

5. Rätten till ersättning förutsätter att arbetstagarens anställningsförhållande före arbetsoförmågan har fortgått i minst två veckor.

När en arbetstagares barn under 10 år insjuknar

6. Om arbetstagarens barn under 10 år plötsligt insjuknar betalas till arbetstagaren en ersättning som motsvarar lön för sjukdomstid enligt bestämmelserna i denna paragraf för kort tillfällig frånvaro som är nödvändig för att anordna vård av barnet eller för att vårda barnet. En förutsättning för att ersättning skall betalas är att båda föräldrarna förvärsarbetar och att en utredning om frånvaron lämnas enligt bestämmelserna om betalning av lön för sjukdomstid i kollektivavtalet samt att arbetstagarens anställningsförhållande har varat i minst två veckor. Bestämmelsen tillämpas också på ensamförsörjare och barn till maka eller make som är bosatt i samma hushåll. Ersättning för kortfristig, nödvändig frånvaro för arrangerande av vården för eller vårdandet av ett sjukt barn betalas även i det fall att den andra föräldern är förhindrad att sköta det sjuka barnet till följd av sjukdom, studier eller boende på annan ort liksom även för varaktig vistelse på annan ort och en av arbetsgivaren godkänd redogörelse på begäran har inlämnats.

7. För samma sjukdom betalas ersättning bara till den ena föräldern.

KA**Vård och rehabilitering av svårt sjukt barn**

8. En arbetstagare vars egna barn eller barn till maka eller make som är bosatt i samma hushåll insjuknar i en svår sjukdom som avses i 4 § i statsrådets förordning om verkställighet av sjukförsäkringslagen (1335/2004) har rätt att vara frånvarande från arbetet för att delta i barnets vård, rehabilitering eller vårdhandledning som avses i 10 kap. i sjukförsäkringslagen (1224/2004), då denne har avtalat om frånvaron på förhand med arbetsgivaren.

Vård vid cancersjukdom

9. En arbetstagare har rätt till lön för sjukdomstid enligt bestämmelserna i denna paragraf för sådan tid av arbetsoförmåga som förorsakas av behandling av cancersjukdom.

Upprätthållande av arbetsförmåga och hantering av sjukfrånvaro

10. I företag kan man med hjälp av företagshälsovården komma överens om tillvägagångssätt med vilka arbetstagarnas hälsa och funktionsförmåga upprätthålls. Målet är att upprätthålla arbetsförmågan, främja arbetshälsan och minska sjukfrånvaron.

23 § Läkareundersökningar

1. Lagstadgade hälsoundersökningar

Arbetsgivaren betalar till arbetstagaren individuell timlön för en tid som motsvarar de ordinarie arbetstimmar som gått förlorade för hälsoundersökningar och tillhörande resor som hör till den lagstadgade företagshälsovården.

Till en arbetstagare som sänds till undersökningar som hör ovan nämnda lagstadgade företagshälsovård eller som vid en sådan undersökning förpassas till efterkontroll, betalar arbetsgivaren även ersättning för nödvändiga resekostnader. Om undersökningar eller en efterkontroll sker på annan ort, betalar arbetsgivaren även dagtraktamente enligt bestämmelserna i kollektivavtalet.

Hälsoundersökningar som omfattas av den lagstadgade företagshälsovården ordnas i första hand inom ramen för den ordinarie arbetstiden vid en tidpunkt som fastställs av arbetsgivaren. Om undersökningen sker utanför arbetstagarens ordinarie arbetstid betalas till arbetstagaren lön enligt den individuella timlönen för den tid arbetstagaren deltagit i

undersökningen. För tiden för en lagstadgad undersökning inom företagshälsovården betalas inte ersättning för övertidsarbete, såvida inte arbetsgivaren uttryckligen bestämmer att arbetstagaren ska genomgå hälsoundersökningen då den ordinarie arbetstiden per dygn har överskridits.

För personer som införts i ASA-registret på grund av exponering för kvartsdamm fastställs intervallerna för de ordinarie återkommande hälsoundersökningarna av en yrkesutbildad person inom hälso- och sjukvården. Återkommande hälsoundersökningar ska upprepas med 1–3 års mellanrum, såvida inte företagshälsoläkaren förutsätter annat av särskilda skäl.

Företagshälsokort

Arbetsgivaren skall vid ingående av arbetsavtal säkerställa att arbetstagaren har ett eget personligt företagshälsokort. Arbetstagaren skall ha företagshälsokortet med sig på byggarbetsplatsen. För övervakningen att företagshälsovård ordnas skall arbetsgivaren visa upp företagshälsokortet för arbetsgivaren.

2. Övriga läkarbesök

Förlopad förtjänst ersätts på följande villkor:

1. Det är fråga om ett sjukdoms- eller olycksfall, där det är nödvändigt att snabbt komma till läkarundersökning under arbetstid. Som sådana fall räknas

- insjuknande eller olycksfall, som kräver att man snabbt söker sig till läkare, eller
- en situation då mottagningstid inte kan fås utom arbetstid inom en rimlig tid (t.ex. i normala fall en vecka).

Läkarundersökningen ska ordnas så att onödigt förlust av arbetstiden undviks.

2. Arbetstagaren skall lämna en godtagbar utredning om läkarbesöket (t.ex. läkarintyg eller kvitto över läkararvode) samt i andra än akuta fall ge en förklaring till att han eller hon inte fått mottagningstid utom arbetstiden.

Arbetstagaren skall på begäran lägga fram en utredning om hur lång tid läkarundersökningen jämte vänte- och skäliga restider krävde.

3. Arbetstagaren skall på förhand underrätta arbetsgivaren om läkarbesök som äger rum på arbetstid. Om det på grund av ett oöverstigligt hinder inte är möjligt att underrätta arbetsgivaren ska denne/denna informeras genast då det är möjligt.

KA

4. Screeningar

Förlusten av inkomster vid deltagande i bröstcancerscreening för kvinnor och screeningar i syfte att förebygga cancer i livmoderhalsen ersätts om dessa sker under arbetstid.

5. Lön för sjukdomstid under cancerbehandling

En arbetstagare har rätt till lön för sjukdomstid enligt bestämmelserna under tiden för en medicinsk behandling av cancersjukdom och under tiden för den arbetsförmåga denna förorsakar.

Förlorad förtjänst ersätts dock inte:

1. Om arbetstagaren får lön för tid av arbetsförmåga för läkarundersökningstiden eller om det är fråga om en karensdag som avses i bestämmelserna om lön för sjukdomstid.

2. Om sjukdomen eller olycksfallet har vållats av arbetstagaren uppsåtligen eller av egen grov vårdslöshet.

Om ovan nämnda förutsättningar för betalning av ersättning uppfylls, ersätts förlorad arbetsförtjänst i fråga om följande läkarundersökningar:

1. Ny eller återkommande sjukdom

- För tiden för en sådan läkarundersökning, vid vilken arbetstagarens sjukdom konstateras.
- För tid av arbetsförmåga som berott av läkarens undersökningsåtgärd, och som varat högst ett dygn.
- Då arbetstagaren på grund av sjukdomssymptom blivit intagen på sjukhus för kontroll eller undersökning.

2. Tidigare konstaterad sjukdom

- För tiden för en läkarundersökning som krävs på grund av kronisk sjukdom, under förutsättning att det är fråga om en granskning som utförs av en specialistläkare på området för fastställande av vård (inkl. ordination för anskaffning av hjälpmedel, t.ex. glasögon).
- Om sjukdomen väsentligt förvärrats, och arbetstagaren därför nödgats genomgå läkarundersökning.

- För den tid en läkarundersökning i syfte att ordinera vård för en tidigare konstaterad sjukdom varar, endast om läkartjänster inte är tillgängliga utanför arbetstiden.
- 3. Laboratorie- och röntgenundersökningar
 - För tiden för laboratorie-, röntgen- eller därmed jämförbar undersökning, som omedelbart an knyter till en läkarundersökning för vilken ersättning betalas. Undersökningen skall ha ordinerats av en läkare och således utgöra en del av läkarundersökningen.
 - Förlorad arbetsförtjänst på grund av tiden för en separat undersökning som avses ovan ersätts endast, om arbetstagaren inte har möjlighet att genomgå undersökningen i fråga utom arbetstid, eller om sjukdomen förutsätter att undersökningen utförs enbart vid någon speciell tidpunkt under dygnet.
- 4. Läkarkontroller och -undersökningar vid graviditet
 - För tiden för en undersökning som är nödvändig för erhållande av ett sådant intyg av läkare eller hälsocentral som förutsätts för erhållande av moderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen.

3. Lönegrunden för ersättningarna

Ersättningar för förlorad arbetsförtjänst som nämns ovan i denna paragraf betalas enligt samma lönegrunder som lön för sjukdomstid.

24 § Moderskaps- och faderskapsledighet

Ersätts på följande villkor:

Arbetstagarens anställningsförhållande har fortgått i minst 6 månader före barnets beräknade födelsetid.

För tiden:

Ersättning betalas till arbetstagaren under en kalenderperiod på för moderskapsledigheten 56 och för faderskapsledigheten 6 dagar som räknas såsom vardagar enligt sjukförsäkringslagen för arbetsdagar enligt arbetstidsschemat. (Vardagar är dagar från måndag till lördag med undantag av helgdagar)

Då en arbetstagare har adopterat ett barn under 7 år får han eller hon på samma villkor i omedelbar ankn ytn ing till adoptionen en ledighet med lön, som är lika lång som och kan jämföras med moder- eller faderskapsledighet. Detta gäller inte adoption inom

KA familjen.

Belopp:

Som ersättning betalas skillnaden mellan arbetstagarens lön för ovannämnd tid och ersättningen för moderskaps- eller faderskapspenning från och med början av moderskaps- eller faderskapsledigheten.

Exempel 1:

Arbetstagaren tar ut 6 dagars faderskapsledighet. Hans lön är 15 euro/h och daglönen 120 euro. Beloppet på faderskapspenning antas vara 84 euro per dag. Lönen för faderskapsledigheten (hans arbetsdagar är må-fr) är $5 \times 120 = 600$ euro och faderskapspenningen $6 \times 84 = 504$ euro. Skillnaden mellan arbetstagarens lön och faderskapspenningen är $600 - 504$ dvs. 96 euro, som arbetsgivaren betalar till arbetstagaren för tiden för faderskapsledigheten.

Exempel 2:

Arbetstagaren blir moderskapsledig 1.2. Betalningsskyldigheten på 56 dagar gäller tiden 1.2–28.3. Under tidsperioden infaller 48 vardagar, av vilka arbetstagaren arbetar på 40 dagar (mån-fre). Arbetstagarens lön är 120 euro per dag och hon får 84 euro moderskapspenning per dag. Arbetstagarens lön är $40 \times 120 = 4\,800$ euro. Beloppet på moderskapspenning som betalas för samma tid är $48 \times 84 = 4\,032$ euro. Arbetsgivaren betalar skillnaden $4\,800 - 4\,032 = 768$.

25 § Socialutrymmen

1. Personalutrymmen skall arrangeras i enlighet med arbetsministeriets beslut (977/94) om personalutrymmen på byggarbetsplatser. Arbetsministeriets beslut följs som en del av detta kollektivavtal, dock med beaktande av att man kan avvika från nämnda bestämmelser förutsatt att arbetstagarnas behov såsom avses i denna paragraf kan rimligen tillgodoses på annat sätt, i fall där det inte är ändamålsenligt eller möjligt att anordna nämnda skyddsutrymmen eller något av dessa på grund av byggarbetsplatsens ringa storlek, arbetets natur, t.ex. det är ett trångt ställe som skall repareras eller målas, eller av andra

särskilda omständigheter.

☐ *Protokollsanteckning:*

För brott mot det beslut som avses i föregående stycke kan bötespåföljder krävas vid arbetsdomstol endast om arbetarskyddsfullmäktigen eller den förtroendevalda har gjort anmälan om bristerna till arbetsgivaren och den behöriga arbetarskyddsinspektören och arbetsgivaren inte har rättat till bristerna utan dröjsmål.

2. På arbetsplatsen skall arbetsgivaren reservera tillbörliga tvättredskap och -medel samt lagstadgade förstahjälpstillbehör för arbetstagarna.

26 § Verktyg

1. Arbetsgivaren förser arbetstagaren med samtliga arbetsredskap, maskiner och apparater som behövs i arbetet. Vid en eventuell överenskommelse om att arbetstagaren använder sina personliga specialarbetsredskap ska separat överenskommelse om ersättning för dessa ingås.

2. Varje medarbetare ansvarar under arbetstid för det material, de verktyg och övriga föremål som arbetsgivaren överlämnat på honom eller henne samt för att dessa hålls i skick. Om arbetstagaren upptäcker brister i dessa skall han eller hon omedelbart underrätta arbetsgivaren eller dennes företrädare.

När arbetstiden går ut skall verktyg och material återställas i tillbörligt skick till en plats som överenskommits med arbetsgivaren eller dennes företrädare.

27 § Skyddskläder

1. Arbetsgivaren ställer till arbetstagarens förfogande en jacka och byxor eller andra arbetskläder som lämpar sig för arbetsuppgifterna samt en hjälmössa. Dessa ges två gånger per år. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om att arbetsgivaren i stället för en jacka och ett par byxor ger två par byxor. De arbetskläder som arbetsgivaren erbjuder är arbetsgivarens egendom. Likaså ska arbetstagaren när anställningsförhållandet upphör ge sina arbetskläder och skyddsskor tillbaka till arbetsgivaren. Arbetsgivaren avgör vilka slags arbets- och skyddskläder han eller hon anser vara mest ändamålsenliga och hur de i praktiken distribueras.

KA

2. Arbetsgivaren ställer säkerhetsskor som lämpar sig för arbetet till arbetstagarens förfogande då anställningen inleds. Arbetstagaren ges ett par säkerhetsskor per år. Arbetstagaren kan välja ett par skor bland minst tre alternativ som arbetsgivaren fastställt eller, om arbetstagaren skaffar andra skor än de arbetsgivaren erbjudit, ersätter arbetsgivaren de skor arbetstagaren skaffat upp till priset för de skor arbetsgivaren erbjudit mot ett verifikat. Skorna ska användas i arbetet. När anställningsförhållandet upphör ska arbetstagaren returnera de skor han eller hon senast fått tillbaka till arbetsgivaren.

Säkerhetsskor behöver dock inte tillställas studerande som arbetar under loven.

Protokollsanteckning:

Arbetsstryggheten, arbetsförhållandena (t.ex. temperaturen) samt lämplig storlek och modell på overallar och skor ska beaktas skilt för varje arbetstagare vid anskaffningen av skyddsutrustning. Parterna rekommenderar att arbetstagaren ska få en jacka som lämpar sig för vinterbruk om arbetet utförs utomhus eller i kalla förhållanden.

3. Arbetsgivaren ansvarar för rengöring, underhåll och eventuella kontroller av skyddskläder och -utrustning. Sättet på vilket detta genomförs avtalas lokalt före 28.2.2023. Med skyddskläder avses sådana kläder och annan utrustning som är avsedda att skydda kroppen enligt statsrådets förordning 427/2021.

4. I uppgifter som kräver noggrannhet ska arbetsgivaren om arbetet så kräver skaffa optiskt slipade skyddsglas till arbetstagaren, om företagshälsovården har fastslagit att sådana behövs. Arbetsgivaren skaffar optiskt slipade skyddsglasögon som avvärjer bländning till dem som behöver det i sitt arbete, om inte bländningsrisken kan avvärjas på annat sätt.

VI SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

28 § Handledning o.d.

1. När anställningsförhållandet inleds skall arbetsgivaren informera arbetstagaren om olycksfalls- och hälsoriskerna i målningsarbete samt instruera honom eller henne om åtgärder för undvikande av olycksfall och sjukdomar, om möjligt i närvaro av arbetarskyddsfullmäktigen eller arbetarskyddsombudet. Av anvisningarna skall framgå speciellt de mest typiska olycksfalls- och hälsoriskerna i målningsarbete.

2. Arbetstagare helt utan erfarenhet av målningsarbete skall ges noggrannare instruktioner än andra.

3. Arbetsgivaren skall likaså ge nya arbetstagare handledning i fråga om förhandlingsförhållandena på arbetsplatsen samt i andra frågor som gäller anställningsförhållandet. Arbetsplatsens huvudförtroendeman skall beredas tillfälle att delta i detta informationsmöte, förutsatt att detta kan ske utan svårigheter.

4. Förbunden rekommenderar att ett skriftligt arbetsavtal ingås innan arbetet inleds.

5. Förbunden rekommenderar att företaget håller utvecklingssamtal en gång om året. I företagen kommer man överens om innehållet i utvecklingssamtalet (utvecklingssamtal hålls mellan arbetsgivaren och den anställda och är regelbundet återkommande samtal om den anställdes arbete, arbetssituation, kunskande, ork o.d.).

28 b § Bekanta dig med arbetslivet och förtjäna

1. Bestämmelserna i denna paragraf tillämpas på elever i grundskolor och gymnasier, vilkas arbetsförhållande grundar sig på sommarpraktikprogrammet "Lär känna arbetslivet och förtjäna".

2. Ett arbetsförhållande enligt sommarpraktikprogrammet som varar två veckor eller tio arbetsdagar kan förläggas till perioden mellan 1.6 och 31.8. Orienteringsperioden kan också vara tre eller fyra veckor.

3. För utfört sommarpraktikprogram betalas en engångslön på 360 €, vari ingår semesterersättningen för orienteringsperioden. På motsvarande sätt, om orienteringsperioden varar tre eller fyra veckor, betalas en engångslön på 540 € eller 720 €.

KA

4. Bestämmelser i det gällande kollektivavtalet om löner, lönebestämningsgrunder eller andra förmåner med värde i pengar tillämpas inte på grundskole- eller gymnasieelever vilkas arbetsförhållande baserar sig på det sommarpraktikprogram som avses i denna paragraf. Med undantag av den ordinarie arbetstiden längd tillämpas inte bestämmelserna om arbetstid på dem, om bestämmelserna skulle försvåra genomförandet av sommarpraktikprogrammet.

29 § Uppbörderna av fackföreningsavgifter

Arbetsgivaren tar ut, ifall arbetstagaren har befullmäktigat honom till det, medlemsavgifterna till Byggnadsförbundet och inför dem per avlöningsperiod på ett bankkonto som har angivits av nämnda förbund. Uppbörderna utförs på det sätt som Pintaurakoitsijat ry och Byggnadsförbundet har i sitt avtal om uppbörden av fackföreningsavgifter som undertecknats 1.3.2022 kommit överens. I slutet av kalenderåret eller då anställningsförhållandet avslutas lämnas till arbetstagaren för beskattningen ett intyg över den innehållna summan.

30 § Utomstående arbetskraft

Arbetsgivaren skall i avtal med underentreprenörer inkludera ett villkor enligt vilket underentreprenören förbinder sig att för de arbetstagare som utför underentreprenadsarbeten på målningsarbetsplatsen iaktta det allmänna kollektivavtalet för respektive bransch. Om det inte finns något kollektivavtal för den aktuella branschen är underentreprenören skyldig att iaktta målningsbranschens kollektivavtal.

31 § Avgörande av meningsskiljaktigheter

1. Om det uppstår meningsskiljaktigheter beträffande detta kollektivavtal samt de relaterade prissättningarna eller deras tolkning bör arbetsledningen och förtroendemannen, eller om en sådan saknas en företrädare för Byggnadsförbundet, eftersträva att ofördröjligen lösa dessa.

Om man inte uppnår enighet skall kollektivavtalsparterna tillställas de dokument som gäller meningsskiljaktigheten.

2. Om meningsskiljaktigheter uppstår om någon punkt som anknyter till ett entreprenadarbete, får arbetet inte avbrytas utan tvisten överlåtas för avgörelse av kollektivavtalsparterna.

3. Om någondera kollektivavtalsparten föreslår förhandlingar om frågor i anknytning till detta kollektivavtal, skall förhandlingar inledas med undvikande av dröjsmål.

Om parterna inte kan nå överenskommelse om meningsskiljaktigheterna kan ärendet hänskjutas till behandling i arbetsdomstolen.

4. En arbetstagarorganisation har rätt att för enskild arbetstagares räkning och utan särskild fullmakt föra talan om brott mot avtalet och prissättningen som samtidigt kan gälla ersättning.

32 § Grupplivförsäkring

Grupplivförsäkringen för arbetstagare (TRHV) är en personförsäkring som arbetsgivaren tecknar och bekostar för sina arbetstagare. Dödsfallsersättningen betalas ut efter arbetstagarens död, om han eller hon har sådana förmånstagare som avses i villkoren.

Försäkringen tecknas och försäkringspremierna betalas av arbetsgivaren i samband med den lagstadgade olycksfallsförsäkringen via skadeförsäkringsbolaget.

Arbetstagarnas grupplivförsäkringspool sköter centraliserat utbetalningen av dödsfallsersättningarna.

KA**33 § Giltighet**

Bestämmelserna i detta kollektivavtal träder i kraft från och med den 1 mars 2022 och gäller fram till den 29 februari 2024.

Helsingfors, den 1 mars 2022.

PINTAURAKOITSIJAT ry

Miika Sutinen
Ismo Ässämäki
Jukka Koivisto

BYGGNADSFÖRBUNDET
rf

Matti Harjuniemi
Kimmo Palonen
Kari Koivunurmi

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL TILL KA KOLLEKTIVAVTALET FÖR MÅLNINGSBRANSCHEN JÄMTE ACKORDSPRISSÄTTNING 2022

1. AVTALSPERIOD OCH KOLLEKTIVAVTALETS IKRAFTTRÄDANDE

Kollektivavtalet träder i kraft 1.3.2022 och gäller till 29.2.2024. Om man inte före 30.11.2022 når ett avtal om löneförhöjningarna för 2023, kan kollektivavtalet sägas upp så att det upphör 28.2.2023.

2. LÖNEUPPGÖRELSE

Löneförhöjningar 2022

År 2022 höjs lönerna från ingången av den lönebetalningsperiod som börjar närmast efter 1.6.2022. Den allmänna förhöjningen är 2,0 %, tabellönerna höjs med 2,0 %. Oavslutade ackord och ackordspriserna enligt kollektivavtalet höjs med 2,0 %. Tillägg som betalas i pengar enligt kollektivavtalet och särskilda ersättningar till personalens representanter höjs med 2,0 %.

Nya tabellöner:

Lönegrupp	€/h
I	11,26
IB	12,68
II	13,76
III	15,25
IV	16,60
V	17,81

KA***Löneförhöjningar 2023***

Om förhöjningarna för 2023 avtalas separat. Om man inte före 30.11.2022 når ett avtal om löneförhöjningarna, kan kollektivavtalet sägas upp så att det upphör 28.2.2023.

3. TEXTÄNDRINGAR***Ändringar i kollektivavtalet*****23 § Läkareundersökningar (s. 40)**

En ny punkt 5 gällande lön för sjuktid under tiden för cancerbehandling.

27 § Skyddskläder (s. 45)

Texten ändras enligt förhandlingsresultatet.

28 b § Sommarpraktikantprogrammet "Lär känna arbetslivet och förtjäna" (s.47)

Beloppen uppdaterades.

Ändringar i bilageavtalen**ARS Inledning (s. 62)**

Ett nytt stycke om dialog enligt samarbetslagen läggs till i slutet.

ARS 5 § Val av representanter för arbetstagarna (s.65)

En ny punkt nr 9 gällande utlämnande av uppgifter för ett val läggs till.

ARS 13 § Rätt till information (s. 72)

En text om rätten att få information läggs till.

AUA-avtalet (s. 82)

Texten ändras enligt det som överenskommit i förhandlingsresultatet.

FATD Uppbörden av fackföreningsavgifter (s. 89)

Avtalet om uppbörd av medlemsavgifter ändrades i sin helhet.

Ändringar i ackordsprissättningen**Allmänna bestämmelser för inomhusarbeten, punkten****Tilläggspriser (s. 102)**

Texten ändras enligt det som överenskommits i förhandlingsresultatet.

Grundpristabell, punkten Grovspacklingsarbeten (s. 103)

Texten ändras enligt det som överenskommits i förhandlingsresultatet.

Målning av fasader (s. 126)

Texten ändras enligt det som överenskommits i förhandlingsresultatet.

Allmänna bestämmelser för inomhusarbeten (s. 101)

Texten ändras enligt det som överenskommits i förhandlingsresultatet.

4. GEMENSAMMA ARBETSGRUPPER**4.1 Arbetsgrupp för familjeledighetsreformen**

Det tillsätts en arbetsgrupp för att bedöma vilka effekter familjeledighetsreformen har på de befintliga kollektivavtalsbestämmelserna.

4.2 Arbetsgrupp för anlitande av hyrd arbetskraft

Det tillsätts en arbetsgrupp med uppgift att bedöma behoven av att förnya kollektivavtalsbestämmelserna om anlitande av hyrd arbetskraft.

KA 5. ÖVRIGA ÖVERENSKOMNA FRÅGOR

De ärenden som avtalats i underteckningsprotokollet av 1.6.2018 fortsätter enligt följande:

5.1 Praktikanter och studerande

Den anvisning om utbildnings- och praktikantplatser som parterna undertecknade 26.3.2009 förnyas att gälla under avtalsperioden.

5.2 Arbete i bostadsutrymmen

14.1 § i underteckningsprotokollet till kollektivavtalet:

Arbete i bostadsutrymmen förutsätter förutom kunskaper i manuellt arbete även sociala kunskaper som ska beaktas i lönesättningen. Lönen för personer som arbetar i bostadsutrymmen ska följas upp så att den inte blir efter företagets övriga arbetstagares lön.

5.3 Flexibel arbetstid

Vad gäller flexibel arbetstid tillämpas bestämmelserna i 12 § i arbetstidslagen.

5.4 Arbetstider som avviker från det normala

I arbetsavtal för arbetstagare som arbetar för företag som verkar i branschen fastställs arbetsdagarna och arbetstimmarna så att arbetstagaren i förväg känner till arbetsdagarna och arbetstiderna för pågående och följande lönebetalningsperiod.

Protokollsanteckning:

Avsikten med denna bestämmelse är att trygga arbetstagarens möjlighet att omfattas av utkomstskydd för arbetslösa. Den gäller inte pensionärer, studerande och andra i motsvarande ställning som av egen vilja arbetar sporadiskt. Bestämmelsen tillämpas inte heller i situationer där det på grund av arbetets natur (t.ex. vägunderhåll) är omöjligt att fastställa dagliga arbetstimmar eller om man på grund av förändrade förhållanden inte kan arbeta (t.ex. på grund av vädret).

Det går att flytta arbetstiden enligt bestämmelserna om det. Denna bestämmelse tillämpas även på uthyrda arbetstagares anställningsförhållanden på det sätt som fastställs i arbetsavtalslagen.

5.5 Lättföretagande

Förbundens gemensamma ställningstagande om lättföretagande

Enligt AUA-avtalet sker anlitande av utomstående arbetskraft i två former: som underleveransarbete och hyrning av arbetskraft. Konceptet med lättföretagande håller på att sprida sig på arbetsmarknaden. Det är fråga om ett arrangemang som ligger mellan arbete i ett anställningsförhållande och genuin företagsverksamhet där lättföretagaren själv sörjer för bland annat olycksfalls-, arbetslöshets- och pensionsförsäkringspremier. Lättföretagaren står dessutom för kostnaderna för fakturerings- och betalningstjänster och möjligheten till företag arvinst är ofta orealistisk.

För beställarföretaget innebär lättföretagandet problem som berör bland annat betalning av socialförsäkringspremier, olycksfallsförsäkring och genomförande av arbetsvillkor.

Byggnadsindustrin RT rf och Byggnadsförbundet rf anser att det är ytterst viktigt att ansvarsförhållandena är klara då man arbetar på en gemensam arbetsplats. Lättföretagande står i konflikt med det samhälleliga ansvar företagen i branschen har och målen om ett socialt hållbart arbetsliv. Företag som har ställning som beställare bör försäkra sig om att anlitandet av utomstående arbetskraft sker i enlighet med kollektivavtalet och denna rekommendation. Detta innebär att underleverantören och personalen vid företaget som hyr ut arbetskraft har en ställning som motsvarar ett arbetsförhållande.

6. BILAGEAVTAL

Som en del av detta avtal tillämpas följande avtal Avtalet om uppsägningsskydd och permittering inom byggbranschen (AUSB), Avtalet om arbetstagarnas representanter samt samarbetet mellan arbetstagarna och arbetsgivaren i målningbranschen (ARS), Avtalet om anlitande av utomstående arbetskraft (AUA), Avtalet om uppbörderna av

KA fackföreningsavgifter (FATD), Avtalet om utbildningsverksamhet (AUV), Allmänna överenskommelsen (AÖ) samt Kollektivavtalet om semester för arbetstagare i målningsbranschen (SA).

7. GODKÄNNANDE AV UNDERTECKNINGSPROTOKOLL

Helsingfors den 1 mars 2022

Pintaurakoitsijat ry

Miika Sutinen

Ismo Ässämäki

Jukka Koivisto

Byggnadsförbundet rf

Matti Harjuniemi

Kimmo Palonen

Kari Koivunurmi

AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD OCH PERMITTERING I BYGGNADSBRANSCHEN

AUSB

De undertecknade förbunden har avtalat att anställningsskyddet och förfaringsätten i samband med detta när det gäller arbetstagare i arbeten inom målningsbranschen bestäms enligt lagen om arbetsavtal, som ska iakttas som en del av detta avtal, med nedan nämnda undantag. I 5 § i avtalet har man dessutom avvikit från det som bestäms i lagen om samarbete inom företag, när det gäller ärenden som omfattas av samarbetsförfarandet och frågor som hör till den utredningsskyldighet som avses i 5 kapitlet 3 § och 9 kapitlet 3 § arbetsavtalslagen.

1 § Prövotid

Prövotidens längd är högst 3 månader för anställningsförhållanden som är i kraft tillsvidare eller anställningsförhållanden på viss tid som varar minst 6 månader. I ett anställningsförhållande som understiger sex månader får prövotiden uppgå till högst hälften av den tid som arbetsavtalet gäller.

Om arbetstagaren under prövotiden har varit frånvarande från arbetet på grund av arbetsoförmåga eller familjeledighet, har arbetsgivaren rätt att förlänga prövotiden med en månad för varje period av 30 kalenderdagar som arbetsoförmågan eller familjeledigheten fortgår. Arbetsgivaren ska innan prövotiden går ut meddela om att prövotiden förlängs.

Prövotid kan inte komma i fråga om arbetstagaren inom fem års tid återkommer i samma arbetsgivares tjänst och får liknande uppgifter som han eller hon redan tidigare skött.

2 § Permittering

1. Permitteringens början kan bindas vid slutförandet av ett visst arbete eller vid arbetsperiodens upphörande.

2. Arbetsgivaren kan annullera ett meddelande om permittering eller en gång framskjuta verkställandet av permittering, utan att behöva iakttä en ny tid för meddelande om permittering. Meddelande om annullering eller framskjutande skall göras senast den arbetsdag som föregår dagen då arbetet upphör.

3. Arbetsgivaren och arbetstägaren kan komma överens om tillfälligt arbete medan permitteringen pågår, varvid permitteringen kan fortsätta omedelbart efter det att arbetet slutförts, utan separat tid för meddelande om permittering.

4. Permitteringsavtal som gäller ett företag eller en del av ett företag kan ingås med stöd av bestämmelserna om lokala avtal i kollektivavtalet. Med ett sådant avtal kan man vid permitteringar som sker på arbetsgivarens initiativ avvika från bestämmelserna om permittering i arbetsavtalslagen och i detta avtal.

3 § Uppsägning

1. När en arbetsgivare säger upp en arbetstägare skall minst följande uppsägningstider iakttas:

Anställningsförhållandet har fortgått oavbrutet	Uppsägningstid
- högst 2 år	2 veckor
- mer än 2 men högst 4 år	4 veckor
- mer än 4 men högst 8 år	8 veckor
- mer än 8 men högst 12 år	12 veckor
- över 12 år	16 veckor

2. För arbetstägaren är uppsägningstiden 5 arbetsdagar.

3. Avtalets upphörande kan bindas vid slutförandet av ett visst arbete eller vid arbetsperiodens upphörande. Ett sådant uppsägningsmeddelande skall ges så, att den tid som ligger mellan uppsägningen och arbetsavtalets upphörande är minst uppsägningstiden. Anställningsförhållandets upphörande preciseras senast den arbetsdag som föregår den dag då anställningsförhållandet upphör.

4. Om arbetsavtalet redan i samband med att meddelande om permittering ges sagts upp villkorligt, upphör permitteringen och

anställningsförhållandet i enlighet med uppsägningsmeddelandet, om arbetsgivaren inte i enlighet med 6 § i detta avtal inom 180 dagar från permitterings början kunnat ordna sådant arbete åt arbetstagaren som motsvarar hans eller hennes yrkesskicklighet. Meddelande om att anställningsförhållandet upphör skall sändas till arbetstagaren när tidsfristen på 180 dagar gått ut. När anställningsförhållandet upphör har arbetstagaren rätt att som ersättning för sin förlust få lön för uppsägningstiden till den del som hans uppsägningstid överskjuter den anmälningstid med vilken den villkorliga uppsägningen meddelades. **AUSB**

5. Med stöd av bestämmelserna om lokala avtal i kollektivavtalet kan man komma överens om annullering av meddelande om uppsägning eller om framskjutande av verkställandet av uppsägning.

4 § Arbetslag

1. När ett arbetslag som ingått avtal om ett visst arbete måste reduceras på grund av att detta arbete minskat, skall arbetsgivaren meddela arbetslaget om redueringen och om det antal personer som minskningen gäller minst två dagar före redueringen. Om arbetslaget inte på basis av sitt reglemente når överenskommelse om vem eller vilka redueringen skall omfatta, utser arbetsgivaren de arbetstagare som redueringen gäller, i första hand bland dem som sist kommit till arbetslaget.

2. Arbetsgivaren skall föreslå som medlemmar i arbetslaget arbetstagare som omfattas av arbetsgivarens skyldighet att erbjuda arbete eller av återanställningsskyldigheten. Man kan dock avvika från ovan nämnda skyldigheter, om arbetslaget anser att det är ändamålsenligt att avvika från dem av en orsak som gäller arbetslagets sammansättning eller av någon annan liknande orsak.

5 § Förhandlingar i samband med minskning av arbetskraft

1. Permitteringar eller uppsägningar som beror på ekonomiska eller med produktionen sammanhängande omständigheter omfattas inte av förhandlingsskyldigheten enligt lagen om samarbete eller utredningsskyldigheten enligt 5 kapitlet 3 § och 9

kapitlet 3 § arbetsavtalslagen, då det är fråga om sedvanliga växlingar i behovet av arbetskraft i branschen.

I sådana fall skall arbetsgivaren när han meddelar om permittering eller uppsägning utreda för arbetstagaren åtgärder, grunder, verkningar och alternativ. Även den förtroendeman som representerar arbetstagaren skall så snabbt som möjligt underrättas om åtgärden.

2. Lagen om samarbete samt 5 kap. 3 § och 9 kap. 3 § i arbetsavtalslagen tillämpas däremot när det är fråga om ett beslut som avviker från företagets sedvanliga verksamhet, och som generellt sett har verkningar på personalen i flera arbetsprojekt.

6 § Skyldighet att erbjuda arbete under ett anställningsförhållande

1. Arbetsgivarens skyldighet att erbjuda arbete åt en (även permitterad) arbetstagare i ett anställningsförhållande som pågår tillsvidare begränsas till sådana arbetsprojekt, där arbetstagaren dagligen kan färdas till arbetet från sin ordinarie bostad med beaktande av sedvanliga arbetsresor på orten.

Skyldigheten att erbjuda arbete omfattar också sådant arbete som arbetstagaren med beaktande av hans yrkesskicklighet, arbetserfarenhet och arbetsförmåga, byggnadsbranschens karaktär och företagets storlek genom sedvanliga arrangemang kan utbildas för, och som arbetsgivaren är i stånd att erbjuda sedan utbildningen slutförts.

Genom lokala avtal kan man avvika från skyldigheten att erbjuda mindre än två veckor långt tillfälligt arbete.

2. Om en offentlig myndighet i ett entreprenadavtal eller på något annat sätt uppställt villkor som gäller användningen av arbetskraft, bestäms arbetsgivarens skyldighet att erbjuda arbete enligt de begränsningar som sysselsättningsvillkoren uppställer.

3. Om ett avtal som gäller en underentreprenad eller en underleverans måste hävas på grund av att det företag som erbjuder tjänsten i fråga inte förmår betala löner, har beställaren rätt att anställa underentreprenörens eller underleverantörens arbetstagare på viss tid att slutföra arbetet i fråga utan hinder av skyldigheten att erbjuda arbete till egna arbetstagare eller den återanställningsskyldighet som avses i 7 §.

4. Arbetsgivaren kan anställa studerande med lärlingsavtal utan hinder i kravet på skyldigheten att erbjuda arbete till egna

arbetstagare eller återanställningsskyldigheten i 7 § förutsatt att man i samband med samarbetsförhandlingarna har kommit överens om detta inom företaget.

AUSB

7 § Återanställning

Tidsfristen i 6 kapitlet 6 § arbetsavtalslagen räknas, avvikande från lagen, från det att arbetet upphör.

Informations- och återanställningsskyldigheten omfattar inom ramen för denna tidsfrist de arbetstagare vilkas ordinarie bostad ligger på sådant avstånd från det arbetsobjekt som står till buds som avses i 6 §.

8 § Påföljder vid felaktigt förfarande

Underlåtenhet att iaktta bestämmelserna om förfaringssätt medför inte den pliktåföljd som avses i lagen om kollektivavtal. Inte heller kan plikt dömas en arbetsgivare för brott mot sådana skyldigheter, för vilka arbetsgivaren kan dömas att betala skadestånd, ersättning eller gottgörelse.

9 § Giltighet

Detta avtal träder i kraft 20.3.2014 och gäller tillsvidare. Avtalet kan sägas upp med en (1) månads uppsägningstid så att det upphör att gälla samtidigt med kollektivavtalet.

Helsingfors, den 20 mars 2014.

PINTAURAKOITSIJAT ry

BYGGNADSFÖRBUNDET rf

AVTALET OM ARBETSTAGARNAS REPRESENTANTER SAMT OM SAMARBETET MELLAN ARBETSTAGARNA OCH ARBETSGIVARNA I FÖRETAG I MÅLNINGSBRANSCHEN

ARS

Inledning

Företagets kontinuerliga verksamhet och de därigenom bestående anställningsförhållandena för de anställda förutsätter ett oavbrutet samarbete mellan företagets ledning och personalen. Genom samarbete kan företagets konkurrenskraft och lönsamhet effektivieras, företagets anpassning till ständigt förändrade marknader förbättras samt utvecklingen av arbetsmiljön och arbetsmetoderna främjas.

Arbets säkerheten på arbetsplatserna och i företaget förutsätter att arbetarskyddsverksamheten sker i en positiv atmosfär, vilken bäst kan nås genom samarbete mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Upprätthållandet och utvecklandet av kollektivavtalssystemet sker på basis av förhandlingsrelationer mellan arbetsgivar- och arbetstagarparten, genom vilka man säkerställer att de avtal som ingåtts mellan parterna iakttas, att frågor gällande meningsskiljaktigheter och dylika frågor mellan arbetsgivaren och arbetstagaren behandlas snabbt samt att arbetsfreden upprätthålls på det sätt som kollektivavtalssystemet avser.

I syfte att förverkliga ovan nämnda mål har undertecknande förbund ingått ett avtal om representanter för arbetstagarerna och om samarbetet mellan arbetstagarerna och arbetsgivare i företag i målningensbranschen. I avtalet fastställs förtroendemannaverksamheten, arbetarskyddsverksamheten och samarbetet mellan arbetsgivaren och arbetstagarerna enligt lagen om samarbete inom företag, såtillvida det inte gäller samarbete mellan olika personalgrupper.

Med stöd av 6 kap. i arbetarskyddslagen (738/2002) är den arbetsgivare som är huvudentreprenör eller, om någon sådan inte finns, den byggherre eller någon annan person som leder eller övervakar byggprojektet (huvudsaklig genomförare), skyldig att handha arbetarskyddssamarbetet på den gemensamma byggsplatsen.

Till de delar som något annat inte avtalas i detta avtal iakttas i samarbetet mellan arbetsgivaren och arbetstagarlagarna lagen om samarbete inom företag, lagen om tillsynen över arbetarskyddet och samt lagen om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden.

I dialogen enligt samarbetslagen ska dessutom behandlas hur kontakten mellan personalens representanter och de arbetstagare de representerar säkerställs i praktiken.

ARS

1 § Arbetsgivarens representanter

Arbetsgivarens representanter i det samarbete som avses i detta avtal är arbetsledningen och arbetarskyddscheferna.

2 § Arbetstagarlagarnas representanter

1. Arbetstagarlagarnas representation inom företagen i byggnadsbranschen sköts primärt enligt ett företagsbestämt system. Arbetstagarlagarna kan bland sig välja en huvudförtroendeman och en arbetarskyddsfullmäktig för företaget.

2. I ett företag vars verksamhet har uppdelats i regionenheter, kan man lokalt komma överens om att utöver eller i stället för företagets huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig välja en huvudförtroendeman och en arbetarskyddsfullmäktig för regionenheten.

3. Samma person kan vara huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig för företaget och huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig för en regionenhet.

4. En arbetarskyddsfullmäktig skall alltid väljas för en arbetsplats som sysselsätter flera än 10 arbetstagare tjänstemännen medräknade. På arbetsplatser där två eller flera arbetsgivares arbetstagare arbetar parallellt har arbetstagarlagarna rätt att välja en gemensam arbetarskyddsfullmäktig.

I detta avtal avses med en arbetsplats i första hand ett företag. Om företaget har verksamhet på ett vidsträckt geografiskt område eller om det annars är ändamålsenligt

ur arbetarskyddets synvinkel kan som arbetsplats även betraktas ett mer begränsat område, t.ex. företagets distriktskontor, regionenhet eller annat regionalt verksamhetsställe eller annan arbetsplats av varaktig karaktär där minst fem (5) arbetstagare arbetar regelbundet.

ARS

I ett flerbranschföretag bestäms det ovan avsedda så, att funktioner som hör till en i detta avtal avsedd bransch utgör en självständig enhet separat från de övriga funktionerna, om inte annat avtalas lokalt.

5. Suppleanter skall väljas för samtliga representanter för arbetstagarna. För en arbetarskyddsfullmäktig skall två suppleanter väljas.

3 § Behörighetskrav för arbetstagarnas representanter

1. Till huvudförtroendeman för ett företag eller en avtalad regional enhet kan en person väljas som har ett anställningsförhållande som pågår tillsvidare, som är medlem i Byggnadsförbundet och förtrogen med förhållandena i branschen och i företaget.

2. Till arbetarskyddsfullmäktig för ett företag kan en person väljas som är anställd i företaget och till arbetarskyddsfullmäktig för en avtalad regional enhet en person som arbetar inom den regionala enhetens verksamhetsområde. Till arbetarskyddsfullmäktig för en arbetsplats kan en arbetstagare väljas som arbetar på arbetsplatsen.

4 § Regionala befogenheter och mandattidens längd för arbetstagarnas representanter

1. Verksamhetsområdet för företagets huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig är hela företaget och mandattiden är två år.

2. Verksamhetsområdet för regionenhetens huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig är det avtalsenliga området och mandattiden är två år.

3. Verksamhetsområdet för arbetsplatsens arbetarskyddsfullmäktig är arbetsplatsen i fråga och mandattiden

är högst två år.

4. Om den till uppdraget valda personens anställningsförhållande upphör eller han eller hon avstår från sitt uppdrag under mandattiden, sköter suppleanten uppgifterna under den återstående mandattiden.

I andra fall sköter suppleanten uppgifterna, om arbetstagarnas representant är förhindrad, endast under den tid hindret varar.

Arbetsgivaren skall meddelas om att en suppleant börjar ha hand om uppgifterna för arbetstagarnas representant.

ARS

5 § Val av representanter för arbetstagarna

1. För förrättandet av val av representanter för arbetstagarna skall arbetsgivaren ge en förteckning över de arbetstagare som är anställda vid företaget, regionenheten eller arbetsplatsen.

2. Arbetstagarna skall för valförrättningen kostnadsfritt få använda för ändamålet lämpliga lokaler som är i arbetsgivarens besittning. Valet får inte onödigt störa verksamheten på arbetsplatsen.

3. Valet skall ordnas så att alla arbetstagare vid företaget, regionenheten eller arbetsplatsen har möjlighet att delta i det.

4. Om uppställda kandidater samt om tid och plats för valet skall på förhand avtalas med arbetsgivaren och de skall delges samtliga arbetstagare genom ett tillkännagivande minst **sju** dagar innan uppställningen av kandidater inleds.

5. Samtliga arbetstagare vid företaget, regionenheten eller arbetsplatsen har rätt att ställa upp kandidater och för uppställningen av kandidater skall reserveras **sju** dagar.

Minst **sju** dagar skall förlöpa mellan det datum då tiden för uppställningen av kandidater utgår och valförrättningen börjar.

6. Vid val av representanter för ett företag, en region eller en arbetsplats kan valet av representant ordnas utan att ovan nämnda tidsfrister iakttas.

7. Valresultatet skall meddelas arbetsgivaren skriftligen, och arbetsgivaren skall när det är fråga om val av en arbetarskyddsfullmäktig för en arbetsplats meddela valresultatet vidare till arbetarskyddscentralen.

8. Byggnadsförbundets lokala distriktsorganisation eller representanter för nämnda arbetstagarförbunds fackavdelning på orten har rätt att övervaka och medverka i anordnandet av förtroendemanna valet.

9. För förrättandet av val av representanter för arbetstagarna ska arbetsgivaren lämna ut en förteckning över de arbetstagare som är anställda vid företaget, den regionala enheten eller verksamhetsstället och deras kontaktuppgifter (telefonnummer, e-post). Alternativt kan arbetsgivaren överlämna uppgifterna direkt till det elektroniska valsystemet.

ARS

6 § Uppgifter för arbetstagarnas representanter

Huvudförtroendeman

- är representant för arbetstagarna i företaget i ärenden som gäller personalpolitik och anställningsförhållanden samt förmedlare av information mellan företaget och de arbetstagare som han eller hon representerar
- företräder arbetstagarna i lokala avtal i enligt kollektivavtalet
- företräder arbetstagarna i lokala avtal i enligt kollektivavtalet
- är Byggnadsförbundets representant gentemot arbetsgivaren enligt förhandlingssystemet och håller kontakt med förbundets fackavdelningar och distriktsorganisation.

Regional huvudförtroendeman

- utför huvudförtroendemannens uppgifter enligt ovan inom ett verksamhetsområde som avtalats lokalt.

Företagets arbetarskyddsfullmäktig

- representerar arbetstagarna i det samarbete som gäller arbetarskyddet i ärenden som berör hela företaget och fungerar som förmedlare av information i arbetarskyddsfrågor
- sätter sig in i de planer som gäller arbetarskyddet vid nya byggnadsprojekt
- följer med företagets företagshälsovård

- fungerar som kontaktperson mellan eventuella arbetarskyddsfullmäktige för arbetsplatser
- har hand om uppgifter som enligt arbetarskyddslagstiftningen hör till arbetarskyddsfullmäktige såvida dessa inte ingår i befattningsbeskrivningen för arbetsplatsens arbetarskyddsfullmäktige.

ARS**Regional arbetarskyddsfullmäktig**

- har hand om uppgifter som enligt ovan hör till företagets arbetarskyddsfullmäktige inom ett verksamhetsområde som avtalats lokalt.

Arbetsplatsens arbetarskyddsfullmäktig

- har hand om uppgifter som enligt arbetarskyddslagstiftningen hör till arbetsplatsens arbetarskyddsfullmäktige

7 § Arbetstagarnas representanters befrielse från arbetet och ersättning för inkomstbortfall

1. I ett företag där antalet arbetstagare på arbetsplatsen är högst 9, är **huvudförtroendemannen** vid behov berättigad till tillfällig befrielse från arbetet för skötseln av de förtroendemannauppgifter som nämns i detta avtal samt för att delta i utbildning som gäller av organisationerna gemensamt godkända förtroendemannauppgifter.

2. Arbetsgivaren skall i fall som avses i punkt 1, och efter att blivit underrättad om behovet av befrielse från arbetet, bevilja huvudförtroendemannen tillfällig befrielse från arbetet i den omfattning som behövs för att huvudförtroendemannen skall kunna sköta sina ärenden. Om tidpunkten för den tillfälliga befrielsen skall huvudförtroendemannen avtala i förväg med arbetsgivaren eller dennes företrädare.

3. Huvudförtroendemannen har rätt att för uppgifterna i punkt 1 få regelbunden befrielse från arbetet enligt följande:

Antalet arbetstagare på arbetsplatsen	Befrielse h/vecka
10–24	2
25–49	2,5
50–99	5
100–149	8
150–	0,291 x antalet arbetstagare

När det gäller företag med 150 arbetstagare eller fler fås antalet befriade timmar under en 4 veckors period genom att man multiplicerar antalet arbetstagare som huvudförtroendemannen representerar med den i texten nämnda koefficienten.

4. Om inte tidpunkten för den i föregående stycke avsedda befrielsen har fastställts i förväg, har huvudförtroendemannen om förtroendemannauppgifterna så kräver rätt att inom ramen för nämnda timantal få befrielse från sitt arbete genom att avtala om tidpunkten för ledigheten i förväg med sin chef.

5. I fall som avses ovan i punkt 3 utför huvudförtroendemannen de uppgifter som hör till honom eller henne i enlighet med detta avtal i första hand under tiden för den regelbundna befrielsen. Om skötseln av en brådskande förtroendemannauppgift oundvikligen så kräver har förtroendemannen dessutom rätt att för denna få tillfällig befrielse från sitt arbete såsom bestämdes ovan i punkterna 1 och 2.

6. Förutsatt att omständigheterna inte föranleder annat, beräknas **arbetskyddsfullmäktigens** befrielse för skötseln av uppgifterna så att antalet arbetstagare som den arbetskyddsfullmäktige representerar multipliceras med koefficienten 0,291 (Statistikcentralens branschklassificering). Det tal som fås på detta sätt visar antalet befriade timmar under en 4 veckors period.

7. Arbetsgivaren ersätter den inkomst som arbetstagarnas representant förlorar på grund av skötseln av sitt uppdrag på arbetstid.

8. Om arbetstagarnas representantskötter uppgifter som överenskommit med arbetsgivaren utanför sin regelbundna arbetstid, betalas övertidsersättning för den använda tiden, under förutsättning att ingen annan extra ersättning har fastställts.

9. Med inkomst som skall ersättas avses arbetstagarnas representants egen medeltimförtjänst utan förhöjning för övertids- eller söndagsarbete.

8 § Lön för arbetstagarnas representant

1. Den lön som betalas till huvudförtroendeman som sig själv medräknad representerar minst sex (6) arbetstagare skall till sitt belopp motsvara minst den garantilön (ackord) som fås på basis av lönegrupperingen.

ARS

Till huvudförtroendemannen för företaget eller regionen samt till företagets eller regionens arbetarskyddsfullmäktig som representerar minst tio arbetstagare betalas efter 1.6.2022 en separat månadsersättning på 75,69 € för skötseln av uppgifterna. Löneperiod 2 veckor: ersättning från och med 1.6.2022 34,94 €/lönebetalning. Löneperiod 2 gånger/månad: ersättning från och med 1.6.2022 37,86 €/lönebetalning. Om vice förtroendemannen sköter uppgifterna i minst två veckor betalas ersättningen till honom eller henne. Ersättningen är lön som betalas för tiden i arbete.

En förutsättning för utbetalning av ersättningen är att den ovannämnda arbetstagaren är medlem i Byggnadsförbundet. Om arbetstagaren sköter flera representationsuppdrag har arbetstagaren endast rätt till en separat ersättning.

2. En arbetstagare som är företaget eller regionenhetens huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig får inte då de sköter detta uppdrag eller på grund av uppdraget överflyttas till ett arbete med sämre lön som de innehade när de blev valda till uppdraget eller avskedas från arbetet. De får inte heller förflyttas till ett arbete som är mindre värt, om arbetsgivaren kan erbjuda dem något annat arbete som motsvarar deras yrkesskicklighet. Förtjänstutvecklingen för de ovan nämnda representanterna för arbetstagarna skall motsvara inkomstutvecklingen i företaget eller dess regionenhet.

9 § Lokaler och utrustning

1. Arbetsgivaren anvisar arbetstagarnas representant de lokaler som behövs för skötseln av uppgifterna jämte nödvändig kontorsutrustning med beaktande av förhållandena på byggnadsplatsen.

ARS

2. Begreppet nödvändig kontorsutrustning innefattar företagets eller arbetsplatsens adb-utrustning och tillhörande program med Internet-uppkopplingar och e-postförbindelser samt kopierings- och postningstjänster.

10 § Besök på arbetsplatserna

1. Huvudförtroendemannen och den arbetarskyddsfullmäktige har rätt att besöka arbetsplatserna inom sitt verksamhetsområde när det är nödvändigt för utförandet av uppgifterna. Om besöken skall avtalas på förhand med förmannen och de skall anmälas till ledningen för arbetsplatsen i fråga.

2. Arbetsgivaren ersätter arbetstagarnas representant för reskostnader enligt överenskommet resesätt och betalar lön för resedagar enligt ordinarie arbetstid.

11 § Rätt att delta i utbildning

1. Arbetstagarnas representanter bereds enligt utbildningsavtalet mellan avtalsparterna möjlighet att delta i utbildning som är ämnad att öka deras kompetens då det gäller att sköta representantuppgiften.

12 § Anställningsskydd

1. Huvudförtroendemannen och den arbetarskyddsfullmäktige kan sägas upp eller permitteras av ekonomiska och produktionsmässiga orsaker endast i det fall att de inte kan erbjudas arbete som motsvarar deras yrkeskunnighet eller annars är lämpligt inom verksamhetsområdet. Om förtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktiges suppleant uppsägs eller permitteras av ekonomiska eller produktionsmässiga skäl, är arbetsgivaren vid behov skyldig att utreda att åtgärden inte beror på skötseln av uppgifter som personalrepresentant.

2. Huvudförtroendemannen och den arbetarskyddsfullmäktige får inte sägas upp av andra än ekonomiska och produktionsmässiga orsaker förutom enligt förutsättningar som anges i arbetsavtalslagen.

3. Vid bedömning av grunderna för uppsägning av förtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktiges arbetsavtal får han eller hon inte ges en sämre ställning i jämförelse med övriga arbetstagare.

4. Om huvudförtroendemannens, den regionala förtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktiges arbetsavtal har hävts i strid med detta avtal skall arbetsgivaren betala förtroendemannen en ersättning på minst 10 månaders och högst 30 månaders lön. Om antalet arbetstagare och tjänstemän som arbetar regelbundet på arbetsplatsen är 20 eller mindre, är ersättningen till arbetarskyddsfullmäktigen minst 4 och högst 24 månaders lön. Ersättningen bestäms utifrån grunderna i arbetsavtalslagen. Ersättningen höjs om man har brutit mot rättigheterna i detta avtal. Om domstolen finner att förutsättningar för ett fortsatt anställningsförhållande är för handen, och anställningsförhållandet trots detta inte fortsätts, skall detta beaktas som ett särskilt vägande skäl vid bestämning av ersättningens storlek.

5. Bestämmelserna i detta avtal tillämpas på vice förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktiges suppleant under den tid de verkar som ställföreträdare enligt meddelandet som krävs i detta avtal.

6. Bestämmelserna om anställningsskydd i denna avtalspunkt skall också tillämpas på kandidater som uppställts i enlighet med 5 § (kandidatskydd). Kandidatskyddet börjar tidigast tre veckor innan valet förrättas och upphör för alla utom den som blev vald när valresultatet fastställts.

7. Bestämmelserna om anställningsskyddet i denna avtalspunkt skall även tillämpas på en arbetstagare som har som varit företagets eller regionenhetens huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig under de sex påföljande månaderna efter det att förtroendeuppdraget har upphört. Meddelande om uppsägning eller permittering kan likväl ges inom de nämnda sex månaderna på så sätt att den åtgärd som meddelandet avser träder i kraft efter det att efterhandsskyddet har upphört att gälla.

8. I säsongbetonat arbete kan en arbetarskyddsfullmäktig permitteras vid periodens slut av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker, då det på arbetsplatsen inte är möjligt att

erbjuda honom eller henne arbete som motsvarar yrkeskunskapen eller sysselsättning av honom eller henne skulle förutsätta permittering eller uppsägning av en arbetstagare som arbetar på annan plats mitt under en pågående entreprenad.

En arbetarskyddsfullmäktig har företräde till arbete, vilket betyder att han eller hon kallas tillbaka till arbetet bland de första i början av följande säsong.

ARS

9. Anställningsskyddet och efterskyddet hindrar inte arbetsgivaren att permittera eller säga upp en anställd som har säsongbetonat arbete i slutet av arbetsperioden på grund av produktionsorsaker och ekonomiska orsaker.

13 § Rätt att erhålla information

1. Huvudförtroendemannen har rätt att kvartalsvis få information om arbetstagarnas namn och lönegrupp samt tiden för anställningarnas början. Uppgifter skall också ges om de manliga och kvinnliga arbetstagarnas inkomstnivå, inkomstens sammansättning och utveckling så, att en utredning ges om arbetstagarnas medeltimförtjänst i tidavlönat arbete, medeltimförtjänst i ackordsarbete och medeltimförtjänst för utförd arbetstid.

I företag som har ett system med regionala huvudförtroendemen strävar man efter att ge de nämnda uppgifterna även till en huvudförtroendeman som företräder arbetstagarna regionalt.

I samband med att nya arbetstagare introduceras i arbetet ska till arbetstagarna ges kontaktuppgifter till personalens representanter (telefonnummer, e-post).

2. Huvudförtroendemannen har med stöd av AUS, AUA och FATD rätt att få uppgifter och utredningar som avses i dessa avtal. Dessutom har huvudförtroendemannen rätt att få information om arbetsprojekten inom sitt verksamhetsområde.

3. Arbetarskyddsfullmäktigen har rätt att få de uppgifter som är nödvändiga för skötseln av uppdraget.

4. Huvudförtroendemannen skall för utredning av oklarheter och meningsskiljaktigheter som hänför sig till en arbetstagares anställningsförhållande ges alla uppgifter som inverkar på klarläggandet av fallet.

5. Huvudförtroendemannen, förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen ska ges skriftliga uppgifter om den arbetskraft som anlitats som underentreprenörer och hyrd arbetskraft inom deras verksamhetsområde. Uppgifterna ska finnas tillgängliga då arbetena inleds.

6. Huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen har rätt att få del av arbetstidsbokföringen enligt bestämmelserna i arbetstidslagen.

7. Arbetsgivaren anskaffar för huvudförtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens bruk de lagar, förordningar och övriga arbetarskyddsbestämmelser som är nödvändiga för skötseln av respektive uppdrag.

ARS

14 § Arbetstagarnas representants ansvar

1. En representant för arbetstagarna är i sitt anställningsförhållande till arbetsgivaren i samma ställning som övriga arbetstagare. Han eller hon är skyldig att personligen iaktta allmänna arbetsvillkor, arbetstider, arbetsledningens föreskrifter och övriga ordningsföreskrifter.

2. En representant ansvarar för att de uppgifter som arbetsgivaren givit dem används endast för det ändamål för vilket de givits.

15 § Förhandlingsordning

Meningsskiljaktigheter som uppstått på i företaget avgörs om möjligt på företagsnivå. Om detta inte lyckas hänskjuts meningsskiljaktigheterna till förhandlingar mellan förbunden.

16 § Avtalsparternas ansvar

Parterna i kollektivavtalet förbinder sig för sin och sina medlemmars del att iaktta de avtal som slutits mellan

kollektivavtalsparterna och med stöd av detta avtal, att iaktta arbetsfred enligt kollektivavtalet samt att utreda meningsskiljaktigheter enligt förhandlingssystemet.

17 § Giltighet

ARS Detta avtal träder i kraft 20.3.2014 och gäller tillsvidare. Avtalet kan sägas upp med en (1) månads uppsägningstid så att det upphör att gälla samtidigt med kollektivavtalet.

Helsingfors, den 20 mars 2014

PINTAURAKOITSIJAT ry BYGGNADSFÖRBUNDET rf

KOLLEKTIVAVTAL OM SEMESTER FÖR ARBETSTAGARE I MÅLNINGSBRANSCHEN

1 § Tillämpningsområde

Utöver semesterlagen (162/2005) avtalas att, beträffande semestrar och semesterersättningar för arbetstagare som berörs av kollektivavtal som slutits mellan å ena sidan Pintaurokoitsijat ry och å andra sidan Byggnadsförbundet, följande bestämmelser skall tillämpas, vilka syftar till att skapa förutsättningar för arbetstagare att ha semester under den semesterperiod som fastställs i semesterlagen.

SA

2 § Semesterns längd

Arbetstagarens rätt till semester och semesterns längd fastställs i enlighet med semesterlagen.

3 § Beviljande av semester

Arbetsgivaren fattar beslut om tidpunkten för arbetstagarens sommarsemester och vintersemester efter det att arbetstagaren har framställt sitt önskemål om tidpunkten för semestern. Arbetsgivaren ger i den utsträckning det är möjligt semestern på det sätt som arbetstagaren har önskat. Sommarsemestern ska ges under perioden 2.5–30.9 och vintersemestern under perioden 1.10–30.4 med de undantag som semesterlagen tillåter.

Semestern hålls innan arbetsförhållandet upphör, om arbetstagaren framställer ett önskemål om detta. Detta gäller situationer där arbetsförhållandet upphör av en orsak som är oberoende av arbetstagaren.

Vid ett tidsbundet avtal ska önskemålet presenteras då arbetsavtalet ingås. Vid ett arbetsförhållande som gäller tillsvidare ska begäran presenteras senast inom ett dygn från det att arbetstagaren har fått kännedom om arbetsgivarens uppsägning.

Då arbetstagaren efter att ha fått ta del av uppsägningen begär att få hålla sin semester under arbetsförhållandet fattar arbetsgivaren beslut om huruvida semestern börjar under uppsägningstiden eller tidpunkten för när arbetsförhållandet upphör uppskjuts så att semestern börjar från den tidpunkt då arbetsförhållandet tidigare tog slut.

Exempel:

SA

Arbetstagarens arbetsförhållande sägs upp med en uppsägningstid på två veckor och slutar 7.11. Arbetstagaren har 12 dagar inestående semester (2 veckor), som han meddelar att han tänker hålla. I så fall skriver arbetsgivaren 22.11 som datum för när arbetsförhållandet upphör på arbetsintyget/anmälan att arbetsförhållandet upphör och antecknar de uttagna semesterdagarna på intyget.

Om arbetstagaren inte har full rätt till semester har arbetstagaren rätt att få extra ledigt, dock så att ledigheten och den eventuellt intjänade semestern får vara högst två veckor. Arbetstagaren skall meddela önskemål om extra ledighet när anställningsförhållandet inleds.

Arbetstagare som har fyllt 55 år har rätt till en extra, oavlönad ledighet om fem vardagar. Arbetstagaren och arbetsgivaren kommer sinsemellan överens om tidpunkten för ledigheten. Arbetsgivaren beslutar om tidpunkten efter samråd med arbetstagaren. Ledigheten likställs med arbetad tid.

Protokollsanteckning:

I situationer med uppskjutet avslutande av arbetsförhållande har arbetstagaren inte rätt till lön för sjuktid under semestern och inte rätt att skjuta upp sin semester i situationer enligt 5 kapitlet 26 § i semesterlagen.

Om arbetsplatsen eller företaget stängs för semesterperioden, permitteras de arbetstagare som inte har semester eller extra ledighet enligt föregående stycke och som inte har placerats tillfälligt på andra arbetsplatser som är i gång.

4 § Lönebetalning i samband med semester

När arbetstagarna på en arbetsplats eller i ett företag har semester samtidigt, är fredagen närmast innan semestern börjar lönebetalningsdag. Den inestående lönen för uträkningstiden betalas fredagen närmast efter semesterns slut.

När en arbetstagare på ovan avsedda arbetsplats eller i ovan avsett företag säger upp sig under arbetsplatsens semesterperiod, betalas hans eller hennes slutlikvid efter semesterperiodens utgång senast vid slutet av den tredje arbetsdagen.

SA

5 § Semesterpenning

Med semesterpenning avses i detta avtal den helhet som utgörs av semesterlön, semesterersättning och semesterpremie.

Semesterpenningens belopp är 18,5 % av lön som betalats eller förfallit till betalning för tiden i arbete inklusive förhöjning som betalats för övertids- och nödarbete. För pågående ackord utförs mellanvärdering. För skolelever och studerande är semesterpenningens belopp 14,0 %.

Av semesterpenningen betalas ett belopp motsvarande sommarsemesterandelen (14 %) innan sommarsemestern börjar och ett belopp motsvarande vintersemesterandelen (4,5 %) innan vintersemestern börjar. Man kan avtala lokalt om att semesterpenningen (18,5 %) betalas i samband med varje lönebetalning. Ett sådant avtal skall alltid ingås skriftligen och till övriga delar med beaktande av bestämmelserna om lokala avtal i 3 § i KA. När ett anställningsförhållande upphör betalas till arbetstagaren i samband med slutlikviden den till dess intjänade semesterpenningen i dess helhet.

Till arbetstagare som utstationerats i Finland betalas hela semesterpenningen (18,5 %) i samband med varje lönebetalning.

Protokollsanteckning:

Semesterpenning får inte ens vid korta anställningsförhållanden innehållas i tidlöner eller ackordspriser. En arbetstagare som under sitt anställningsförhållande varit i arbete mindre än fjorton (14) dagar, har inte rätt till semesterpenning, om han eller hon själv avslutar sitt anställningsförhållande eller

arbetsgivaren häver arbetsavtalet med stöd av arbetsavtalslagen.

5a § Semesterpenning under familjeledighet

SA

Under tiden för familjeledighet (särskild moderskaps-, moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet) tjänar arbetstagaren in semester enligt semesterlagen. Semesterlönen och semesterpenningen för semesterdagarna som ackumuleras under denna tid bestäms enligt följande: För varje semesterdag som ackumulerats under familjeledigheten får arbetstagaren en semesterpenning som uppgår till tolv gånger timlönen enligt arbetsavtalet.

Exempel:

En arbetstagare för vilken det under familjeledigheten ackumuleras 2,5 semesterdagar i månaden: $2,5 \text{ semesterdagar} \times \text{timlönen enligt arbetsavtalet} \times 12 = \text{semesterpenningbeloppet som ackumuleras för en månad.}$

Om det i en full kvalifikationsmånad finns både arbetsdagar och familjelediga dagar betalas till arbetstagaren en proportionell andel av semesterpenningen som ackumulerats på basis av familjeledigheten.

Exempel:

En arbetstagare för vilken det under familjeledigheten ackumuleras 2 semesterdagar i månaden: En månad består av 21 arbetsdagar, av vilka arbetstagaren har hållit fem dagar familjeledigt. I semesterpenning för familjeledigheten under månaden betalas: $2 \text{ semesterdagar} \times \text{timlönen enligt arbetsavtalet} \times 12 \times 5/21$ (23,8 %).

Rekommendation

Förbunden rekommenderar att de intjänade semestrarna tas ut och semesterpenningen betalas genast efter att familjeledigheten har avslutats (OBS. Innan den eventuella vårdledigheten börjar).

5b § Semesterpenning under sjukdomstid

Man intjänar semesterpenning också enligt den lön som betalats för sjukdoms- och olycksfallstiden, dock högst 75 arbetsdagar per kvalifikationsår eller, om arbetsoförmågan fortgår utan avbrott efter kvalifikationsårets utgång, högst 75 arbetsdagar för denna sjukdoms eller detta olycksfalls del.

Man börjar intjäna semesterpenning enligt ovannämnd bestämmelse för sjukdoms- och olycksfallstiden enligt den lön som betalats 1.9.2013 eller därefter.

SA

6 § Giltighet

Detta kollektivavtal träder i kraft den 1 mars 2012 och gäller tillsvidare.

Avtalet kan sägas upp med en (1) månads uppsägningstid så att det upphör att gälla samtidigt med kollektivavtalet.

Helsingfors den 8 april 2012

PINTAURAKOITSIJAT ry BYGGNADSFÖRBUNDET rf

ALLMÄN ÖVERENSKOMMELSE

Utgångspunkter

Pintaurakoitsijat ry och Byggnadsförbundet eftersträvar att främja förhandlingsförhållandena och avtalsverksamheten såväl mellan förbunden som på arbetsplatserna samt att för sin del övervaka slutna avtal.

Grundrättigheter

AÖ

Föreningsfriheten som ingår i medborgarnas grundrättigheter är okränkbar. Detta gäller såväl arbetsgivare som arbetstagare. Arbetstagarna har rätt att grunda och verka inom fackföreningsorganisationer, och de får inte sägas upp eller diskrimineras i sitt arbete på grund av detta. Personalen i företag har rätt att välja företrädare att representera dem i ärenden som behandlas inom företagen. Rätten till val av företrädare och företrädarnas rättigheter och förpliktelser har fastställts i lagar och i detta och i andra avtal. Utgångspunkten för avtalsbestämmelserna är trygghet och hälsa, icke-diskriminering och ett likvärdigt bemötande i fråga om varje enskild arbetstagare.

Arbetsledningsrätt

Arbetsgivaren har rätt att anställa och avskeda en arbetstagare och att bestämma om ledningen av arbetet.

Förhandlingar mellan parterna

Om någotdera av förbunden föreslår arbetsmarknadsförhandlingar skall de såvitt möjligt inledas utan dröjsmål.

De deltagande förbundens ombud, funktionärer eller andra av dem utsedda representanter har rätt att besöka arbetsplatserna i ärenden som gäller tillämpningen av kollektivavtalet efter att ha överenskommit om en lämplig tidpunkt med arbetsgivarens representant som är på plats eller annars är ansvarig för arbetsplatsen.

Förhandsanmälan om stridsåtgärder

Minst fyra dagar innan en politisk stridsåtgärd eller sympatistrejk inleds skall detta meddelas till riksförlikningsmannen samt till arbetsgivar- och arbetstagarförbundet. Anmälan skall innehålla uppgifter om orsaken till den planerade stridsåtgärden, tidpunkten då den inleds och dess omfattning.

Giltighet

Detta avtal träder i kraft 1.1.1998 och gäller tillsvidare. Avtalet kan sägas upp med tre månaders uppsägningstid så att det upphör att gälla samtidigt med kollektivavtalet.

Helsingfors den 9 december 1997

PINTAURAKOITSIJAT ry

BYGGNADSFÖRBUNDET rf

AÖ

AVTAL OM ANLITANDE AV UTOMSTÅENDE ARBETSKRAFT

1 Allmänt

Företag kan anlita utomstående arbetskraft på två sätt. Det ena utgår från ett köp-, anskaffnings-, ackords-, hyres-, uppdrags- eller arbetsavtal eller liknande avtal mellan två självständiga företagare, där den utomstående företagaren utför arbetet utan att den andra avtalsparten har något att göra med arbetsprestationen. I praktiken kallas verksamhet som baserar sig på ett dylikt avtal allmänt för underleverans eller underentreprenad.

AUA

Det andra sättet att anlita främmande arbetskraft baserar sig på s.k. hyrning av arbetskraft, där hyrda arbetstagare (kommenderingsmän) som levererats av firmor som anskaffar arbetskraft utför arbete åt den andra arbetsgivaren under dennes ledning och övervakning. Den i första stycket nämnda formen kallas nedan underleverans och den i andra stycket nämnda hyrd arbetskraft. I avtalen om underleverans eller hyrning av arbetskraft införs ett villkor, enligt vilket underleverantören eller det företag som hyr ut arbetskraft binder sig att iaktta det allmänna kollektivavtalet inom sin bransch samt arbets- och sociallagstiftningen.

2 Underleverans

Ifall arbetskraften i ett företag undantagsvis måste minskas på grund av underleverans, skall företaget om möjligt placera arbetstagarna i fråga i andra uppgifter och om detta inte går, uppmana underleverantören, om denne behöver arbetskraft, att anställa de friställda arbetstagare som lämpar sig för underleveransarbete med tidigare löneförmåner. Arbetsavtalet får inte ges en sådan form, enligt vilken det skulle vara fråga om ett ackordsavtal mellan självständiga företagare, då det i själva verket gäller ett arbetsavtal.

3 Hyrd arbetskraft

Företagen skall begränsa användningen av hyrd arbetskraft till utjämning av arbetstoppar eller annars till sådana tidsmässigt eller kvalitetsmässigt begränsade uppgifter som man på grund av deras brådskande natur, begränsade längd eller krav på yrkesskicklighet, användning av specialverktyg eller andra motsvarande orsaker inte kan låta utföras av egna arbetstagare.

Att hyra arbetskraft är osunt, ifall hyrda arbetstagare som levererats av olika företag som anskaffar arbetskraft arbetar i normalt arbete i företaget jämsides med dess ordinarie arbetstagare och under samma arbetsledning för en längre tid.

Företag som anlitar hyrd arbetskraft skall på begäran klarlägga för huvudförtroendemannen frågor som anknyter till sådana arbetstagares arbete.

Omställningsförhandlingar enligt 16 § 2 mom. i lagen om samarbete inom företag behöver inte föras i det fall då avsikten är att anlita hyrd arbetskraft för ett sådant behov som avses i 3 punkten i AUA-avtalet för minst en vecka och högst två månader. I övriga fall iaktas samarbetslagen.

Principerna för användning av hyrd arbetskraft behandlas inom ramen för samarbetsförhandlingarna. Lagen om samarbete inom företag 17 § 2 och 3 momentet efterföljs inte inom byggnadsbranschen i det fall då avsikten är att anlita hyrd arbetskraft för ett sådant behov som avses i 3 punkten i AUA-avtalet för minst en vecka och högst två månader. I övriga fall sker överenskommelsen om förfaringssättet inom ramen för samarbetsförhandlingarna.

Företagen ska avstå från användningen av hyrd arbetskraft innan de permitterar eller säger upp sina egna arbetstagare.

De kollektivavtalsenliga minimiarbetsvillkoren som ska tillämpas i uthyrda arbetstagares anställningsförhållanden fastställs enligt 2 kap. 9 § 1 mom. i arbetsavtalslagen. Det anlåtande företaget ska ansvara för att arbetsförhållandena för de anlitade arbetstagarna är lika som för företagets egna arbetstagare. Byggarbetsplatsintroduktion, handledning i byggarbetsplatsens säkerhetspraxis och övervakning av efterlevnaden av dessa, handledning som utförs av arbetsledningen samt användning av och åtkomst till sociala utrymmen ska ordnas lika för alla arbetstagare på byggarbetsplatsen.

AUA

4 Beställarens ansvar

Utgivaren av underentreprenad och underleverans, nedan beställaren, svarar för de fordringar avtalspartnerns arbetstagare har på basis av anställningsförhållandet på följande sätt:

Beställaren svarar i sista hand för att underentreprenörens eller -leverantörens arbetstagares lön, som arbetstagaren införtjänat på beställarens arbetsplats, blir betald. Beställaren svarar likaså för att semesterersättning och eventuella inestående ackordsrater, som underentreprenörens eller -leverantörens arbetstagare förtjänat på beställarens arbetsplats blir betalade.

Beställaren svarar endast för sådana fordringar, som arbetstagaren eller förtroendemannen meddelar till beställaren eller dennes representant senast 14 kalenderdagar efter den tidpunkt, då fordran har förfallit till betalning.

AUA 5 Giltighet

Detta avtal träder i kraft 19.4.2010 och gäller tillsvidare. Avtalet kan sägas upp med en (1) månads uppsägningstid så att det upphör att gälla samtidigt med kollektivavtalet.

Helsingfors den 19 april 2010

PINTAURAKOITSIJAT ry BYGGNADSFÖRBUNDET rf

AVTAL OM UTBILDNINGSVERKSAMHET

1. Facklig utbildning

Då arbetsgivaren bereder en arbetstagare tillfälle att delta i fackutbildning eller sänder honom eller henne till utbildningstillfällen med anknytning till yrket ersätts de direkta kostnader som orsakas av utbildningen och inkomstbortfallet för den ordinarie arbetstiden beräknat enligt den genomsnittliga timförtjänsten. Om utbildningen helt äger rum utanför arbetstiden, ersätts de direkta kostnaderna som beror på utbildningen. Innan arbetstagaren anmäler sig till utbildningen skall konstateras att det är fråga om utbildning enligt denna paragraf.

Med direkta kostnader avses resekostnader, kursavgifter, kostnader för undervisningsmaterial enligt kursprogram, helpensionsavgifter vid internatkurser och för andra än internatkurser ersättningar för resekostnader enligt kollektivavtalet.

Inkomstbortfall för ordinarie arbetstid ersätts såväl i fråga om kurs- som restid. För tid som använts till utbildning eller nödvändiga resor till och från utbildningen utom arbetstid betalas ingen ersättning. Lönen för en vecko- och månadsavlönad person minskas inte under tiden för kursen eller resorna till och från den.

2. Gemensam utbildning

Utbildning som främjar samarbetet på arbetsplatsen ordnas av centralorganisationerna eller deras medlemsförbund i samarbete, av centralorganisationernas eller deras medlemsförbunds samarbetsorgan eller av arbetsgivar- och arbetstagarparterna i samarbete på arbetsplatsen eller på någon annan plats.

Parterna konstaterar att gemensam utbildning i allmänhet sker på mest ändamålsenligt sätt för specifika arbetsplatser, då de lokala förhållandena bäst kan tas i beaktande. Gemensam utbildning som avses här omfattar kurser i arbetarskyddssamarbete. Kurserna är med förutsättningarna i detta avtal avsedda för medlemmar av

AUV

arbetarskyddskommissionen, arbetarskyddsfullmäktige, vice fullmäktige och arbetarskyddsombud.

Ersättning betalas till deltagare i utbildningen enligt bestämmelserna i punkt 1. Om deltagande i utbildning avtalas lokalt beroende på utbildningens art inom respektive samarbetsorgan eller mellan arbetsgivaren och förtroendemannen.

Bestämmelserna om gemensam utbildning tillämpas också på utbildning i systemen för medbestämmande och slutandet av lokala avtal. Man kan också avtala om deltagande i utbildningen mellan arbetsgivaren och ifrågavarande person. Parterna rekommenderar att deras och medlemsförbundens utbildningsinstitut samt medlemsförbunden vidtar i samarbete åtgärder för anordnande av utbildningsutbud gällande deltagarsystem och lokala avtal. Parternas utbildningsarbetsgrupp följer med hur ovan nämnda utbildningsutbud förverkligas.

AUV

3. Fackföreningsutbildning, anställningsförhållandets bevarande och anmälningstider

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

Anmälan om avsikten att delta i en kurs skall göras så tidigt som möjligt. Då kurser varar i högst en vecka skall anmälan göras minst tre veckor före kursens början och då det gäller längre kurser minst sex veckor före kursens början. Innan arbetstagaren deltar i utbildning som avses ovan skall åtgärderna som orsakas av deltagandet avtalas med arbetsgivaren och man skall på förhand uttryckligen konstatera om det är fråga om en utbildning för vilken arbetsgivaren betalar ersättning till arbetstagaren enligt

detta avtal. Samtidigt skall ersättningarnas omfattning fastställas.

4. Ersättningar

För en kurs som anordnas i FFC:s eller dess medlemsförbunds utbildningsinstitut eller vid en annan utbildning som Byggnadsförbundet har organiserat och som utbildningsarbetsgruppen har godkänt är arbetsgivaren skyldig att betala till en förtroendeman, en vice förtroendeman, en arbetarskyddsfullmäktig, en vice fullmäktig, en medlem av arbetarskyddskommissionen och ett arbetarskyddsombud för sådan utbildning som deras uppgifter förutsätter ersättning för förlorad arbetsförtjänst, till ovan nämnda förtroendeman för högst en månad och till dem som har förtroendeuppdrag inom arbetarskyddet för högst två veckor. Likaså betalas till fackavdelningens ordförande ersättning för utbildning med anknytning till förtroendemannaverksamheten som ordnas vid ovannämnda utbildningsanstalter för högst en månad, om han eller hon arbetar inom ett företag med minst 100 arbetstagare inom branschen i fråga och minst 50 medlemmar inom fackavdelningen som han eller hon leder.

Vidare betalas för arbetstagarna som avses i stycket ovan en måltidsersättning som har avtalats mellan Byggnadsförbundet och Byggnadsindustrin, som ersättning för måltidkostnader som orsakas kursens arrangör, för varje kursdag då ersättning för inkomstbortfall betalas.

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

AUV

5. Sociala förmåner

Deltagande i fackutbildning som avses i avtalet för en längd av upp till en månad orsakar inte avdrag på semester-, pensions- eller övriga jämförbara förmåner.

6. Giltighet

Detta avtal träder i kraft 1 maj 2018 och gäller tillsvidare. Avtalet kan sägas upp med en (1) månads uppsägningstid så att det upphör att gälla samtidigt med kollektivavtalet.

Helsingfors den 9 maj 2018

PINTAURAKOITSIJAT ry BYGGNADSFÖRBUNDET rf

AUV

AVTAL OM UPPBÖRDEN AV FACKFÖRENINGSAVGIFTER

De undertecknade organisationerna har avtalat om följande gällande uppbörd av fackföreningsavgifter:

1 § Uppbörd av medlemsavgift

Arbetsgivaren uppbär medlemsavgifter till fackföreningar per löneperiod eller månad. Man kan lokalt avtala om att medlemsavgiften uppbärs på förhand varje kvartal, halvår eller att hela årets medlemsavgiften tas ut på en gång. Vid uttagande av medlemsavgifter ska Byggnadsförbundets avtal om uttagande av medlemsavgifter iakttas. Arbetsgivaren tar inte ut någon medlemsavgift om ingen skyldighet att betala lön råder under lönebetalningsperioden. Arbetstagaren själv ansvarar i sista hand för att den årliga medlemsavgiften betalas enligt det belopp som krävs. Om uppbörden av avgift upphör ska Byggnadsförbundet meddelas om detta.

FATD

2 § Redovisning och utredning av medlemsavgiften

Medlemsavgiften redovisas för företagets löneadministration på det sätt som anses vara bäst varje löneperiod eller månad. Redovisningen kan också göras på förhand varje kvartal, halvår eller år. Redovisningen betalas till Byggnadsförbundets konto för medlemsavgifter. Arbetsgivaren skickar till Byggnadsförbundet en medlemsspecifik utredning av de medlemsavgifter som tagits ut. Utredningen lämnas in varje månad eller kvartal. Om man lokalt har avtalat annat om uppbörden, ska en utredning lämnas in så snart som möjligt efter uppbörden.

3 § Medlemsavgiftens belopp

Byggnadsförbundet rf meddelar varje år en månad före uppbördsårets början Pintaurakoitsijat ry medlemsavgiftens belopp.

Detta avtal träder i kraft 1.3.2022 och gäller tillsvidare. Avtalet kan sägas upp med en (1) månads uppsägningstid så att det upphör att gälla samtidigt med kollektivavtalet.

Helsingfors, den 1 mars 2022

PINTAURAKOITSIJAT ry

FATD

SKYDDSANVISNINGAR FÖR BYGGNADS- OCH KORROSIONSSKYDDSMÅLNING

Inom måleribranschen orsakas särskild olägenhet i första hand av lösningsmedel som avdunstar från målarfärger, färgborttagningsmedel och spackel samt sprutmålningsdis och slipningsdamm.

Förbunden strävar efter att påverka materialleverantörerna, planerarna, byggherrarna, entreprenörerna och arbetstagarna, så att de använda materialen väljs och arbetet organiseras på ett sätt som orsakar möjligast få faror för hälsan och därmed ett litet behov att använda personlig skyddsutrustning för dem som arbetar med målningsarbeten och övriga personer.

Arbetsgivaren levererar endast sådant material till arbetsplatsen som är försedd med stadgeenliga förpackningspåskrifter samt ett informationsblad om trygg användning av respektive produkt. Arbetsgivaren ger kostnadsfritt arbetstagarna den personliga skyddsutrustning som behövs för skötsel av arbetsuppgifterna med finskspråkig (och vid behov svenskspråkig) bruksanvisning.

Om arbetstagaren upptäcker brister i förpackningspåskrifterna, informationsbladen om trygg användning av produkten eller den personliga skyddsutrustning som har levererats till arbetsplatsen ska arbetstagaren utan dröjsmål meddela detta till arbetsgivaren. Arbetsgivaren är i så fall skyldig att utan dröjsmål rätta till de observerade bristerna.

Arbetstagaren ska använda den personliga skyddsutrustning som han fått enligt direktiven och arbetstagaren ansvarar för rengöring av dem efter användningen och förvaring enligt anvisningarna.

1. Personlig skyddsutrustning

Den personliga skyddsutrustningen är personlig eller så ska den rengöras på ett ändamålsenligt sätt efter varje användare (desinficeras).

SA

Fallskydd ska användas om arbetet utförs på ett ställe där det finns risk för fall, t.ex. på lyftanordningar och tak. Rep, seldon och bältesmaterial väljs med beaktade av deras tålighet mot målfärg och kemikalier.

Då förhållandena kräver detta:

- Hörselskydd ska användas om det förekommer buller på arbetsplatsen (över 85 dB A).
- Andningsskydd ska användas om det i luften på arbetsplatsen förekommer sådana orenheter som förutsätter skyddsutrustning.
- Skydd för ögonen ska användas om arbetet kan orsaka klåda, irritation eller inflammation i ögonen.

2. Skydd med olika produkter i olika arbetskedan

Uppspjälkning enligt hur länge arbetet varar

- a) *Fortlöpande arbete* = Det arbete som kräver skyddsutrustning utförs som huvudregel över 2 timmar under arbetsdagen.
- b) *Tillfälligt arbete* = Det arbete som kräver skyddsutrustning utförs sporadiskt och under korta pass högst 2 timmar under arbetsdagen, högst 1–2 gånger i veckan.

SA

Skyddsutrustning som ska användas enligt miniminivån

2.1 Maskinella slipningsarbeten

- Hörselskydd, standard EN 352-1
- Andningsskydd FFP2S, standard EN 149
- Skyddshandskar, standard EN 388 eller CE-godkända, läderbeklädda handskar
- Skyddsglas, standard 166/167

2.2 Slipningsarbeten

- a) *Fortlöpande arbete*
 - Andningsskydd, motorförsedd hel- eller halvmask med partikelfilter, standard EN 12942

- Skyddshandskar, standard EN 388 eller CE-godkända, läderbeklädda handskar
- Skyddsglas, standard 166/167

b) Tillfälligt arbete

- Andningsskydd FFP2S, standard EN 12942
- Skyddshandskar, standard 388 eller CE-godkända, läderbeklädda handskar
- Skyddsglas, standard 166/167

2.3 Avlägsnande av målning

2.3.1 Mekaniskt avlägsnande av målning

- Hörselskydd vid behov, standard EN 352-2
- Andningsskydd FFP2S, standard EN 149
- Skyddshandskar, standard 388 eller CE-godkända, läderbeklädda handskar
- Skyddsglas, standard 166/167

2.3.2 Kemiskt avlägsnande av målning

- Andningsskydd, motorförsedd hel- eller halvmask med gasfilter, standard EN 140
- Skyddshandskar, standard EN 374
- Lämpliga skyddskläder

2.3.3 Avlägsnande av målning med värme

- Andningsskydd, motorförsedd hel- eller halvmask med gasfilter, standard EN 140
- Skyddshandskar, enligt standard EN 407
- Lämpliga skyddskläder

SA

2.4 Målning med rulle/pensel med vattenlösliga färger

- Skyddshandskar, standard 388 eller CE-godkända, läderbeklädda handskar

2.5 Målning med rulle/pensel med färger som innehåller lösningsmedel eller lack (alkyd, epoxy, polyuretan o.d.)

- Andningsskydd, motorförsedd hel- eller halvmask med gasfilter, standard EN 136
- Skyddshandskar, ska väljas enligt den använda produkten, t.ex. enligt standard EN 374
- Lämpliga skyddskläder

2.6 Sprutmålning med vattenlösliga färger

a) Fortlöpande arbete

- Andningsskydd, motorförsedd helmask eller helmask som fungerar med tryckluft försedda med gas- och partikelfilter, t.ex. standard EN 140
- Skyddshandskar, standard 388 eller CE-godkända, läderbeklädda handskar
- Endelad skyddsoverall med huva eller overall (och separat huva)

b) Tillfälligt arbete

- Andningsmask FFP2S, standard EN 149
- Skyddshandskar, standard 388 eller CE-godkända, läderbeklädda handskar
- Lämpliga skyddskläder

SA

2.7 Sprutmålning med målfärger som innehåller lösningsmedel (alkyd, epoxy, polyuretan o.d.)

a) Fortlöpande arbete

- Andningsskydd, motorförsedd helmask eller helmask som fungerar med tryckluft försedda med gas- och partikelfilter, t.ex. standard EN 136
- Skyddshandskar, enligt standard EN 374
- Endelad skyddsoverall med huva eller overall (och separat huva), standard EN 14605

b) Tillfälligt arbete

- Andningsskydd, helmask eller helmask försedd med gas- och partikelfilter, t.ex. standard EN 136
- Skyddshandskar, enligt standard EN 374
- Endelad skyddsoverall med huva eller overall (och separat

huva)

2.8. Blästring

- Hörselskydd, standard EN 352-1
- Sandblästrarens skyddshuva (hjälm)
- Skyddshandskar, standard 388 eller CE-godkända, läderbeklädda handskar
- Endelad skyddsoverall med huva eller overall (och separat huva) och underoverall med dammskydd

2.9. Målning med rulle/pensel med epoxy- och polyuretanfärger eller ytbeläggning som innehåller lösningsmedel

a) Fortlöpande arbete

- Andningsskydd, motorförsedd helmask eller helmask som fungerar med tryckluft försedda med gas- och partikelfilter, t.ex. standard EN 136
- Skyddshandskar, enligt standard EN 374 (nitrilgummi)
- Endelad skyddsoverall med huva eller overall (och separat huva), standard EN 14605

b) Tillfälligt arbete

- Andningsskydd, helmask eller helmask försedd med gas- och partikelfilter, t.ex. standard EN 136
- Skyddshandskar, enligt standard EN 374 (nitrilgummi)
- Endelad skyddsoverall med huva eller overall (och separat huva)

SA

STANDARDS

Hörselskydd

EN 352-1: I första hand skyddskåpor med bågar för dagligt bruk.
 EN 352-2: I första hand skyddsproppar för dagligt eller tillfälligt bruk.

Skyddshandskar

EN 374: Skyddshandskar mot kemikalier (handsmaterialet är t.ex. naturgummi, nitril, neopren, PVC)

EN 388: Skyddshandskar mot mekaniska (damm, gnidning osv.) risker (handskmaterialet är bl.a. läder, nitril)

EN 407: Skyddshandskar mot termiska risker

Skyddsglas

EN 166/167: Skyddsglas med polykarbonat(plast)linser försedda med skråmskydd

Andningsskydd

EN 136: Helmask försedd med motor eller utbytbara filter mot stora mängder damm och färgångor

EN 140: halv- eller helmask försedd med utbytbara filter mot damm och färgångor

EN 12942: Motorförsedd, Fläktassisterat filterskydd med helmask eller halvmask

EN 149: Skydd av engångstyp tillverkat i tyg mot orenheter i luften (damm)

FFP2S: Skydd försedd med utandningsventil mot orenheter i luften (damm). P2 anger skydds-nivån (kategorier P1-P3). P3 är det effektivaste skyddet mot fint damm.

SA**Skyddsklädsel**

Med skyddsdräkter som avviker från normala overaller avses dräkter som skyddar mot torra partiklar eller kemiska vätskor. Overallerna har tillverkats av ett halt material i många skikt och är avsett att hindra de skadliga ämnena att nå huden.

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER FÖR UTFÖRANDE AV ACKORDSARBETE

1. ACKORDSARBETE

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan innan ett arbete eller en arbetsfas inleds sinsemellan komma överens om att arbetet skall utföras som ackord. Avsikten är i den mån som förhållandena på arbetsplatsen tillåter det att de arbeten som uppräknas i ackordsprissättningen skall utföras som ackordsarbete.

2. ACKORDSLÖN

Till en arbetstagare som utför ackordsarbete betalas som garantilön arbetstagarens timlön enligt avtalet med följande tillägg:

- a) Till arbetstagare som hör till lönegrupp I eller II betalas garantilön minst enligt lönegrupp II.
- b) Till arbetstagare som hör till lönegrupp III, IV eller V betalas garantilön minst enligt lönegrupp V.

3. ARBETSORDER FÖR ACKORD

Arbetsgivaren eller hans representant överlämnar senast när ackordsarbetet inleds en undertecknad arbetsorder varav åtminstone följande framgår:

- Vilka som utför ackordsarbetet
- Arbetsplatsens adressuppgifter
- Prisgrunden för ackordet, kollektivavtalet eller en annan prissättningsgrund som uppfyller kollektivavtalets miniminivå med enhets- eller totalpriser
- Uppskattat datum för ackordsarbetets början och slut.

EP

I arbetsordern eller i en separat arbetsbeskrivning skall fastställas åtminstone vilka byggnadsdelar som skall behandlas och vilka behandlingar som skall utföras i dessa.

Arbetsgivaren eller hans representant skall lämna eventuella ändringar i arbetsbeskrivningen i skriftlig form.

Ett ackordsavtal kan uppgöras som ett av bägge parter gemensamt godkänt totalprisackord i vilket alla arbeten som skall utföras på arbetsplatsen ingår.

4. UTFÖRANDET AV ACKORDSARBETET OCH ARBETETS KVALITET

Arbetstagarna förbinder sig att iaktta bestämmelserna i arbetsbeskrivningen. Ifall en arbetstagare observerar något i sitt arbete som utgör en risk för att den givna tidtabellen inte kan hållas eller att kvalitetsnivån inte kan uppnås skall han omedelbart underrätta arbetsgivaren eller dennes representant om detta.

Ifall arbetsgivaren eller dennes representant observerar brister i iakttagandet av arbetsbeskrivningen eller i kvalitetsnivån skall arbetstagarna omedelbart informeras om detta.

Arbetsgivaren har vid behov rätt, efter att först ha diskuterat om saken med arbetstagaren eller ackordslagets bas, att öka eller minska arbetskraften på en ackordsarbetsplats efter att först ha fastställt graden av färdigställande.

5. ARBETEN SOM INTE PRISSATTS

Om arbetet inte prissatts kan man komma överens om ett ackordspris eller att arbetet utförs enligt avtalstimplönen. För väntetid betalas arbetstagarens avtalstimplön.

6. BOKFÖRING AV ACKORDSARBETE

Arbetstagaren uppgör och undertecknar en timrapport för arbetsgivaren per lönebetalningsperiod. I rapporten specificeras ackordstimmarna och de timmar då arbete utförts utanför ackordet. Parterna kommer på förhand överens om hur faktureringsarbeten som utförs för beställaren skall kvitteras.

EP

7. MÄTNING, BERÄKNING OCH BETALNING AV ACKORDSARBETE

Ett ackordsarbete mäts upp när arbetet eller en del av det är slutfört i dess helhet. Vid långvariga ackord utförs mellanmätningar när lämpliga arbetsfaser slutförts med ungefär en månads mellanrum.

Arbetet skall betalas när arbetsgivaren har godkänt arbetet och (eventuella) brister som orsakats av det egna arbetet har rättats till.

Om ett arbetslag inte korrigerar fel som konstaterats i dess arbete kan arbetsgivaren låta andra arbetstagare slutföra arbetet och den lön dessa får för arbetet avdras i så fall från arbetslagets inkomst. Andra korrigeringar än av eget arbete utförs med avtalstimplön.

Ett ackord skall mätas och beräknas inom tio (10) arbetsdagar efter det att det slutförts.

För mätnings- och beräkningstiden betalas avtalstimplön.

Parterna kan komma överens om att endast den ena parten utför mätning och beräkning, men detta skall bekräftas inom den ovan nämnda tiden med den andra partens underskrift. Förtroendemannen kan företräda en arbetstagare vid mätning och beräkning.

Ackordsförtjänst som överskrider förhandsbetalningarna för ackordet betalas ut följande lönebetalningsdag förutsatt att kalkylen givits in till arbetsgivaren fem dagar före lönebetalningsdagen. För stor förhandsbetalning kan kvitteras i samband med senare lönebetalningar.

EP

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER FÖR INOMHUSARBETEN

ACKORDSPRISERNA ÄR GRUNDPRISER FÖR ARBETEN SOM UTFÖRS I NORMALA BOSTADSVÅNINGSHUS OCH KONTORSBYGGNADER OCH MOTSVARANDE DÄR LOKALITETERNA ÄR FÖRDELADE I RUM AV OLIKA SLAG.

För radhus, sluttningshus och lofthus i 1–2 våningar samt för egna hemshus och parhus höjs grundpriserna med 20 %.

I GRUNDPRISERNA INGÅR

- A) Priserna är för manuellt arbete med undantag av spacklingsarbeten som utförs med maskin.
- B) Blandning och förtunning av målfärger, grovspackel, finspackel o.a. arbetsmaterial som används under arbetet.
- C) Skyddsbehandling med färdiga skyddsmedel (gäller inte skydd av golv eller tejpling av fönsterkarmar och golvlister) samt smörjning av rör vid spacklingsarbeten.
- D) Behandling medräknat begränsningar, om behandlingen inte prissatts separat för arbetsfasen i fråga.
- E) Slipning och avlägsnande av damm mellan behandlingarna
- F) Behandling enligt arbetsbeskrivningen av avfall som härrör från arbetet (målburkar, slipningspapper, skydd m.m.) och transport till en överenskommen plats på arbetsstället (våningen). Behandlingen omfattar inte borstning, dammsugning eller tvätt.
- G) Borttagning av spacklingsstänk som uppstått under arbetsfasen bl.a. spackel på väggar, golv, vattenrör samt insamling av större spackelklumpar i en tom säck/sopvagn som finns nära arbetsstället.
- H) Användning av skyddsutrustning enligt arbetarskyddsbestämmelserna
- I) Daglig rengöring och mindre underhållsarbeten på arbetsredskap och -maskiner
- J) Mottagning av material och vidarebefordran till våningar och

inomhusutrymmen. De varor som tas emot skall vara placerade nära ytterdörren. När arbetstagaren lyfter spackel till våningar skall han eller hon ha hjälp av lyftkran eller liknande anordning. Små mängder kan bäras för hand.

Med små mängder avses vid målningsarbeten sådana tillbehör som bärs t.ex. då man återvänder från mat- eller kafferasten. Vid spacklingsarbeten de mängder spackel som ingår i samband med manuell utjämning/fästning av fogrensor för gipsskivor. Den transportsträcka som ingår i ackordspriserna är cirka 40 meter samt högst 1 våningar.

I ackordsarbetena ingår inte mottagning, hopsättning för funktion samt nedmontering/flyttning av utjämningsmaskiner, luftkompressorer och ställningar m.m. Däremot ingår flyttning av dessa under ackordet i priset enligt föregående stycke.

- K) I priset för spacklingsarbetet ingår slipning av hörnen för målningsarbetet. Spacklade ytor skall inte ha några gropar eller skråmor som försvårar nästa arbetsfas, men smärre spår av kant tillåts.

ARBETEN SOM INTE PRISSATTS

- upp- och nedmontering av ställningar
- uppgörande av skyddsramar (fönster m.m.)
- runda pelare
- Annan städning än den som nämns i punkt F i föregående stycke. **EP**

TILLÄGGSPRISER

- För användning av egna handverktyg betalas en verktygsersättning på 1,68 euro/dag.
- Om användning av spacklingsmaskiner eller målsprutor avtalas lokalt.
- För behandling av tak, väggar och golv i trappuppgångar höjs grundpriserna med 25 %.
- Om rumshöjden är över 3,2 meter höjs grundpriserna med 15 % och om rumshöjden överstiger 5,5 meter höjs

grundpriserna med 25 %. För behandling av pelare, balkar, buktade ytor, fönsterväggar, smygar och andra motsvarande ytor som inte kan utföras i samband med det normala arbetet, betalas när det utförs som separat arbete en förhöjning på 35 % eller avtalas att de ska genomföras som timarbete.

- För målning av fönster i trappuppgångar höjs grundpriserna med 10 %.
- För behandling av panel- och glest brädade väggar höjs grundpriserna med 40 %.

PARTIELL BEHANDLING

En behandling anses vara partiell, när man behandlar 1/3 eller mindre av ytan på byggnadsdelen. När mer än 1/3 behandlas, anses det vara överbehandling. Vid spacklingsarbete betyder partiell spackling dock att högst 1/2 av ytan behandlas.

DAMMKONTROLL

Arbets säkerheten förutsätter att arbetena utförs i så dammfria förhållanden som möjligt. Om ett ackordsarbete på grund av dammkontrollen måste utföras utanför den egentliga arbetsplatsen, såsom i en källare, på en gård e.d., betalas en lokalt avtalad ersättning för de olägenheter det medför för ackordsarbetet och som inte har beaktats i prissättningen.

GRUNDPRISTABELL

Grundpristabell €/m²

1. GROVSPACKLINGSARBETEN

Tilläggspriser

- A) Vid användning av grovspackel med cement som bindemedel höjs grundpriserna med 25 %
- B) Vid behandling av våtutrymmen som separat arbete höjs grundpriserna med 35 %.

Betong- och skivyor 2022

1.1.	Grovspackling, partiell €/m ²	0,38
1.2.	Överputs €/m ²	0,99
1.3.	Överspackling andra gången €/m ²	0,81
1.4.	Sprejning av putsat tak €/m ²	0,86
1.5.	Slipning av färdigt spacklad yta som underlag för målning €/m ²	0,39

Tegel- och murblocksvägg

1.6.	Grovspackling, partiell €/m ²	0,57
1.7.	Överputs €/m ²	1,44
1.8.	Överspackling andra gången €/m ²	1,06
1.9.	Överspackling tredje gången €/m ²	1,06
1.10.	Slipning av färdigt spacklad yta som underlag för målning €/m ²	0,39

EP

Tilläggspriser:

1.11.	Ytor bakom radiatorer som färdigt separat arbete, alla ytor €/m ²	3,69
1.12.	Tejpning av fönsterkarmar €/lm	0,27

2. BEHANDLING AV FOGAR TILL GIPS- ELLER MOTSVARANDE SKIVOR I VÄGG- OCH TAKYTOR

Tilläggspriser:

- a) När gipsskivetak utförs som separat arbete höjs grundpriserna med 20 %
- b) När gipsskivetak utförs som separat arbete höjs grundpriserna med 10 %

Skiva 1200 mm 2022

- 2.1. Fastsättning av fogremsa och finspackling första gången av fogar, skruvhuvuden och hack €/m² 0,83
- 2.2. Finspackling av fog och fastsättning av fogremsa i vått finspackel med finspackel (under grovpacklet) €/m² 0,59
- 2.3. Finspackling av fog med fogremsa, skruvhuvuden och hack med finspackel, andra gången €/m² 0,52

Skiva 900 mm

- 2.4. Fastsättning av fogremsa och finspackling första gången av fogar, skruvhuvuden och hack €/m² 1,03
- 2.5. Finspackling av fog och fastsättning av fogremsa i vått finspackel med finspackel (under grovpacklet) €/m² 0,74
- 2.6. Finspackling av fog med fogremsa, skruvhuvuden och hack med finspackel, andra gången €/m² 0,63

Alla skivor

- 2.7. Fastsättning av hörnremsa av papper eller metall och färdig finspackling €/lm 1,03
- 2.7b. Fastsättning av hörnremsa av papper eller metall i vått finspackel med finspackel (under grovpacklet) €/lm 0,74

- | | | |
|-------|--|------|
| 2.8. | Fästande av fogband för block under grovspacklet (fog 300–600 mm) €/lm | 1,21 |
| 2.9. | Uppdragning av öppen fog, per gång €/lm | 0,18 |
| 2.10. | Akrylkittning av fogar på högst 10 mm €/lm | 0,50 |

Tolkning av punkterna 2.2, 2.5 och 2.7.b om inomhusackordsarbeten: Efter detta arbetsskede förutsätts spacklingsarbete åtminstone 1½ gånger. Om spacklingen endast ska göras en gång, ersätts arbetet enligt punkterna 2.1, 2.4 och 2.7.

Tolkning angående fästning av fogremsor för gipsskivor: Om arbetet görs såsom under den målade ytan, så att skruvhuvudena görs manuellt i samband med att fogremsorna fästs, ersätts arbetet enligt punkterna 2.1 och 2.4.

3 MÅLNING AV VÄGG- OCH TAKYTOR

Tilläggspriser:

- 1) Om olika färgnyanser används för väggar i samma rum höjs grundpriset med 20 %
- 2) För målning av dekorationsränder avtalas lokalt om ett tilläggspris

3.1.	Förbehandlingar, samt hjälparbeten i vägg- och takarbeten	2022	EP
3.1.1.	Skydd av golv med papperskartong och tejping €/m ²	0,35	
3.1.2.	Avlägsning av golvskyddet, bortförande till lager eller sopcontainer €/m ²	0,15	
3.1.3.	Tvätt för målningsbehandling €/m ²	0,49	
3.1.4.	Skrapning, partiell €/m ²	0,43	
3.1.5.	Slipning av färdigt spacklad yta som underlag för målning €/m ²	0,38	
3.1.6.	Noggrann dammsugning under 200 m ²	0,29	
3.1.7.	Noggrann dammsugning över 200 m ²	0,23	

3.1.8	Dammsugning efter eget arbete (dammsugning för dammkontroll), under 200 m ²	0,20
3.1.9	Dammsugning efter eget arbete (dammsugning för dammkontroll), över 200 m ²	0,17
3.2.	Fyll- och slipbehandlings i vägg- och takarbeten	
3.2.1.	Finspackling, partiell €/m ²	0,35
3.2.2.	Finspackling, slutlig (manuellt, inkl. hörn) €/m ²	1,40
3.2.3.	Finspackling, partiell €/m ²	0,35
3.2.4.	Finspackling, slutlig (manuellt, inkl. hörn) €/m ²	1,18
3.3.	Målningsbehandling av väggar av Gyproc eller skivor, spacklade väggar och betongunderlag i vägg- och takytor	
3.3.1.	Grundning partiell €/m ²	0,35
3.3.2.	Grundmålning €/m ²	0,68
3.3.3.	Slipstrykning partiell €/m ²	0,34
3.3.4.	Slipstrykning €/m ²	0,68
3.3.5.	Mellanstrykning €/m ²	0,59
3.3.6.	Färdigstrykning €/m ²	0,70
3.3.7.	Strykning av putsat tak €/m ²	0,94
3.4.	Målningsbehandling av tegel- och brädgjutna underlag i vägg- och takytor	
3.4.1.	Grundning partiell €/m ²	0,57
3.4.2.	Grundmålning €/m ²	0,94
3.4.3.	Mellanstrykning €/m ²	0,94
3.4.4.	Färdigstrykning €/m ²	0,94
3.5.	Målningsbehandling av tapetserade och tygbeklädda underlag i vägg- och takytor	
3.5.1.	Grundmålning €/m ²	0,72
3.5.2.	Mellanstrykning €/m ²	0,59
3.5.3.	Färdigstrykning €/m ²	0,69

3.6. Laserande behandlingar av vägg- och takytor	
3.6.1. Lackering, partiell €/m ²	0,28
3.6.2. Lackering, helt och hållet €/m ²	0,55
3.6.3. Behandling med färglöst träskydd €/m ²	0,48
3.6.4. Behandling med färgad eller täckande trälasyr €/m ²	0,55
3.6.5. Ströflingslackering €/m ²	0,80

4. TAPETSERINGSARBETEN

Tilläggspriser:

- A) Om den rumsyta som tapetseras med samma tapet är under 10 m² höjs grundpriserna med 15 %
- B) För fastsättning av ytförstärkningsväv i tak höjs grundpriset med 15 %
- C) För fastsättning i stötfog eller med skärning av hörn höjs grundpriserna med 25 %

	2022	
4.1. Partiell finspackling av tapetunderlag €/m ²	0,35	
4.2. Fastsättning av ytförstärkningsväv under grovspackel eller finspackel €/m ²	1,34	
4.3. Fastsättning av ytförstärkningsväv under färgen €/m ²	2,26	EP
4.4. Tapetsering med papperstapet €/m ²	1,94	
4.5. Tapetsering med glasfibertapet €/m ²	1,69	
4.5.b Tapetsering med tapet som målas €/m ²	1,84	
4.6. Limning av bårdremsa €/lm	1,25	
4.7. För varje lodrätt hörn över 4 m i ett rum betalas €/st.	0,55	

5. DÖRRAR OCH KARMAR

Priserna är avsedda för normala släta dörrar och karmar.

Tilläggspriser:

- A) För spegeldörrar o.a. dörrar som inte är släta avtalas lokalt om tilläggspriset
 B) Om karmen inte har fastsatta lister sänks grundpriserna för karm med 25 %

dörr	2022
5.1. Tvätt för målningsbehandling €/m ²	0,71
5.2. Skrapning, partiell, eller slipning €/m ²	0,41
5.3. Grundning partiell €/m ²	0,35
5.4. Grundmålning €/m ²	0,76
5.5. (Slutlig) spackling, partiell €/m ²	0,57
5.6. (Slutlig) finspackling €/m ²	1,30
5.7. Slipstrykning partiell €/m ²	0,52
5.8. Slipstrykning/mellanstrykning €/m ²	1,17
5.9. Färdigstrykning €/m ²	1,58
5.10. Träskyddsbehandling, lasering eller lackering €/m ²	0,77
5.11. Lösgöring och fastsättning av beslag €/st.	0,40

EP

Karm

5.12. Tvätt för målningsbehandling €/lm	0,68
5.13. Skrapning, partiell, eller slipning €/lm	0,41
5.14. Grundning partiell €/lm	0,18
5.15. Grundmålning €/lm	0,62
5.16. (Slutlig) finspackling, partiell €/lm	0,43
5.17. (Slutlig) finspackling €/lm	1,58
5.18. Slipstrykning partiell €/lm	0,29
5.19. Slipstrykning/mellanstrykning €/lm	1,27
5.20. Färdigstrykning €/lm	1,46
5.21. Träskyddsbehandling, lasering eller lackering €/lm	0,71

6. MÅLNING AV FÖNSTER

- Av ett fönster mäts den yttre kanten av varje karm som skall målas i längdmeter som multipliceras med antalet ytor som skall målas.

Tilläggspriser:

- A) Om fönstret har en vädringslucka höjs slutsumman av det utförda arbetet med 25 %
- B) En vädringslucka av glas mäts och betalas för på samma sätt som andra fönster
- C) Borttagning av tätningar utförs med avtalstimplön

	2022	
6.1.	Tvätt för målningsbehandling €/lm	0,28
6.2.	Skrapning, partiell, eller slipning €/lm	0,28
6.3.	Grundmålning €/lm	0,75
6.4.	(Slutlig) finspackling, partiell €/lm	0,36
6.5.	(Slutlig) finspackling €/lm	0,67
6.6.	Slipstrykning partiell €/lm	0,50
6.7.	Slipstrykning/mellanstrykning €/lm	0,83
6.8.	Färdigstrykning €/lm	1,04
6.9.	Målning av list som går tvärs över fönstret €/lm	0,50
6.10.	Lösgöring och fastsättning av beslag €/st.	0,44
6.11.	Tejpning av fönster €/lm	0,27

EP

7. MÅLNING AV GOLV

2022

- Priset gäller behandling av en sammanhängande golvyta på 100 m² (till exempel källarutrymmen i bostadshus, luftkonditioneringsmaskinrum)
- Grundpriserna för målning av golv med 2-komponentretanfärger med-roller höjs med 15 %

7.1.	Grundmålning €/m ²	0,66
7.2.	Mellanstrykning €/m ²	0,66
7.3.	Färdigstrykning €/m ²	0,66
7.4.	Utbredning av flingor i färsk färg €/m ²	0,23

8. ÖVRIGA MÅLNINGSARBETEN

8.1 Rör

Rengöring eller skrapning av ytan före första målningen utförs med avtalstimplön.

	2022
8.1.1 Målning av vattenrör, en gång, under 16 mm €/lm	0,72
8.1.2. Målning av vattenrör, en gång 16–50 mm €/lm	0,56
8.1.3. Målning av rör, en gång 50–100 mm €/lm	0,56
8.1.4. Målning av rör, en gång 100–200 mm €/lm	0,63
8.1.5 Större rör mäts enligt m2 och betalning enligt kvadrater €/m2	0,77

8.2 Gardinlister

8.2.1. Finspackling, partiell €/lm	0,88
8.2.2. Strykning per gång €/lm	0,88

8.3 Radiatorer

8.3.1. Strykning av radiator med ett element, per gång €/lm	1,70
8.3.2. Strykning av radiator med två element, per gång €/lm	2,06

EP 8.4 Ledstänger

8.4.1. Strykning av ledstänger, per gång €/lm	0,72
---	------

ANVISNING FÖR TILLÄMPNINGEN AV PRISSÄTTNINGEN AV INOMHUSACKORD

Utgångspunkter

Prissättningen är avsedd för sedvanlig bostads- och kontorsbyggnadsproduktion samt liknande, där lokalerna är indelade i olika rum. Prissättningen gäller inte stora lokaler, receptioner, hallar och andra öppna lokaler.

När det gäller definitionen av rum tillämpas definitionen RT SA-40095.

Priserna gäller manuellt arbete och är inte avsedda att tillämpas t.ex. vid sprutmålning eller maskinell fogning av gipsskivor.

1. Allmänna bestämmelser

Målet är att öka andelen ackordsarbete. Parterna kan komma överens om ett ackord för hela byggsplatsen eller bara för en del av den.

Ackordsarbetet förutsätter avtal, och därför kan en part inte kräva det. Om man i företaget av någon anledning inte avtalar alls eller tillräckligt om ackordsarbete, skall orsakerna till detta utredas.

Ett ackordspris är det pris som gäller för prissatta arbeten. Vid prissättningen har beaktats olägenheter i genomsnitt, och dessa specificeras inte för enskilda objekt utan olika objekt leder i genomsnitt till rätt resultat. Ett ackordspris skall inte höjas eller sänkas om någon tidigare prissatt olägenhet saknas eller förekommer rikligt.

Det är anledning att parterna sätter sig in i vilka arbeten som i avtalet räknas till prissättningen och vilka som har konstaterats vara arbeten som inte prissatts.

2. Ackordslön

Avtalstimlönen är den timlön som avtalats med arbetstagaren eller om lönen inte har avtalats separat, lönen i enlighet med kollektivavtalet.

EP

Garantilönen gäller bara den tid som använts för ackordsarbetet. Garantilönen är avtalstimplön dock minst lön per timme i lönegrupp V eller II, beroende på i vilken lönegrupp arbetstagaren har förlagts. Om ackordsförtjänsten inte överskrider garantilönen är det fråga om en störning som bör redas ut innan avtal ingås om följande ackord. En störning kan bero på förhållandena på arbetsplatsen, det material som används i arbetet, fel inställning till arbetet, brist på yrkesskicklighet eller bristande arbetsledning.

För arbete som inte har prissatts betalas avtalad timlön, såvida man inte har kommit överens om att arbetet görs på ackord.

3. Arbetsorder för ackord/arbetsbeskrivning

Arbetstagaren skall veta vad han eller hon skall göra samt hurdan arbetsprestation som förväntas av honom eller henne. Att arbetsordern är skriftlig är en förutsättning för att det inte åtminstone skall uppstå meningsskiljaktigheter om huruvida det handlar om ackordsarbete eller inte. I oklara situationer skall arbetstagaren begära en specifikation till arbetsordern/arbetsbeskrivningarna av arbetsgivaren.

4. Utförandet av ackordsarbetet och arbetets kvalitet

När det gäller kvaliteten på arbetet och anställningsförhållandena förutsätts aktivitet av båda parter under arbetets gång.

Om arbetskraften ökas eller minskas får detta inte försämra den lön arbetstagarna redan intjänat, utan graden av färdigställande skall fastställas eller på annat sätt bestämmas hur förtjänsten av det resterande arbetet skall fördelas.

Ett ackordsarbete kan inte avbrytas utan vägande skäl. Ett sådant skäl kan vara t.ex. sjukdom, fel på arbetet, försummelse av avtalet eller liknande omständigheter. Om arbetet inte fortskrider såsom överenskommit kan ackordet avbrytas. Då skall orsaken konstateras t.ex. genom mellanmätning. Om anställningsförhållandet avbryts mitt under ett ackord skall värdet på det utförda arbetet utredas.

5. Arbeten som inte har prissatts

Om arbetet inte prissatts kan man komma överens om ett ackordspris eller att arbetet utförs enligt avtalstimplönen. Vid överenskommelse om ackord tillämpas bestämmelsen om garantilön.

6. Bokföring av ackordsarbete

Arbetsgivaren arrangerar inlämnandet av timrapporterna på det sätt han anser lämpligt. Om arbetsledningen är frånvarande eller i researbete kan timmarna rapporteras per telefon och arbetstagaren i efterhand kvittera timrapporten.

Om prissättningen av arbetena

I enhetspriserna ingår vissa hjälparbeten eller kompletterande arbeten till arbetsslaget, vilkas genomsnittliga följder har inkluderats i priset. Enhetspriset ändras inte även om ett visst slags arbete vid något tillfälle inte behöver utföras eller behöver utföras mer än vanligt. Om arbetsinnehållet avviker betydligt från grunderna för prissättningen, skall konsekvenserna av detta avtalas separat innan arbetet utförs, om det görs på ackord.

Under rubriken "Grundpriserna innehåller" nedan finns en förteckning över arbeten som anses höra till ackordet. Så kallade mentillägg har gallrats och de resterande finns under punkten "Tilläggspriser". Övriga ingår i ackordspriset.

Räcken mäts i löpmeter (lm), ledstänger och räckytor specificerade.

Höjningen av grundpriset på grund av rumshöjden (15 % eller 25 %) gäller den vägg som skall behandlas från den nedre till den övre kanten.

Om olika färgnyanser används i samma rum, gäller 20 % höjningen vägg eller del av vägg som behandlas med avvikande nyans. Gäller inte ränder, utan ränderna är icke prissatta arbeten. Höjning betalas inte samtidigt med höjning för fristående arbete. Höjningen för rumshöjd och avvikande nyans beräknas utifrån grundpriset.

Om slipning av färdig spackelyta avtalas per ackord beroende på om slipningen utförs av en spackelman eller en målare.

EP

ACKORDSPRISÄTTNING AV BLOCKMÅLNING PÅ VARV

Denna prissättning gäller sådant arbete där objektets samtliga block ingår i ackordet. Alla de personer som deltar i olika arbetsmoment i blockmålningen deltar i ackordet.

Ackordsbeloppet räknas ut per block. En överenskommelse om utbetalningen samt hur ackordsbeloppet fördelas mellan deltagarna ska ingås innan ackordet inleds. Eventuella grundackord ska fördelas på arbetstagarna på avtalat sätt innan ackordet inleds.

Grundpriserna inkluderar

- A) Priserna är maskinarbetspriser, små arbetsmoment utförda för hand som stöder ackordsarbetet ingår också i priserna.
- B) Mätning, blandning och uttunning av målningarnas blandningsförhållanden.
- C) Skydd av sådana ytor som ska förbli omålade, t.ex. golv och fönster, med färdiga skydd för objekten samt täckning av maskiner och apparater och festsättning av skydden ("skräddarsydd" plasttäckning och tejping av rör, tillbehör och maskiner ingår dock inte).
- D) De nämnda behandlingarna med begränsningar.
- E) Avlägsnande av dis/damm från slipning och sprutmålning mellan arbetsmomenten.
- F) Behandling av avfall som uppstår vid arbetet (målpysar, skydd o.d.) enligt anvisningarna och avlämning av dem på avtalat ställe på arbetsplatsen (hopprensning eller tvätt av burkar ingår inte liksom inte heller övrig städning).
- G) Användning av skyddsutrustning i enlighet med skyddsanvisningarna.
- H) Rengöring av arbetsredskap och maskiner dagligen och varje vecka och mindre servicearbeten (reparation eller övriga arbeten som ska skötas av reparatör ingår dock inte).

EP

- I) Mottagning av varor på arbetsplatsen och överföring av dem till arbetsstället. De varor som ska tas emot ska finnas i närheten av lagret. Det ska finnas en lyftanordning eller motsvarande hjälpmedel för att lyfta upp varorna till högre plan. Små mängder kan bäras för hand.
- J) Kvalitetskontroll av det egna arbetsresultatet och korrigering av egna (arbetsgruppens) fel.
- K) Flyttning av rörliga ställningar under arbetets gång.
- L) Ytan mäts utgående från behandlade kvadratmetrar.

Arbeten som inte har prissatts

- A) Korrigering av fel som orsakats av andra än dem som deltar i ackordsarbetsgruppen.
- B) Överlåtning av arbetet till beställaren samt granskningstillfällen.
- C) Sprutning av metall.
- D) Behandling av valsade ”råa” ytor.
- E) Uppbyggnad och nedmontering av ställningar.
- F) Städning av områden som inte ska ytbehandlas.

GRUNDPRISER

1. Tankar, luftkanaler och skrovets kofferdamer

1.1. Blästring €/m²	2022
Material och behandlingsgrad	
Stålsand 3	1,85
Stålsand 4	2,12
Stålsand 5	3,76
Stålsand 6	4,91
Slagg 3	1,57
Slagg 4	1,81
Slagg 5	3,20
Slagg 6	4,18

1.2. Dammsugning + damning efter blästring €/m²

Behandlingsgrad stålsand/slagg	
3	0,74
4	0,85
5	1,51
6	1,95

EP 1.3. Armering €/m²

Blästrad yta	0,58
Målad yta	0,44

1.4. Sprutmålning €/m²/gång

0–250 μ (våtfilm)	0,44
Lösningfri	2,04

2. Inomhusutrymmen (bl.a. kalla och varma broar, hisstrummor, huvud- och hjälpmaskinsutrymmen)**2.1. Stålborstning + dammsugning €/m² 2022**

Behandlingsgrad
st 3 1,57

2.2. Blästring €/m²

Behandlingsgrad
stålsand 2 1,40
stålsand 3 1,69
slagg 3 1,43

2.3. Dammsugning + damning efter blästring €/m²

Behandlingsgrad stålsand/slagg
2 0,32
3 0,38

2.4. Armering €/m²

Blästrad yta 0,36
Målad yta 0,27

EP**2.5. Sprutmålning €/m²/gång**

0–250 µ (våtfilm) 0,58

3. Externa släta ytor

3.1. Stålborstning + dammsugning €/m² **2022**
 Behandlingsgrad st 3 1,57

3.2. Blästring €/m²

Behandlingsgrad
 Stålsand 3 0,63
 Stålsand 4 0,82
 Stålsand 5 1,38
 Stålsand 6 1,62
 Slagg 3 0,55
 Slagg 4 0,70
 Slagg 5 1,12
 Slagg 6 1,38

3.3. Dammsugning + damning efter blästring €/m²

Behandlingsgrad stålsand/slagg
 3 1,05

3.4. Armering €/m²

Blästrad yta 0,30
 Målad yta 0,23

EP 3.5. Sprutmålning €/m²/gång

0–250 μ (våtfilm) 0,28
 Lösningfri 1,45

TILLÄMPNINGSANVISNING FÖR ACKORDSPRISSETTNING AV BLOCKMÅLNING PÅ VARVEN

Med ackordsförskott avses det penningbelopp som arbetstagaren får för ackordet i samband med lönebetalningen innan ackordet har mätts. Storleken på ackordsförskottet ska avtalas före ackordet inleds.

Förbunden rekommenderar att ackordsförskottet uppgår till högst garantilönen för ackordet, för att undvika en situation där arbetsgivaren blir tvungen att återindriva betalda prestationer.

Med ackordsgrund avses det lönebelopp som återstår att betala på ackordet till arbetstagarna efter det att förskotten på ackordet har betalats. Ackordsgrunderna kan fördelas enligt det som har avtalats innan ackordet inleds åtminstone på följande sätt:

1. Då ackordet är klart räknas hela beloppet för ackordet ut. Dessutom adderas de arbetstimmar som har använts för ackordet. Därefter delas ackordsbeloppet på det avtalade sättet mellan arbetstagarna.

A) Ackordsbeloppet fördelas jämnt mellan arbetstagarna i förhållande till antalet utförda arbetstimmar. Härvid fås ackordsinkomsten/h. Från denna inkomst avdras de förskott som har betalats till respektive arbetstagare. Skillnaden mellan ackordsbeloppet och förskotten är varje arbetstagares s.k. ackordsgrund. I så fall underlättas löneräkningen och minskar felmöjligheterna genom att man avtalar om betalning av lika stort ackord på förskottet till alla dem som deltar i ackordet.

EP

B) Ackordsbeloppet delas t.ex. så att hjälpkarlarnas inkomst är 60 % av yrkesmännens inkomst. I så fall kan man i övrigt gå tillväga på samma sätt som i punkt a), men då ackordsinkomsten uträknas beaktas endast 60 % av hjälpkarlarnas timmar. Löneräkningen underlättas av att alla eller alla som hör till samma grupp får lika stort förskott på ackordet. Det är möjligt att komma överens att någon eller några har högre inkomst än de övriga, t.ex. bas 110 %, yrkesman 100 % och hjälpkarl 60 %.

C) Från ackordsbeloppet avdras de betalda förskotten och det återstående ackordsbeloppet (ackordsgrunderna) fördelas jämnt/med vissa tyngder på samtliga i förhållande till antalet utförda timmar.

2. Om ingenting har avtalats om fördelningsgrunden tillämpas alternativ 1a.

3. För blockmålningens ackordsarbeten avtalar parterna att grunden för lönen för sjuktid är medeltimlönen på ackordsarbeten under föregående kalenderår förhöjd med kostnadseffekten av en eventuell löneförhöjning enligt kollektivavtalet från tidpunkten för höjningen. Trots detta fastställs maximibeloppet på lönen för sjuktid enligt kollektivavtalets 22.IV § (belopp som betalas för sjuktid) punkt

4. Förhöjningsdelen för övertidsförhöjning beräknas enligt den genomsnittliga timförtjänsten för ackordsarbeten under det föregående kalenderåret förhöjd på motsvarande sätt som i punkt

5. Om det i prissättningen förekommer ett sådant fel, som hindrar förnuftig användning av den ska Pintaurokoitsijat ry:s medlemsföretag kalla in representanter för kollektivavtalsparterna, som efter att ha hört parterna ger sina rekommendationer hur frågan ska lösas. Förslaget till lösning ska ges inom två veckor från det att frågan gavs förbunden för kännedom. Om ingen enhällig rekommendation kan ges avbryts ackordet och arbetet fortsätter som ackordsarbete (komplettering kollektivavtalet 31.2 §).

MÅLNING AV FASADER

Ackordspriserna är grundpriser för normala fasadarbeten.

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER FÖR ACKORDSARBETEN PÅ FASADER

Grundpriserna innehåller:

- A) Priserna är priser för hantverk med undantag för trycktvätt, blandning av målarfärger samt maskinella slätstryknings- och rappningsarbeten
- B) Blandning och utspädning av målarfärger o.d. arbetsmaterial före användning
- C) Nödvändigt skyddande av golv/utrustning (utan tejpning) mot färgstänk o.d.
- D) Behandling med begränsningar
- E) Slipning och avlägsnande av damm mellan behandlingarna
- F) Hantering av avfall från arbetet (målarfärgsburkar, sandpapper, skydd osv.) enligt arbetsbeskrivningen och avlämning på avtalad plats på arbetsplatsen
- G) Hopsättning, nedmontering och flyttning av ställningar där arbetsytan är lägre än 2 m
- H) Användning av skyddsutrustning enligt arbetarskyddsbestämmelserna
- I) Daglig rengöring och mindre underhållsarbeten på arbetsredskap och -maskiner
- J) Mottagning av material och förflyttning till ställningarna. Mottagningen av material ska ske nära arbetsstället. Förflyttning av små mängder ingår i ackordet. (Med små mängder avses de tillbehör som kan bäras till exempel då man återvänder från lunch- och kaffepauser och som slits då arbete utförs för hand.)
- K) Partiell behandling utgör högst 1/3 av ytan som behandlas

EP

Arbeten som inte har prissatts

- Hopsättning, granskning vid ibruktagandet av ställningar, lyftanordningar o.d.
- Förflyttning av ställningar där arbetsytan ligger högre än 2 m t.ex. från en balkonglinje till en annan/till en annan husvägg
- Behandling genom målning av staket, skyddstak för sopcontainrar o.d. små, separata konstruktioner
- Avlägsnande av gammal målning (*tolkning*: som inte lossnar t.ex. med stålborste)
- Annan städning än den som nämns i punkt F i föregående stycke.

Beskrivningar till arbetets innehåll:

- grundmålning: målning som görs allra först på obehandlad yta
- mellanmålning: målningsskikt som görs på gammal, målad yta eller på grundmålad yta
- slät / finputsad / utjämnad yta: avser betongyta, brädriven betongyta eller rappad yta
- spruttrappad / slammad yta: grov rappningsyta som innehåller stenmaterial eller har borstats
- trycktvätt: tvätt av den botten som ska målas, i allmänhet med varmt vatten. Avsikten är att ytan rengörs från orenheter.
- blötläggning av botten med tvättaggregat: blötläggning/fuktning (inte tvätt) som görs före målningen, mellan målningssomgångarna eller då man har målat klart.

EP Grundpristabell

1. Behandling av väggytor genom målning

	2022
1.1.a Partiell behandling av ytan med stålborste eller partiell skrapning	0,59 €/m ²
1.2.b Trycktvätt	0,40 €/m ²
1.3.c Skydd av fönster med häftapparat	0,81 €/m ²

1.4.d	Skydd av fönster genom tejping av kanterna	0,96 €/m ²
1.5.e	Skydd av fönster- eller droppbleck genom tejping	0,82 €/lm
1.6.f	Partiell målning (lappning, målning av lossnad målarfärg)	0,39 €/m ²

1.2. Målning av träyta (spontytor / panelytor)

2022

1.2.a	Grundmålning med akrylat o.d. motsv. vattenlösliga målarfärger	1,46 €/m ²
1.2.b	Mellan- och färdigmålning med akrylat o.d. motsv. vattenlösliga färger	1,40 €/m ²
1.2.c	Grundmålning (obehandlad yta) med lasyrfärg	0,93 €/m ²
1.2.d	Mellan- och färdigmålning (obehandlad yta) med lasyrfärg	0,93 €/m ²
1.2.f	Behandling med färglöst träskydd	0,70 €/m ²

- Tilläggspris till punkt 1.2 a för användning av alkyd o.d. motsv. målarfärger som ska spädas med lösningsmedel 0,18 €/m²
- Tilläggspris till punkterna 1.2.a-b för målning av vertikal panel 0,35 €/m²
- Tilläggspris till punkterna 1.2.a-b för målning av ytor under takrännor 0,35 €/m²

EP

1.3. Målning av stenmaterialytor (med borste eller rulle)

2022

1.3.a	Grundfärgsbehandling av slät yta och finputsyta	0,41 €/m ²
1.3.b	Grundfärgsbehandling av grovputsyta	0,47 €/m ²

- | | | |
|-------|---|-----------------------|
| 1.3.c | Grundfärgsbehandling av slät yta och finputsyta med silikonemulsion, silikat o.d. motsv. produkter | 1,17 €/m ² |
| 1.3.d | Mellanmålning / färdigmålning av slät yta eller finputsyta med silikonemulsion, silikat o.d. motsv. produkter | 1,05 €/m ² |
| 1.3.e | Grundmålning av grovputsyta med silikonemulsion, silikat o.d. motsv. produkter | 1,34 €/m ² |
| 1.3.f | Mellamålning / färdigmålning av grovputsyta med silikonemulsion, silikat o.d. motsv. produkter | 1,29 €/m ² |
| 1.3.g | Blötläggning av stenmaterialyta med tvättare | 0,21 €/m ² |
| - | Tilläggspris till punkterna 1.3 c-f för arbete med kalkcement-, cement- eller 2-komponentmålarfärger | 0,18 €/m ² |

1.4. Kalkmålning 2022

- | | | |
|-------|---|-----------------------|
| 1.4.a | Utbredning av kalkmjölk | 0,41 €/m ² |
| 1.4.b | Blötläggning av yta som ska kalkas med tvättare | 0,21 €/m ² |
| 1.4.c | Kalkmålning av slät yta eller finputsyta | 1,40 €/m ² |
| 1.4.d | Kalkmålning av grovputsyta | 1,64 €/m ² |

2. Behandling av plåttak med målarfärg (borste eller pensel, utfört från taket)

- Priserna för maskinfogade plåttak med en maximal lutning på 30 °.
- I priset ingår inte målning av snöhinder o.d. räcken, takräcken eller taklistskonstruktioner.

- Lösgörning av gammal, lös målarfärg ingår inte i priserna (färg som lossnar med trycktvätt ingår i priset).

2022

2.1.a	Utbredning av tvättmedel, borstning och trycktvätt	0,93 €/m ²
2.2.b	Partiell grundmålning	0,39 €/m ²
2.3.c	Grundmålning	1,46 €/m ²
2.4.d	Mellanmålning/färdigstrykning	1,34 €/m ²
-	Tilläggspris till punkterna 2.2.-2.4. utförda med tvåkomponentprodukter	0,12 €/m ²

2.3 samt 2.4 tilläggspris 20 % när storleken på taken som görs på bygget är mindre än 250 m².

3. **Behandling av fönster genom målning**

- Arbetet omfattar behandling av de externa delarna av fönstret och karmen
- Av fönstret mäts löpmetern längs ytterkanten på varje fönsterram som ska målas

2022

3.1.a	Partiell skrapning eller borstning med stålborste	0,41 €/lm
3.2.b	Skrapning/borstning med stålborste av fönstrets droppbläck	0,82 €/lm
3.3.c	Partiell målning av fönstrets droppbläck	0,41 €/lm
3.4.d	Målning av fönstrets droppbläck	1,29 €/lm
3.5.e	Behandling med lasyrfärg	1,05 €/lm
3.6.f	Partiell målning med akrylat-, alkyd- eller motsvarande målarfärger	0,50 €/lm
3.7.g	Målning med akrylat- alkyd- eller motsvarande målarfärger	1,36 €/lm
3.8.h	Träskydd/målning av list eller ribba som korsar fönstret	0,58 €/lm

Målning av golv

EP

4.

Målning av golv:

- Priset gäller behandling av en sammanhängande golvyta på 100 m²
- Grundpriserna för målning av golv med 2-komponentfärger med-roller höjs med 15 %

		2022
4.1	Grundmålning €/m ²	0,72
4.2	Mellanstrykning €/m ²	0,72
4.3	Färdigstrykning €/m ²	0,72
4.4	Utbredning av flingor i färsk färg €/m ²	0,24

EP

RAKENNUSTIETO

www.rakennustietokauppa.fi

ISBN 978-952-267-
424



9 789522 674241