

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

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

## KOLLEKTIVAVTAL FÖR SKOGSMASKINBRANSCHEN 1.2.2026–31.1.2028

### 1 §

#### AVTALETS TILLÄMPNINGSSOMRÅDE

- 1.1 Bestämmelserna i detta avtal mellan Koneyrittjät ry och dess medlemsföreningars medlemsföretag (nedan medlemsföretagen) och deras arbetstagare tillämpas inom skogsmaskinbranschen.
- 1.2 I detta kollektivavtal avses med arbeten inom skogsmaskinbranschen följande arbeten:
- 1)
    - avverkning, virkeshantering och tillvaratagande av energived samt dess entreprenadtransporter annorstädes än vid industrianläggningar
    - lossning, lastning, transport och annan behandling av virke och flis vid industrianläggningar, på lagerplatser, i hamnar eller vid flis- eller virkesterminaler
    - vård av myrskog och annan dikning och iståndsättning av skogsdiken och restaurering av myrar
    - byggande och iståndsättning av skogsbilvägar
    - skogsodling och markberedning samt spridning av växtskydds- och bekämpningsmedel samt gödsling
    - flisning och krossning av virke
    - skogshuggararbeten i ovan nämnda medlemsföretag
    - övriga arbeten som utförs som säsongarbete eller tillfälligt.
  - 2) Montering, service och reparation samt förflyttning av maskiner, som används i punkt 1 nämnda arbeten.
  - 3) Arbeten som utförs av arbetstagare, vilka huvudsakligen utför sådant arbete inom skogsmaskinbranschen som ovan definierats eller annat skogsarbete eller sådant planerings- eller annat arbete som utförs för att stödja de tidigare nämnda arbetena.
- 1.3 Avtalsparterna är skyldiga att tillse att arbetsgivare och arbetstagare som är bundna till detta avtal följer dess bestämmelser.
- 1.4 Som en del av detta kollektivavtal efterföljs följande dokument avtalsparterna emellan:
- |   |   |
|---|---|
| 1 | Förtroendemannaavtalet                        |
| 2 | Avtal gällande arbetstider i virkesterminaler |

### 2 §

#### ARBETSFÖRHÅLLET OCH ORGANISATIONSFRIHETEN

Arbetsgivare och arbetstagare har rätt att fritt bestämma om de vill ansluta sig till fackföreningar eller inte.

### 3 § INGÅENDE AV ARBETSAVTAL OCH DESS UPPHÖRANDE

#### Ingående av arbetsavtal

- 3.1 Arbetsgivaren har rätt att anställa och avskeda arbetstagare samt bestämma om hur arbetet ska ledas.

Arbetsavtalet ingås skriftligt eller elektroniskt antingen för viss tid, för visst arbete eller avsett att gälla tills vidare. Ingående av ett arbetsavtal på viss tid på arbetsgivarens initiativ kräver giltiga skäl, om inte annat föreskrivs i lag.

Om arbetsavtalet ingås muntligt ska man tillräckligt klart uppge om avtalet gäller för viss tid, för visst arbete eller om det är avsett att gälla tills vidare. Arbetsgivaren ska ge arbetstagare, vars arbetsförhållande är i kraft tills vidare eller om det överskrider en visstidsanställning på en månad, en skriftlig utredning om de centrala villkoren i arbetsförhållandet senast före den första lönebetalningsperioden upphört om inte villkoren framgår ur det skriftliga arbetsavtalet.

Längden på provotiden är högst sex månader. I visstidsanställningar på under ett år får provotiden dock utgöra högst hälften av hela arbetsavtalets längd och i övrigt följs arbetsavtalslagen. Arbetsgivaren måste meddela arbetstagaren om tillämpning av provotidsbestämmelserna när arbetsavtalet ingås.

#### Arbetsförhållandets upphörande

- 3.2 Arbetsförhållandet upphör utan uppsägningstid om arbetsavtalet har uppgjorts på viss tid eller om arbetstagaren anställts för att utföra ett visst arbete, om vilket han tydligt meddelats vid anställningen.

Då arbetsgivaren säger upp avtalet är uppsägningstiderna för arbetsavtal som är avsett att gälla tills vidare följande:

Arbetsförhållandet har fortgått utan avbrott	Uppsägningstid
högst 1 år	2 veckor
över 1 år, men högst 5 år	1 månader
över 5 år, men högst 8 år	2 månader
över 8 år	4 månader

Då arbetstagare säger upp arbetsavtalet är uppsägningstiden en månad ifall arbetsförhållandet varat över fem år. Vid arbetsförhållanden som varat högst fem år är uppsägningstiden två veckor.

En arbetstagares anställningsförhållande upphör utan uppsägning och uppsägningstid vid utgången av den kalendermånad under vilken arbetstagaren uppnår avgångsåldern, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om

förlängning av anställningsförhållandet. Om arbetstagaren får full invalidpension avbryts anställningsförhållandet inom sju (7) dagar efter det att pensionsanstalten har postat pensionsbeslutet.

#### Ekonomiska och produktionsmässiga grunder för uppsägning

Arbetsgivaren får säga upp arbetsavtalet när arbetet p.g.a. ekonomiska eller produktionsmässiga orsaker minskat eller om arbetet minskat avsevärt eller varaktigt p.g.a. att verksamheten omorganiserats.

Om inte arbetsgivaren och arbetstagaren efter att arbetsgivaren sagt upp arbetsavtalet på ekonomiska eller produktionsmässiga grunder har avtalat om annat, har arbetstagaren rätt till ledighet med full lön för att under uppsägningstiden delta i utarbetandet av en sådan sysselsättningsplan som avses i lagen om ordnande av arbetskraftsservice, i arbetskraftsutbildning enligt planen och praktik eller inläring i arbetet i anslutning till den eller i arbetsplatssökning på eget initiativ eller myndighetens initiativ och i arbetsintervju eller i omplaceringsträning.

Sysselsättningsledighetens längd bestäms enligt uppsägningstidens längd så att sysselsättningsledigheten är

- 1) sammanlagt högst fem arbetsdagar, om uppsägningstiden är högst en månad,
- 2) sammanlagt högst 10 arbetsdagar, om uppsägningstiden är längre än en månad

Arbetstagaren ska innan han eller hon utnyttjar sysselsättningsledigheten eller en del av den underrätta arbetsgivaren om ledigheten och om grunden för ledigheten i så god tid som möjligt samt på begäran lägga fram en tillförlitlig utredning om grunden för varje ledighet.

Utnyttjandet av sysselsättningsledigheten får inte åsamka arbetsgivaren betydande olägenhet.

Med full lön avses lön enligt personlig tidlön under närvarotiden på arbetet.

#### Uppsägningsgrunder förknippade med arbetstagarens person

Arbetsgivaren får säga upp arbetsavtalet bara p.g.a. sakliga och tungt vägande orsaker som beror på arbetstagaren eller hans person.

Som uppsägningsgrund avses även orsaker på grund av vilka hävandet av arbetsavtal i enlighet med arbetsavtalslagen är möjligt, på samma sätt som ett allvarligt brott mot skyldigheterna på grund av arbetsavtalet eller lagen som väsentligt inverkar på anställningsförhållandet, såsom försummelse av arbetsuppgifterna, underlåtenhet att iaktta de bestämmelser som arbetsgivaren inom ramen för sin arbetsledningsrätt har gett, ogrundad frånvaro och uppenbar vårdslöshet i arbetet. Arbetstagare som försummat de skyldigheter som är förknippade med arbetsavtalet eller brutit mot dem får dock inte sägas upp före arbetsgivaren efter en varning givit honom möjlighet att rätta till sitt förfarande.

Arbetsgivaren bör ge arbetstagaren möjlighet att bli hörd om de orsaker som lett till att arbetsavtalet sagts upp.

Arbetsgivaren får inte säga upp arbetstagaren på de grunder som konstateras i 7 kap. 2 a § i arbetsavtalslagen.

Också i övrigt följs vid uppsägning av arbetsavtal arbetsavtalslagens bestämmelser, till den del det gäller avtalsprinciper och tillvägagångssätt.

#### Permittering

3.3 Om grunderna i arbetsavtalslagen 5 kap. 2 § 1 mom. uppfylls, har en arbetsgivare rätt att permittera arbetstagaren sålunda att arbetet och lönebetalningen avbryts tills vidare eller för viss tid utan att arbetsförhållandet upphör att gälla.

Arbetsgivaren ska ge arbetstagaren ett meddelande om permittering två veckor innan permitteringen inleds. Om grunder för permittering uppdragas mindre än två veckor innan permitteringen inleds eller det har förts omställningsförhandlingar om permitteringen, kan meddelandet ges en vecka innan permitteringen inleds. Då ska meddelandet dock ges utan dröjsmål efter att de uppgifter som anges i permitteringsmeddelandet kommit arbetsgivaren till kännedom.

Om man är tvungen att avbryta arbetet på grund av kyla, torka enligt varning om skogsbrand eller djupa spår på grund av våt väderlek kan arbetsgivaren permittera arbetstagaren utan ovan nämnda varsel. Köldgränser eller motsvarande ramvillkor ska fastställas på förhand vid medlemsföretaget. Då kan arbetsgivaren och arbetstagaren vid medlemsföretaget komma överens om att arbetstidsförkortningsdagar kan användas utan förhandsanmälningstid.

Arbetsgivaren kan ge en arbetstagare ledighet utan lön för viss tid utan att iakttä någon särskild anmälningstid på samma grunder som ett arbetsavtal kan sägas upp eller hävas.

På arbetstagarens begäran måste arbetsgivaren ge ett skriftligt intyg på permitteringen. Av intyget ska framgå orsaken till permitteringen, tidpunkten då permitteringen började samt hur länge permitteringen varar eller en uppskattning av permitteringstiden.

Ifall arbetsgivaren kortvarigt kan erbjuda arbetstagaren arbete under permitteringstiden kan arbetsgivaren avbryta permitteringen med två dagars varsel. Permitteringen fortsätter efter att ett dylikt arbete slutförts utan ett nytt permitteringsmeddelande. Om arbetstagaren under permitteringstiden åtagit sig ett temporärt arbete, eller inte av annan giltig orsak kan ta emot ett tillfälligt arbete som erbjuds honom, ska han omgående meddela arbetsgivaren om detta. Permitteringen kan då fortsätta utan avbrott.

Ett arbete som utförs under högst två veckor anses som kortvarigt.

Permitteringen kan flyttas endast en gång utan nytt permitteringsvarsel och senareläggningen kan omfatta högst den tid då det arbete som uppstod under permitteringsvarslet pågår.

Om arbetsgivaren säger upp en permitterad arbetstagares arbetsavtal så att dess utgångstid infaller under permitteringen, är arbetstagaren berättigad till sin lön för uppsägningstiden, varav arbetsgivaren får avdra högst den tvåveckors lön för permitteringsansökningsstid, som kommit arbetstagaren till godo. Man går till väga på samma sätt om arbetstagaren säger upp sitt arbetsavtal efter att permitteringen utan avbrott har pågått längre än den tid som konstateras i 5 kap. 7 §.

I övrigt efterföljs bestämmelserna i arbetsavtalslagen.

#### Förfarande vid minskning av arbetskraft

3.4 I samband med uppsägning och permittering av arbetskraft av något skäl som inte beror av arbetstagarna ska man om möjligt följa regeln att yrkeskunniga

arbetstagare, som är viktiga för företagets verksamhet, sägs upp eller permitteras sist, liksom de arbetstagare som under sin tid i samma arbetsgivares tjänst delvis mist en del av sin arbetsförmåga, och att man förutom dessa faktorer tar i beaktande hur länge arbetsförhållandet med arbetstagaren varat samt arbetstagares underhållsskyldighet. Till de yrkeskunniga arbetstagare som sist sägs upp eller permitteras räknas de arbetstagare, vilka använder eller kör arbetsmaskiner och vilka arbetsgivaren längst kan erbjuda arbete.

Förhandlingar i samband med minskning av arbetskraft

- 3.5 Permitteringar på grund av naturförhållanden enligt 3.3 § omfattas inte av utredningsskyldigheterna enligt samarbetslagen eller 5 kap. 3 § i arbetsavtalslagen.
- 3.6 Om uppsägningen eller permitteringen på produktionsmässiga eller ekonomiska grunder riktas till endast en arbetstagare, kan man i stället för omställningsförhandlingar enligt samarbetslagen iakttäta det som föreskrivs om hörande av arbetstagare och upplysningsplikt i 9 kap. 2 och 3 § i arbetsavtalslagen.

#### 4 § ARBETSTID

- 4.1 Den ordinarie arbetstiden är högst 8 timmar per dygn och 40 timmar i veckan.

Protokollsanteckning: Angående arbetstidsbestämmelserna har för Koneyrittäjät ry:s medlemsföretag avtalats om olika periodarbetssystem för Södra och Norra Finland som inte är en del av detta riksomfattande kollektivavtal

Arbetstiden börjar på särskild plats för arbetets utförande.

Om arbetstagaren i samband med sin arbetsresa utför transporter förknippade med underhåll, reparation eller förflyttning av maskiner eller andra uppdrag, som inte kan anses vara anknutna till en vedertagen arbetsresa, räknas den åtgångna tiden som arbetstid.

Till arbetstid räknas också avvikelser från de normala rutterna för arbetsresor på arbetsgivarens order till den del de förlänger den tid som används för arbetsresan.

- 4.2 Lönen höjs med 50 procent för de 2 första timmar som överskrider den ordinarie arbetstiden under ett dygn samt med 100 procent för de följande timmarna. För de arbetstimmar som överskrider den ordinarie arbetstiden under en vecka höjs lönen för de åtta första timmarna med 50 procent samt för de följande timmarna med 100 procent. Lön förhöjd med 100 procent utbetalas för övertidsarbete, som utöver de åtta timmarna av övertidsarbete per vecka utförts samma arbetsdag.

Arbetstagarens arbetstid får inte överskrida i genomsnitt 48 timmar per vecka under en tidsperiod på sex månader.

- 4.3 För arbete som utförs på söndag eller annan kyrklig högtidsdag samt för arbete som utförs på dagar som enligt lag är fridagar för arbetstagare utbetalas för utförda arbetstimmar en med 100 procent förhöjd lön.
- 4.4 Gällande arbeten med tidlön övertids- och de med punkt 4.3 förenliga förhöjningarna på basis av den personliga tidlönen enligt punkt 6.2 för den lönebetalningsperiod under vilken arbetet i fråga har utförts.

Gällande arbeten med prestationslön beräknas övertids- och de med punkt 4.3 förenliga förhöjningarna på basis av medeltimlönen under föregående lönebetalningsperiod, då ifrågavarande arbete utförts.

Vid medlemsföretaget kan ingås avvikande avtal om beräkningen av ersättningarna enligt föregående stycke. Avtalet ska ingås skriftligen och kunna sägas upp med en månads uppsägningstid. Grunden ska dock uppfylla definitionen av personlig tidlön enligt 6.2 §.

- 4.5 Arbetsveckan inleds på måndagen klockan 06.00, om annat inte överenskommit vid medlemsföretaget. Den oavbrutna fritiden om 35 timmar per vecka under varje sjudagarsperiod bör man försöka placera i samband med söndagen. Avvikelse från detta kan göras i enlighet med vad som bestämts i arbetstidslagen.
- 4.6 I skiftarbete växlar arbetspassen varje vecka. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan gemensamt komma överens om en annorlunda skiftväxling, ifall detta är ändamålsenligt med hänsyn till organisering av arbetet eller förhållandena på arbetsplatsen.
- 4.7 Arbetsgivaren bestämmer över ordinarie arbetstid, ordningsföljd gällande ankomst till arbetet samt vederbörliga arbetspauser inom de ramar som detta kollektivavtal tillåter.

Om arbetstiden per dygn överskrider sex timmar, bör arbetstagaren tillåtas ha en vilopaus om minst en halv timme eller en måltidsmöjlighet under arbetet. Om övriga pauser kan man överenskomma vid medlemsföretaget.

Arbetstagaren ska under de 24 timmar som närmast följer på arbetsskiftets början ges en oavbruten vilotid på minst 11 timmar, med undantag för arbete som utförs under beredskapstid. I periodarbete får dygnsvilan av orsaker som anknyter till arbetsarrangemangen dock förkortas till nio timmar. Avvikelse från detta är möjliga endast i sådana fall och mängder, som finns omnämnda i arbetstidslagen.

- 4.8 I övrigt följs arbetstidslagen (872/2019).
- 4.9 Arbetsgivaren bör informera sin arbetstagarare om den reglering av arbetstiden, som ska följas, samt dess centrala innehåll, såsom utjämningsperiodens längd och löneutbetalning.

## 5 §

### FÖRKORTNING AV DEN ÅRLIGA ARBETSTIDEN

- 5.1 Arbetstagarare har rätt till ledig tid i åtta (8) timmar per 20 utförda arbetsdagar, emellertid högst 11 fridagar per kalenderår.
- Dessa bestämmelser angående fridagar tillämpas inom arbetstidsformer där den regelbundna arbetstiden är 40 timmar per vecka.
- Som utförda arbetsdagar räknas också frånvarodagar på grund av deltagande i Industrifacketts förbundsfullmäktige- eller förbundsstyrelsemöten samt i de möten som hålls av skogsmaskinbranschens förhandlingsdelegation för tjänstekollektivavtal eller i möten som hålls av de gemensamma arbetsgrupperna som delegationen tillsatt.
- 5.2 Arbetsgivaren beviljar de i punkt 5.1 angivna fridagarna efter att minst en vecka därefter ha meddelat därom, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren kommit överens om annan tidpunkt för fridagarna. Minst en fridag ska ges åt gången.

Arbetstagaren och arbetsgivaren kan avtala om att lediga dagar även kan användas för utbildning i syfte att utveckla eller upprätthålla yrkeskunskaperna samt verksamhet för att upprätthålla arbetsförmågan.

Fridagarna ska ges senast före utgången av maj månad påföljande år. Därefter förklaras de fridagar som inte hållits förfallna.

- 5.3 De införtjänade fridagarna betalas för varje fridags del i samband med påföljande löneutbetalning, oberoende av när fridagen hålls. Lönen räknas enligt personlig tidlön.

Vid medlemsföretaget kan man komma överens om att inkomstbortfallet för den givna fridagen kan ersättas enligt åttatimmars personlig tidlön i samband med den löneutbetalning då fridagen hålls.

Om de åt arbetstagaren beviljade fridagarnas antal i enlighet med punkt 5.2 överstiger antalet sparade dagar enligt punkt 5.1 avdras den överstigande delen från de fridagar som sparas under påföljande kalenderår eller, om så överenskomms, avdras från lönen för följande avlöningsperiod en summa som motsvarar lönen för de överstigande fridagarna.

När arbetsförhållandet upphör innehåller arbetsgivaren från arbetstagarens slutlikvid en summa som motsvarar lönen för de i denna punkt avsedda överstigande fridagarna.

- 5.4 De uttagna arbetstidsförkortningsdagarna är likställda med arbetade dagar när semesterns längd fastställs.

## 6 § LÖNER

Grundlönerna inom skogsmaskinbranschen bestäms utgående från hur krävande arbetet är samt från arbetstagarens yrkeserfarenhet, så att hela månader i arbetsuppgiften beaktas. För att tjänstgöring hos en annan arbetsgivare ska beaktas ska arbetstagaren förete en godtagbar utredning över när arbetsförhållandet inleddes.

### Yrkesstuderande och arbetstagare som blir insatta i arbetet:

Till lönegrupp A hör praktikanter i skogsmaskinbranschen, läroavtalselever samt nya arbetstagare i branschen som inte har erfarenhet av det arbete de ska utföra eller tillräckliga färdigheter för självständigt arbete.

Under det första året är lönen alltid minst 80 % av lönen i lönegrupp A. För det andra året är den lönegrupp A.

För arbete i lönegrupp A intjänas inte månader av yrkeserfarenhet efter 1.2.2024.

### Arbetstagare som avlagt yrkesexamen i skogsmaskinbranschen

Arbetstagare som avlagt yrkesexamen i skogsmaskinbranschen kan tillhöra lönegrupp A i högst ett halvt år, varefter de hör till lönegrupp I i högst ett år.

## 6.1

## Lönegrupper fr.o.m. 1.2.2026

A	Arbetstagare som är i läroavtalsutbildning, yrkesstuderande och arbetstagare som blir insatta i yrket
I	Arbete som inte förutsätter yrkesutbildning, och där arbetet till ansvar och belastning är normalt. Arbetet är till sitt innehåll likartat. Till lönegrupp I hör vanligen lastning av virke på lagerplats, snöplogning och annat underhåll av vägar.
II	Arbete som förutsätter yrkesutbildning eller längre arbetserfarenhet av respektive arbete. Typiska arbeten är sådana som kräver att man arbetar ensam, gör självständiga beslut och tar ansvar för dem. Arbetet är självständigt och ansvarsfullt. Till lönegrupp II hör vanligen skogstransport, skörd av energivirke, grävmaskinsarbete, flisning, maskinell plantering och plantskogsskötsel samt avverknings- och skogsvårdsarbete som görs som skogshuggararbete.
III	Arbeten som kräver speciellt lång inlärningsstid och som fordrar stort ansvarstagande. Typiska arbeten är sådana som kräver att man arbetar ensam, gör mångsidiga, självständiga beslut och tar ansvar för dem. Arbetsbelastningen är stor. Till lönegrupp III hör vanligen maskinell avverkning, montörsarbeten som kräver specialkunskap, arbete som innebär kontinuerlig virkesförsörjning vid en industrianläggning och det krävs att arbetet behärskas på ett mångsidigt sätt samt arbeten som kräver körkort för fordonskombination.

## Grundtimlöner (€/h)

1.2.2026

Lönegrupp	Yrkeserfarenhet					
	över 2 år	över 4 år	över 6 år	över 8 år	över 10 år	
A	11,40					
I	12,99	13,35	13,78	14,22	14,65	15,09
II	14,35	14,84	15,31	15,81	16,28	16,77
III	15,42	15,94	16,45	16,98	17,49	18,02

Att fungera som arbetshandledare

Ett avtal om handledning av personer som deltar genom lärande i arbetslivet, läroavtalselever och personer som introduceras i arbetet ingås mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Samtidigt utreds arbetsplatshandledarens

möjligheter att utföra arbetet, målen för introduktionen samt hur uppgiften påverkar skötseln av de egna arbetsuppgifterna och handledarens avlöning.

### Yrkesexamenspenning

Då arbetstagaren under sitt arbetsförhållande avlägger maskinbranschens yrkes- eller specialyrkesexamen, och företer arbetsgivaren ett intyg däröver, betalar arbetsgivaren åt honom en yrkesexamenspenning. Yrkesexamenspenningen är för yrkesexamen 275 euro och för specialyrkesexamen 375 euro och betalas som en engångssumma.

### 6.2

#### Personlig tidlön

Arbetstagarens personliga tidlön är enligt punkt 6.1 hans grundtimlön med yrkeserfarenheten beaktad. Om arbetstagarens reella timlön för regelbunden arbetstid är högre än ovannämnda tillämpas dock det högre alternativet.

#### Förflyttning från en arbetsuppgift till en annan

Arbetstagarens grundlön enligt arbetsuppgift bestäms skilt för varje uppgift i enlighet med arbetets fordringar.

Såvida en arbetstagare annat än tillfälligt förflyttas från ett tidlönbaserat arbete till ett annat bestäms hans personliga tidlön för detta nya arbete. En förflyttning för kortare tid än 4 veckor anses tillfällig.

### 6.3

#### Produktionspremie

I ett arbete kan man betala en produktionspremie, vars storlek bestäms exempelvis utgående från den utförda arbetsprestationens volym och/eller kvalitet, den uppnådda kostnadsbesparingen eller från någon annan faktor som avtalats vid medlemsföretaget. Produktionspremien kan utbetalas varje avlöningsmånad eller vid annars överenskomna tidpunkter. Produktionspremien beaktas inte vid kalkylering av medeltimlönen enligt kollektivavtalets punkt 8.6.

### 6.4

#### Lönesätt om vilka avtalas i medlemsföretaget

#### Prestationslöner

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att arbetet avlönas enligt prestation. Användning av prestationslön bör vara anpassad till förhållandena och det arbete som ska utföras, samt basera sig på faktorer, som arbetstagaren själv kan påverka. Arbetstagarens prestationslön ska överstiga arbetstagarens personliga tidlön varje kalendermånad. Kan man inte komma överens om tillämpning av prestationslön, eller om arbetsgivaren eller arbetstagaren sagt upp ett dylikt avtal med beaktande av en månads uppsägningstid, utförs arbetet på personlig tidlön.

Innan arbetet påbörjas ska arbetstagaren och arbetsgivaren komma överens om den lön som betalas för arbetet eller om lönegrunderna. Ovan nämnda uppgifter ska delges arbetstagaren skriftligt på dennes begäran. Anmärkningar angående avlöningsgrunderna bör påtalas utan dröjsmål och senast vid utbetalningen av respektive arbetslön.

Om en arbetstagare i ett prestationsbaserat arbete, föranledd av arbetsgivaren tvingas avbryta sitt arbete, ska arbetstagaren för den tid som avbrottet varar tilldelas annat arbete. Ifall detta arbete utförs på prestationsbasis, ska betalas antingen den prestationslön som ifrågavarande arbete förutsätter, eller en i kollektivavtalets 6 § bestämd personlig tidlön jämte vederbörliga tillägg, om arbetet utförs med tidlön.

#### Lön som kombinerar tid- och prestationslön

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om att arbetet utförs med en lön som kombinerar tid- och prestationslön och som syftar till att sporra arbetstagaren. Då bestäms lörens storlek utifrån antalet arbetstimmar samt den utförda arbetsprestationens volym och/eller kvalitet, eller någon annan faktor som avtalats vid medlemsföretaget.

Arbetstagarens härigenom uppstådda totala timlön ska överstiga arbetstagarens personliga tidlön betraktat per kalendermånad. De avtalsbestämmelser som gäller arbeten som utförs med tidlön tillämpas också på incitamentslönen.

Om man inte kan komma överens om tillämpningen av incitamentslön, eller om arbetsgivaren eller arbetstagaren sagt upp ett dylikt avtal med beaktande av en månads uppsägningstid, utförs arbetet med personlig tidlön.

#### 6.5

##### Behörighetsprestationer

Om arbetsgivaren helt och hållet har betalat kostnaderna för anskaffning och förnyelse av behörighetsintyg och -kort som krävs av arbetstagaren i arbetet och om arbetstagarens anställningsförhållande upphör av en orsak som beror på arbetstagaren inom ett halvt år från att ovan nämnda kort, intyg eller anteckningar skaffades eller förnyades, är arbetstagaren skyldig att ersätta arbetsgivaren för hela kostnaderna för anskaffning eller förnyelse av kortet, intyget eller anteckningen.

Om arbetstagarens anställningsförhållande upphör av en orsak som beror på arbetstagaren efter detta, dock innan det har förflutit ett år från att korten, intygen eller anteckningarna skaffades eller förnyades, är arbetstagaren skyldig att ersätta arbetsgivaren kortens, intygens eller anteckningarnas restvärde, som är 50 % av kostnaderna för anskaffningen eller förnyandet.

Arbetsgivaren får kvitta ovan nämnda kostnader eller en del av dem från slutlönen.

#### 7 §

##### SKIFTTILLÄGG fr.o.m. 1.2.2026

Till arbetstagare i kvällsskift betalas 1,15 euro i tillägg per varje utförd arbetstimme i kvällsskift och i nattskift 2,30 euro i tillägg för varje utförd arbetstimme i nattskift.

## 8 § BETALNING AV LÖN

- 8.1 Lön betalas två gånger i månaden, den 15:e och den sista dagen i månaden, om inte om annat överenskommit vid medlemsföretaget. Arbetsgivare och arbetstagare kan komma överens om betalning av lön på bestämd lönedag en gång i månaden.

Tiden för löneräkning är i regel 5 men högst 7 arbetsdagar.

Genom att tillämpa periodiserad arbetstid strävar man efter en jämn löneutbetalning. Respektive bestämmelser finns tillgängliga i de separata avtalen om periodarbetssystem.

Tilläggsandelen för övertid betalas i periodarbete i samband med efter utjämningsperiodens slut närmas följande löneutbetalning.

Arbetstagaren ska delges en skriftlig utredning över de löner och ersättningar som betalats honom/henne.

- 8.2 Anmärkningar om avlöningen ska göras utan dröjsmål om skäl därtill föreligger, dock senast före följande avlöning och, om del av lönen lyfts, för denna del omedelbart då lönen betalas.
- 8.3 Om lönen, av något skäl som beror av arbetsgivaren medan arbetsförhållandet är i kraft, står till arbetstagarens förfogande vid en senare tidpunkt än vad som överenskommit i punkt 1, betalar arbetsgivaren i ersättning på den innestående delen av lönen dröjsmålsränta enligt räntelagen.
- 8.4 Då arbetstagarens arbetsförhållande upphör, förfaller den återstående lönen till betalning den närmast följande, normala avlöningsdagen efter att arbetsförhållandet upphört.
- 8.5 Om ovan nämnda avlöningsordning inte kan tillämpas på grund av att prestationsbaserat arbete räcker längre än en avlöningsperiod, ska arbetstagaren för varje avlöningsperiod få ett förskott som motsvarar den uppskattade arbetsprestationen. När arbetet färdigställts betalas slutlön enligt bestämmelsen i punkt 1.
- 8.6 Medeltimlön

Arbetstagarens medeltimlön räknas ut genom att lönen för arbetstagarens två föregående lönebetalningsperioder, exkl. påslagen för övertid eller söndagsarbete samt produktionspremierna enligt punkt 6.3, divideras med de i respektive lönebetalningsperioder ingående arbetstimmar. Alternativt kan medeltimlönen räknas ut per kalenderår genom att lönen för det föregående året, bortsett från påslagen för övertid eller söndagsarbete samt produktionspremierna enligt punkt 6.3, divideras med respektive års arbetstimmar, och det härigenom erhållna resultatet kompletteras med det i kollektivavtalet ingående eventuella generella löneyftet.

## 9 § RESE- OCH ARBETSREDSKAPSERSÄTTNING fr.o.m. 1.1.2026

- 9.1 Arbetsgivaren bestämmer om hur man tar sig till och från arbetet. Arbetstagaren ska vid ingåendet av arbetsavtal tillkännage sin boningsort, begynnelseplats för de dagliga arbetsresorna och den sträcka, för vars överstigande resekostnadsersättning inte erläggs när boningsorten senare ändras, om inte om annat överenskoms.

Arbetstagare, som inte har ordinarie arbetsplats och som efter att ha kommit överens med sin arbetsgivare färdas till sin arbetsplats med fordon som han äger eller innehar får i kilometerersättning för användning av eget fordon 0,55 euro/km och för varje passagerare 0,04 euro/km.

Om arbetstagare för anskaffning av reservdelar för maskinreparation o.a. service, använder eget fordon höjs kilometerersättningen med 0,04 euro/km. Såsom servicekörning räknas transport av nedsmutsande eller till sin storlek skrymmande maskindelar eller smörjmedel.

- 9.2 Arbetstagare, som efter överenskommelse med arbetsgivaren övernattar på annan ort än där han har sin fasta bostad i behöriga inkvarteringsutrymmen erhåller traktamente 44,40 euro/övernattningsdygn.

I traktamentet ingår måltidsersättning.

Protokollsanteckning: Man kom överens om att, såsom det i 9 § mom. 2 i kollektivavtalet sägs, ett vederbörligt inkvarteringsutrymme har värme, belysning och vatten, bädd med sängkläder, möjlighet att tillreda mat samt tvättmöjligheter i bastu eller dusch.

- 9.3 Ifall en arbetstagarens arbetsresa från den fasta bostaden till arbetsplatsen är över 35 km i en riktning och arbetsdagens längd förutsätter att måltider intas på arbetsplatsen ska han eller hon i måltidsersättning erhålla 13,50 euro per dag.

Ifall arbetstagarens arbetsresa från den fasta bostaden till arbetsplatsen tar mer än 75 minuter eller är över 75 km i en riktning och arbetsdagens längd inklusive matpauser överstiger 11 timmar, ska han eller hon i förhöjd måltidsersättning erhålla 23,70 euro per dag.

- 9.4 Arbetstagare som använder egen motor- eller röjsåg i sitt arbete erhåller i arbetsredskapsersättning 5,30 euro per brukstimme.

- 9.5 Arbetsgivaren ger arbetstagaren en telefon som arbetstagaren behöver i sitt arbete. Om arbetstagaren efter överenskommelse med arbetsgivaren använder sin egen telefon i arbetet, ska parterna också komma överens om hur användningen av egen telefon i arbetet ersätts. Den ersättning som arbetsgivaren betalas kan uppgå till högst en euro per arbetsdag. Ersättningen täcker kostnaderna för anskaffning och användning av telefonen i arbetet. Avtalet ska kunna sägas upp med en månads uppsägningstid.

## 10 §

### ERSÄTTNING FÖR SÖCKENHELG OCH SJÄLVSTÄNDIGHETSDAG

Arbetstagare, vars arbetsförhållande utan avbrott fortgått i minst en månad före långfredagen, annandag påsk, första maj, midsommaraftonen eller julaftonen, betalas som ersättning för söckenhelg en åtta timmars lön i enlighet med den personliga tidlönen, dock endast i sådana fall, då nämnda söckenhelg annars skulle ha varit dennes arbetsdag.

Vad gäller självständighetsdagen, som i övrigt skulle vara arbetstagarens arbetsdag, är en förutsättning för att ersättning för söckenhelg ska betalas att arbetstagaren har arbetat för arbetsgivaren minst sex arbetsdagar utan avbrott före självständighetsdagen.

Om en arbetstagare under en söckenhelgvecka enligt eget förslag och efter överenskommelse med arbetsgivaren arbetar så att söckenhelgen är en arbetsdag, betalas inte söndagsförhöjning för söckenhelgen.

## 11 § SEMESTER

### Rätt till årssemester, semesterlön och semesterersättning

Arbetstagarens rätt till årssemester, semesterlön och semesterersättning bestäms i enlighet med semesterlagen (162/2005). Arbetstagaren har rätt till semester 2 vardagar för varje full kvalifikationsmånad. Arbetstagare vars arbetsförhållande före semesterperioden fortgått utan avbrott till den 31 mars har rätt till 2,5 vardagar för varje full kvalifikationsmånad.

Arbetstagarens årssemesterlön är hans medeldagslön multiplicerad med en koefficient baserad på antalet semesterdagar enligt följande tabell. Arbetstagarens medeldagslön är lönen för åtta timmar i enlighet med hans/hennes medeltimlön under kvalifikationsåret eller förgående kalenderår.

Vid Koneyrittjäät ry:s medlemsföretag kan man ingå avvikande avtal om beräkningen av semesterlönen. Avtalet ska ingås skriftligt. Beräkningssättet ska dock uppfylla kraven i den allmänna bestämmelsen i 9 § i semesterlagen, enligt vilken arbetstagaren under sin semester är berättigad att få åtminstone sin ordinarie eller genomsnittliga lön. Ett sådant avtal ska kunna sägas upp med en månads uppsägningstid så att det upphör att gälla i början av det kvalifikationsår som följer på uppsägningen.

Antalet semesterdagar	Koefficient
2	1,8
3	2,7
4	3,6
5	4,5
6	5,4
7	6,3
8	7,2
9	8,1
10	9,0
11	9,9
12	10,8
13	11,8
14	12,7
15	13,6

16	14,5
17	15,5
18	16,4
19	17,4
20	18,3
21	19,3
22	20,3
23	21,3
24	22,2
25	23,2
26	24,1
27	25,0
28	25,9
29	26,9
30	27,8

Om antalet semesterdagar är fler än 30 höjs koefficienten med 0,9 för varje semesterdag.

För arbetstagare med deltidspension bestäms semesterförmånerna i samma förhållande som den i arbetsavtalet bestämda arbetstiden står i förhållande till heltidsarbete.

I övrigt efterföljs bestämmelserna i semesterlagen.

#### Semesterpenning

Åt arbetstagare, som återkommit från sin normala årssemester betalas som semesterpenning 50 % av hans semesterlön den första avlöningsdagen efter återkomsten.

Om permitteringen börjar eller pågår omedelbart efter årssemester, betalas semesterpenningen åt arbetstagaren, som återkommit då permitteringen upphört, den första avlöningsdagen

Semesterpenning betalas åt en arbetstagare som återkommer till arbetet också om arbetstagaren omedelbart efter semestern medan arbetsförhållandet varit i kraft har varit borta från arbetet med arbetsgivarens samtycke eller på grund av permittering, sjukdom eller olycksfall.

## 12 §

### RESERVÖVNINGAR SAMT UTBILDNING FÖR BEFOLKNINGSSKYDD

- 12.1 Arbetsgivaren betalar åt arbetstagare som inkallats till reservövning eller till utbildning enligt lagen om befolkningsskydd lön enligt personlig tidlön för varje sådan till reservövning eller till befolkningsskyddsutbildning använd dag, som annars hade varit arbetsdag för arbetstagaren.
- 12.2 En förutsättning för betalning av lön är att
- arbetstagaren har stått i anställningsförhållande hos ifrågavarande arbetsgivare minst en månad innan repetitionsövningen eller kursen i befolkningsskydd inleds,

- arbetstagaren i god tid genast efter att ha fått inkallelsen till repetitionsövningarna meddelar arbetsgivaren om att han eller hon ska delta i övningarna och
- arbetstagaren efter repetitionsövningarna återvänder till sin tidigare arbetsplats.

12.3 Arbetsgivaren kan avdra den av staten utbetalade reservistlönen från den ovan, i punkt 1 nämnda åt arbetstagaren betalda lönen.

12.4 När arbetstagaren för första gången kallats till uppbåd för att fullgöra sin värnplikt eller till ett urvalsprov, betalar arbetsgivaren åt honom lön enligt hans personliga tidlön för uppbådsdag, som annars hade varit arbetsdag för arbetstagaren.

### 13 §

#### PESONLIGA BEMÄRKESEDAGAR OCH BEGRAVNING AV NÄRA ANHÖRIG

Arbetstagare beviljas en ledig dag för eget bröllop, nära anhörigs begravning samt när arbetstagaren fyller 50 eller 60 år om denna dag infaller på en dag, som annars vore arbetstagarens arbetsdag.

Som nära anhöriga anses arbetstagarens maka/make, barn, föräldrar, bröder och systrar samt makans/makens föräldrar.

### 14 §

#### OLYCKS- OCH SJUKDOMSFALL

##### 14.1

##### Första hjälpen

Arbetsgivaren bör så snart som möjligt meddelas om olycks- och sjukdomsfall.

På avverkningsområdet måste finnas vederbörlig första hjälp beredskap. Dessutom ska arbetstagare som arbetar med motorsåg medföra behövlig första förbandsförpackning.

Arbetsgivaren bör försäkra sig om att arbetstagaren har tillräckligt kunnande i första hjälp och vetskap om möjligheterna att få hjälp om olycks- eller sjukdomsfall inträffar.

När avverkning utförs på avlägsna platser bör man speciellt se till att det finns erforderlig transportmöjlighet till första hjälpen eller vårdplatsen. Arbetsgivaren bekostar dylik första hjälp och transport. När transport måste ordnas utan att arbetsgivaren kunnat konstatera dess nödvändighet, ska arbetstagaren om arbetsgivaren så fordrar, uppvisa vederbörligt läkarintyg över sin sjukdom för att få transportkostnaderna ersatta. Kostnaderna för anskaffandet av sådant läkarintyg erlägger arbetsgivaren.

#### Om förfaringssätten

Betalning av lön för sjuktid förutsätter en av arbetstagaren utan dröjsmål befordrad samt av arbetsgivaren godkänd utredning över sjukdomen eller olycksfallet, som hindrar arbetstagaren från att utföra arbetet.

Som godkänd utredning över arbetsförmågan betraktas arbetstagarens egen anmälan i fråga om kortvariga, högst tre dygn långa sjukfrånvaron (till exempel på grund av förkylning eller diarré), om arbetstagaren och arbetsgivaren inte kommit överens om annat.

Då kan man också avtala om

- utformningen av anmälan och dess tidpunkt, till vem anmälan görs och hur den registreras,
- begränsningar för antalet anmälningar om frånvaro av en arbetstagare som godkänns,
- att förutsättningen för godkännandet är att anmälan görs omedelbart eller senast innan arbetsskiftet inleds,
- arbetsgivarens rätt att alltid kräva läkarintyg.

Ett retroaktivt läkarintyg kan godkännas ifall läkaren har skrivit en godtagbar motivering till retroaktiviteten.

I första hand ska den företagshälsovård som arbetsgivaren ordnat användas. Om arbetsgivaren inte godkänner den utredning eller det läkarintyg som arbetstagaren visat upp har arbetsgivaren rätt att hänvisa arbetstagaren till en utsedd läkare för undersökning. Då ska arbetsgivaren betala kostnaderna för anskaffningen av läkarintyget.

## 14.2

### Löneutbetalning under sjukdomstid

Åt arbetstagare, vars arbetsförhållande fortgått minst en månad, betalar arbetsgivaren för tiden av arbetsförmögenhet lön på grund av sjukdom under följande förutsättningar och för nedan nämnda tidsperioder för arbetsförhållande som fortgått utan avbrott:

Anställningsförhållandets längd	Längden på tidsperioden
Minst 1 månad	10 dagar
Minst 1 år	28 dagar
Minst 5 år	42 dagar
Minst 10 år	56 dagar

Betalning av lön för sjuktid förutsätter en av arbetstagaren utan dröjsmål befordrad samt av arbetsgivaren godkänd utredning över sjukdomen eller olycksfallet, som hindrar arbetstagaren från att utföra arbetet.

Lön för sjuktid betalas för arbetsdagar som infaller inom ovan nämnda tidsperioder. Lön betalas från och med början av den andra sjukdagen eller, om arbetsförmågan beror på arbetsolycksfall, från början av den första sjukdagen, som annars hade varit arbetsdag för arbetstagaren.

Om arbetsförmögenheten på grund av sjukdom fortgår så länge att rätt till dagpenning i enlighet med sjukförsäkringslagen har uppstått, betalas lön för sjuktid även för den första sjukdagen.

Åt arbetstagare, vars arbetsförhållande redan innan sjukdomen uppstått hade fortgått utan avbrott minst två år, betalas lön för sjuktiden från början av sådan första sjukdag, som annars hade varit arbetsdag för arbetstagaren.

I det fall arbetstagarens arbetsförhållande fortgått en kortare tid än en månad när arbetsoförmögenhet börjar, betalar arbetsgivaren honom/henne 50 % av ovan bestämda sjuktidslön för arbetsdagarna i enlighet med det system gällande arbetstimmar, som infaller inom tidsperioden räknat från arbetsoförmögenhetens begynnelse och därpå följande nio vardagar, förutom för periodens första arbetsdag, som är arbetstagarens karensdag.

När en arbetstagare insjuknar i samma sjukdom inom 30 dagar efter att han eller hon har återvänt till arbetet betalas lön för sjuktid genom att räkna ihop frånvaroperioderna och betala lön som om det hade varit en och samma sjukdomsperiod.

- 14.3 I det fall arbetstagaren på grund av samma arbetsoförmögenhet erhåller ersättning för förlorad arbetsförtjänst enligt stadganden i sjukförsäkringslagen, lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar, lagen om pension för arbetstagare eller trafikförsäkringslagen avdras ersättningen från den för samma tid betalda lönen för sjuktid. Om lönen redan har betalats har arbetsgivaren rätt att erhålla och lyfta såsom återbäring en högst så stor del av den för motsvarande tid erhållna sjukersättningen att den motsvarar den betalda lönen för sjuktiden.  
Protokollsanteckning:

Avtalsparterna konstaterar att man då det gäller tillämpningen av § 14, punkt 3, ska förfara sålunda, att arbetsgivaren betalar åt arbetstagaren full lön för sjuktiden och därefter med stöd av fullmakt av arbetstagaren lyfter de eventuellt i enlighet med punkt 3 utfallande ersättningarna.

Ifall ersättningen beroende på en av arbetstagaren föranledd orsak avslås eller utbetalas som en mindre summa än vad denne enligt lagen varit berättigad till, är arbetsgivaren berättigad att avdra den summa från sjuktidslönen, som på grund av arbetstagarens försummelse blivit obetald.

- 14.4 Lön för sjuktid betalas inte om arbetstagaren uppsåtligt vållat sjukdomen eller skadan eller orsakat den genom kriminell verksamhet, lättsinnigt leverne eller genom annat förvållande.

Arbetsgivaren har inte skyldighet att ersätta arbetsoförmögenhet, som vållats av förvärvsarbete på något annat ställe.

- 14.5 Arbetstagarens sjuktidslön är lika stor som hans/hennes personliga tidlön.

Åt arbetstagare med prestationslön betalas sjuktidslön i enlighet med medeltimlönen.

#### 14.6

##### Läkarundersökningar

Arbetstagare som i enlighet med 3 kap. 12 § 1 mom. 2 punkten i lagen om företagshälsovård (1383/2001) på arbetstid deltar i av arbetsgivare anordnad läkarkontroll då arbetet inleds eller inom bestämd tid efter det arbetstagaren antagits i arbete, samt som en följd av detta deltar i av läkare ordinerade förnyade undersökningar förenligt med 4 § i statsrådets förordning (1485/2001), motiverade av att arbetet medför speciell fara för ohälsa, betalas i ersättning för förlorad arbetsförtjänst lön såsom sjuktidslön.

När hälsoundersökning företas innan arbetsförhållandet inletts, erläggs på grund av undersökningsdagen, som ersättning för förlorad arbetsförtjänst, lön enligt grundlönen i det ifrågavarande arbetet.

Rese- och övriga direkta kostnader som föranleds av deltagande i hälsoundersökning bekostas av arbetsgivaren.

#### 14.7

##### Vård av barn under 10 år

När ett barn under 10 år plötsligt insjuknar betalas till arbetstagaren ersättning enligt bestämmelsen om lön för sjukdomstid i detta kollektivavtal för en kort tillfällig frånvaro som är nödvändig för vårda barnet som han eller hon ska sörja för eller för att ordna vården, dock högst för tre arbetsdagar.

En förutsättning för betalning av ersättning är att barnets vårdnadshavare förvärvsarbetar och att man om barnets sjukdom företer en motsvarande utredning som krävs om arbetstagarens egen sjukdom samt att arbetstagarens anställningsförhållande fortgått minst en månad. Ovannämnda tillämpas även på ensamförsörjare och makes/makas barn som bor i samma hushåll.

Vid tillämpning av denna punkt jämföras studier på annan ort med förvärvsarbete. Ersättning på grund av samma insjuknande betalas endast till barnets ena vårdnadshavare.

Vid ordnande av frånvaro från arbete i enlighet med denna punkt rekommenderar avtalsparterna att man tar i betraktande den skadeverkan som skogsmaskinbranschens arbetstagares frånvaro från arbete möjligen kan ha på produktionen. Det här gäller i synnerhet om arbetstagaren är den enda som använder skogsmaskinen.

#### 14.8

##### Vård av svårt sjukt barn

Arbetstagare vars barn har sådan svår sjukdom eller skada som avses i 10 kap. 2 § 2 mom. 2 punkten i sjukförsäkringslagen (1224/2004) har rätt till frånvaro från arbetet, sedan han/hon på förhand kommit överens med arbetsgivaren om frånvaron, för deltagande i barnets vård eller rehabilitering eller en kurs i anpassningsträning eller rehabilitering.

#### 14.9

##### Familjeledigheter

Arbetstagarens faderskaps-, moderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet bestäms enligt arbetsavtalslagen och sjukförsäkringslagen.

Åt en arbetstagare vars arbetsförhållande pågått minst sex månader betalas för den i 4 kap. 1 § i arbetsavtalslagen avsedda faderskapsledigheten personlig tidlön för högst sex dagar.

Arbetsgivaren bör meddelas minst två månader på förhand om planerad ledighet. Om ledigheten varar högst 12 vardagar är anmälningsstiden dock en månad. Angående betalningsförfarandet följs till tillämpliga delar bestämmelser gällande lön under sjukdom.

#### 15 §

##### GRUPPLIVFÖRSÄKRING

Arbetsgivaren tecknar på sin bekostnad en grupplivförsäkring för sina arbetstagare på sätt varom avtalats mellan centralorganisationerna.

## 16 §

## ARBETARSKYDD OCH SKYDDSKLÄDSEL

Arbetsgivaren ska se till att lagen om skydd i arbete samt övriga lagar, förordningar och av myndigheter utfärdade beslut som gäller arbetarskyddet och förebyggande yrkessjukdomar efterföljs. Det är arbetstagarens skyldighet att efterfölja givna direktiv. Arbetsgivaren ställer till arbetstagarens förfogande en egen skyddsdräkt, skyddshjälm med tillhörande nödvändig utrustning, skyddsskodon, skyddshandskar och värmedräkt.

## Röjnings- och motorsågsarbete

Om en arbetstagare, i ett arbetsförhållande som gäller tillsvidare, arbetar i motor- och röjsågsarbeten, ska arbetsgivaren skaffa följande säkerhets- och skyddsutrustning åt honom:

- för motorsågsarbeten CE-godkänd skogshuggardräkt 1–2 st.
- för en arbetstagare som gör röjningsarbete skyddsbyxor och -rock 1 st.
- för motorsågs- och röjsågsarbeten CE-godkänt hjälpaket inklusive hjälm, hörselskydd, ögonskydd, hjälmmössa och nackskydd 1 st.
- motorsågsarbeten CE-godkända skyddsstövlar: gummi- och läderstövlar 1+1 par
- för övriga arbeten vid medlemsföretaget avtalade skyddsskodon som lämpar sig för arbetet 1 par
- regncape och regnkläder 1 st.
- skyddshandskar 3 par
- mellandräkt 1 st.
- för avverkning vändband 1 st.

Arbetsgivaren skaffar, enligt ovan nämnd lista, behövlig säkerhets- och skyddsutrustning åt en arbetstagare med tidsbunden anställning eller tillfälligt anställd i arbete med motor- eller röjsåg.

Om någon ovan nämnd utrustning i normal användning blir obrukbar ersätter arbetsgivaren utrustningen med motsvarande ny eller låter reparera den.

För hantering och spridning av växtskydds- och bekämpningsmedel skaffar arbetsgivaren för arbetstagarens bruk personlig skyddsutrustning enligt arbetsskyddsbestämmelserna.

Genom avtal vid medlemsföretaget kan man också alternativt använda annan ändamålsenlig skyddsutrustning som arbetsuppgifterna förutsätter. Dylig utrustning är alternativ till ovan nämnd utrustning.

Arbetsgivaren anskaffar en pausrock åt arbetstagaren i arbete som fortgår tillsvidare.

Arbetsgivaren anskaffar åt arbetstagare i tidsbundet arbete en pausrock om väderleks- eller arbetsplatsförhållandena så kräver.

Såvida pausrocken i normal användning blir obrukbar ersätter arbetsgivaren den med en ny eller låter reparera den.

Bestämmelserna i denna paragraf uppfyller stadganden om pausutrustning i statsrådets förordning om säkerheten i drivningsarbete.

Om arbetet är kortvarigt och arbetstagaren har en ovan nämnd, vederbörlig skyddsutrustning, kan man vid medlemsföretaget komma överens om att använda den i nämnda arbeten mot en utrustningsersättning om 2,50 euro per dag.

## 17 §

### ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIG

För arbetarskyddsfullmäktig iakttas lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006) och arvodet till arbetarskyddsfullmäktig är av samma storlek och betalas under samma förutsättningar som arvodet till förtroendemannen för arbete som utförs utanför arbetstid. Arbetarskyddsfullmäktigs ersättning ingår i den ersättning som betalas åt en förtroendeman som fungerar som arbetarskyddsfullmäktig. Man kan vid medlemsföretaget ingå avvikande avtal om denna ersättning med beaktande av den tidsanvändning som uppgifterna kräver.

## 18 §

### ARBETSPLATSREGLER

Arbetstagaren ska utföra sitt arbete med flit och noggrannhet samt följa de direktiv som arbetsledningen ger.

Arbetsmaskiner och andra arbetsredskap som arbetsgivaren gett till arbetstagaren för användning i arbetet ska skötas och uppbevaras med omsorg.

Det gagnar såväl arbetsgivaren som arbetstagaren om gräl kan undvikas genom ett sakligt och mänskligt uppträdande.

## 19 §

### FÖRTROENDEMÄN

Vad gäller förtroendemännen följs vad som separat överenskommits mellan parterna.

## 20 §

### OMBUDSMÄN

För lokal övervakning av att detta avtal verkställs samt för utredning av eventuella konflikter som kan uppstå när avtalet tillämpas tillsätter vardera avtalsparten ombudsmän som verkar på särskilt utsedda områden.

Ombudsmannen har rätt att besöka arbetsplatsen efter att först ha anmält om sitt besök till arbetsgivaren.

Arbetsgivaren ska på anmodan visa och redogöra för ombudsmannen om ärenden som hänför sig till avlöningen, till vilket hör grunderna för avlöningen, förtjänstnivån i genomsnitt och lönelistorna.

## 21 §

### BEHANDLING AV TVISTER

- 21.1 Om en arbetstagare har något att anmärka på tolkningen eller tillämpningen av detta avtal eller andra till detta anknutna avtal, ska han/hon utan dröjsmål anmäla därom till arbetsgivaren.
- 21.2 Man ska sträva efter att bilägga meningsskiljaktigheter vid medlemsföretaget mellan arbetstagaren, en eventuell förtroendemans och arbetsgivaren. De gemensamt konstaterade felen ska rättas till.
- 21.3 Tvist, som inte har klarats upp vid medlemsföretaget kan underställas de av avtalsparterna utsedda ombudsmännen för behandling.  
Om ombudsmännen når enighet om hur frågan ska lösas ger de sitt förslag till parterna. Ett på detta sätt givet avgörande om en lokal meningsskiljaktighet som gäller lönesättningen är bindande för vardera parten. Om det är fråga om en meningsskiljaktighet av annan karaktär och någondera parten inte godkänner medlingsförslaget ska frågan föreläggas avtalsparterna för behandling. På samma sätt ska man även gå till väga om ombudsmännen inte kan enas. Ombudsmännen uppgör en promemoria i ärendet, i vilken kort beskrivs den fråga man är oenig om samt de olika parternas ställningstaganden i frågan.  
Förhandlingar mellan avtalsparterna om en tvist ska inledas så snart som möjligt och senast inom två veckor efter gjord framställan.
- 21.4 Medan före nämnda förhandlingar pågår får kampåtgärder för avgörande av meningsskiljaktighet som uppstått inte vidtas.
- 21.5 En promemoria över förhandlingarna mellan avtalsparterna angående meningsskiljaktigheten ska göras upp för vardera parten, vilka också undertecknar den. I promemorian antecknas kort vad tvisten gäller samt vardera partens åsikt i frågan.
- 21.6 Avtalsparterna konstaterar, att vad som i denna paragraf avses med arbetstagarens aktivitet, inte får leda till en försämring av hans arbetsförhållande.

## 22 §

### AVTAL VID MEDLEMSFÖRETAG

Vid företag som är medlemmar i Koneyrittäjät ry kan i fråga om de bestämmelser som nämns separat i detta kollektivavtal avtalas på överenskommet sätt.

Ett avtal ska i första hand ingås skriftligen mellan arbetsgivaren och förtroendemannen. Om ingen förtroendemans har valts eller avtalet gäller endast en enskild arbetstagare, ingås avtalet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Avtalet ska kunna sägas upp med högst två månaders uppsägningstid, om inte avtalet har ingåtts för viss tid.

## 23 §

### ARBETSFRED

Påtryckningsmedel såsom strejk, blockad, lockout, massuppsägning av arbetstagare eller en massuppsägning från arbetstagarnas sida eller andra jämförbara åtgärder i syfte att åstadkomma en ändring eller ett tillägg i detta kollektivavtal så länge det är i kraft är förbjudet.

## 24 §

### ANSLUTNING TILL AVTALET

Arbetsgivare eller arbetsgivarförening, som vill ansluta sig till detta kollektivavtal under tiden det är i kraft kan meddela därom skriftligt till Koneyrittäjät ry och Industrifacket som behandlar och avgör ärendet.

På arbetsgivare eller arbetsgivarförening, som anslutit sig till avtalet, samt på arbetstagare hos arbetsgivaren eller på arbetstagare hos medlem i arbetsgivarföreningen tillämpas avtalsbestämmelserna från den dag då anslutningen undertecknats.

## 25 §

### GILTIGHETSTID OCH UPPSÄGNING

- 25.1 Detta avtal träder i kraft 1.2.2026 och gäller till och med 31.1.2028, varefter det är i kraft ett år i sänder, ifall inte någon av avtalsparterna säger upp det senast två månader före det löper ut.
- 25.2 Om detta avtal i sin helhet eller till vissa delar sägs upp ska den uppsägande parten ge åt motparten ändringsförslag senast vid uppsägningstidens utgång, eller om förhandlingar om ett nytt avtal inleds tidigare, på det första mötet som hålls för att behandla det nya avtalet.
- 25.3 Under tiden för förhandlingar om ett kollektivavtal är bestämmelserna i detta kollektivavtal i kraft tills ett nytt kollektivavtal har ingåtts eller tills avtalsförhandlingarna eljest är avslutade.
- 25.4 I fråga om giltighetstid och uppsägning av bilageprotokoll som hör till detta kollektivavtals tillämpningsområde gäller vad i dessa särskilt bestämts.

Helsingfors, den 9 mars 2026

Koneyrittäjät

Industrifacket

## FÖRTROENDEMANNAAVTAL

### 1 §

#### Avtalets syfte och tillämpningsområde

- 1 Syftet med förtroendemannasystemet är att för egen del säkerställa att avtalen som ingåtts mellan parterna iakttas, att meningsskiljaktighetsfrågorna mellan arbetsgivaren och arbetstagaren på ett ändamålsenligt och snabbt sätt kan lösas, att övriga frågor mellan arbetsgivaren och arbetstagarna behandlas samt att arbetsfreden upprätthålls och främjas på det sätt som kollektivavtalssystemet förutsätter.
- 2 Detta avtal tillämpas på sådana företag som omfattas av kollektivavtalet för skogsmaskinbranschen där antalet anställda som omfattas av det nämnda kollektivavtalet är minst fem.

### 2 §

#### Val av förtroendeman

- 1 Arbetstagarna som är anställda på medlemsföretaget utser i oktober–november bland sig en förtroendeman för två år åt gången. Förtroendemannavalet och nomineringen av kandidater ska ordnas så att samtliga arbetstagare vid företaget har möjlighet att delta.
- 2 Förtroendemannen ska ha ett anställningsförhållande som pågår tills vidare, vara medlem i en fackavdelning inom Industrifacket och vara förtrogen med förhållandena på företaget i egenskap av anställd.
- 3 Fackavdelningen ska bekräfta valet och skriftligen meddela arbetsgivaren om detta, varefter förtroendemannen uppnår den i detta avtal avsedda förtroendemannaställningen.
- 4 Med fackavdelning avses i detta avtal en till Industrifacket ansluten registrerad medlemsförening.

### 3 §

#### Förtroendemannens anställningsförhållande

- 1 Förtroendemannen är i sitt anställningsförhållande i samma ställning gentemot arbetsgivaren som de övriga arbetstagarna. Förtroendemannen är skyldig att iakttå allmänna arbetsvillkor, arbetstider och arbetsledningens föreskrifter samt övriga ordningsföreskrifter.
- 2 Förtroendemannens möjligheter att utvecklas och avancera i sitt yrke får inte försämrats på grund av förtroendemannauppdraget.
- 3 En arbetstagare som är verksam som förtroendeman får inte under den tid han eller hon sköter detta uppdrag eller på grund av uppdraget förflyttas till ett sämre avlönat arbete än det han eller hon hade innan han eller hon blev vald till förtroendeman. Han eller hon får inte avskedas från arbetet på grund av förtroendemannauppdraget.
- 4 Förtroendemannens förtjänstutveckling ska motsvara förtjänstutvecklingen inom företaget.
- 5 Om företagets arbetskraft sägs upp eller permitteras på grund av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker, får en dylik åtgärd inte beröra förtroendemannen

om inte företagets verksamhet helt avbryts inom förtroendemannens normala arbetsområde. Dock kan man avvika från denna regel, om man gemensamt konstaterar att förtroendemannen inte kan bli erbjuden ett arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller arbete som i övrigt passar honom eller henne.

- 6 En förtroendeman kan enligt 7 kap. 10 § 1 mom. i arbetsavtalslagen inte sägas upp av en orsak som beror på förtroendemannen själv utan att majoriteten av de arbetstagare som förtroendemannen representerar ger sitt samtycke.
- 7 Förtroendemannens arbetsavtal får inte hävas i strid mot bestämmelserna i 8 kap. i arbetsavtalslagen.
- 8 Om förtroendemannens arbetsavtal har hävts i strid mot detta avtal, fastställs den ersättning som arbetsgivaren ska betala till förtroendemannen i enlighet med bestämmelserna i 12 kap. i arbetsavtalslagen.
- 9 Bestämmelserna i denna paragraf ska även tillämpas på en arbetstagare som varit verksam som förtroendeman sex månader efter att hans eller hennes förtroendemannauppsdrag upphört.

#### 4 §

##### Förtroendemannens uppgifter

- 1 Förtroendemannens huvudsakliga uppgift är att fungera som arbetstagarnas representant i frågor som gäller tillämpningen av kollektivavtalet.
- 2 Förtroendemannen representerar fackavdelningen i ärenden som hänför sig till tillämpningen av kollektivavtalet och arbetslagstiftningen och i frågor som i allmänhet gäller förhållandena mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.
- 3 Om det uppstår oklarheter eller meningsskiljaktigheter om arbetstagarens lön eller tillämpningen av de lagar och avtal som hänför sig till anställningsförhållandet, ska förtroendemannen ges all information som påverkar utredningen av fallet.

#### 5 §

##### Information om förtjänster o.d. som ska ges till förtroendemannen

- 1 Förtroendemannen har ~~dessutom~~ rätt att få följande information om arbetstagarna på företaget som omfattas av detta avtal:
  - Arbetstagarens namn
  - Lönegrunder
  - Anställningsdatum för nya arbetstagare

Förtroendemannen har också rätt att få uppgifter om underentreprenörer som är verksamma i företaget och som omfattas av detta avtal och deras mängd arbetskraft.

Informationen ska ges efter att arbetstagaren har fått kännedom om valet av förtroendeman och om antalet anställda förändras. Informationen ska vid behov ges skriftligen. Vid uppsägnings- och permitteringsfall ges förtroendemannen uppgift om anställningsdatum för samtliga arbetstagare på företaget som omfattas av detta avtal. Förtroendemannen har rätt att göra sig förtrogen med de gällande lönegrunderna för arbetstagarna på företaget som omfattas av detta avtal.

- 2 Förtroendemannen får ovan avsedda uppgifter på konfidentiell basis för att kunna sköta sitt uppdrag. Förtroendemannen ansvarar för att dataskyddslagen (1050/2018) följs när det gäller de uppgifter som förtroendemannen erhåller.

## 6 §

## Skötseln av förtroendemannauppgifterna

- 1 Vid behov ska förtroendemannen för skötseln av sina uppgifter beviljas befrielse från sitt arbete.

Då behovet av ledighet bedöms ska bl.a. följande faktorer beaktas:

- antalet arbetstagare på företaget som omfattas av detta avtal, företagsverksamhetens natur och regionala omfattning
- lönesystem som tillämpas för de arbetstagare på företaget som omfattas av detta avtal och förhandlingsbehovet som dessa förutsätter
- antalet övriga uppgifter som enligt detta avtal tillkommer förtroendemannen.

- 2 Vid medlemsföretaget kan man avtala om att förtroendemannen får använda arbetsgivarens kommunikationsmedel för att sköta uppgifterna som förtroendeman.

Till en ny arbetstagare ges i början av anställningsförhållandet kontaktuppgifter till arbetsplatsens förtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig.

## 7 §

## Ersättande av inkomstbortfall

- 1 Arbetsgivaren ersätter den inkomst som förtroendemannen under sin arbetstid förlorar antingen på grund av lokala förhandlingar med arbetsgivarens representant eller då han eller hon utför andra uppgifter som avtalats med arbetsgivaren.

- 2 Arbetsgivaren ersätter inkomstbortfallet för befrielse som förtroendemannen beviljats. Om förtroendemannen utanför sin arbetstid utför uppgifter som avtalats med arbetsgivaren, betalas övertidsersättning för den tid som han eller hon på det här sättet har förlorat eller så avtalar man med förtroendemannen om en annan tilläggsersättning.

Till förtroendemannen betalas 40 €/mån. i ersättning för arbeten utanför arbetstiden under avtalsperioden. Om förtroendemannens arbetsplats har fler än 50 ordinarie arbetstagare uppgår ersättningen till 80 €/mån.

- 3 Ersättningen för inkomstbortfallet betalas i enlighet med bestämmelserna om lön för sjuktid.

- 4 För resor som företas i samband med de förtroendemannauppgifter som man avtalat om med arbetsgivaren betalas förtroendemannen ersättning i enlighet med punkterna 9.1, 9.2 och 9.3 i kollektivavtalet för skogsmaskinbranschen.

## 8 §

## Förtroendemannautbildning

- 1 Förtroendemannen har rätt att delta i en av parterna godkänd kurs i anställningsfrågor på högst 5 arbetsdagar då detta går an utan att orsaka olägenhet för företaget. För denna tid ersätter arbetsgivaren arbetstagarens inkomstbortfall på det sätt som fastställts i punkt 7.3 i detta avtal.
- 2 Anmälan om avsikt att delta i en kurs ska ges till arbetsgivaren minst 4 veckor innan kursen inleds. Ifall arbetsgivaren nekar förtroendemannen att delta i kursen, ska han eller hon meddela förtroendemannen om orsaken till detta minst 2 veckor innan kursen inleds.

## 9 § Giltighetstid

Detta avtal träder i kraft 1.2.2026 och är i kraft till och med 31.01.2028, varefter det är i kraft ett år i sänder, om inte någon av avtalsparterna säger upp det senast två månader innan avtalet löper ut. I övrigt iaktas bestämmelserna i kollektivavtalet för skogsmaskinbranschen som slutits mellan parterna om uppsägning av avtalet.

Helsingfors, den 9 mars 2026

Koneyrittäjät

Industrifacket

## AVTAL GÄLLANDE ARBETSTIDER I VIRKESTERMINALER

## 1 § Tillämpningsområde

Detta avtal tillämpas på arbetstagare i virkesterminaler hos medlemsföretag i Koneyrittäjät ry och dess medlemsföreningar.

## 2 § Arbetstid

## 2.1 Vad gäller arbetstid iakttas det gällande kollektivavtalet för skogsmaskinbranschen jämte bilageprotokoll och arbetstidslagen, såvida inget annat bestäms nedan eller något annat avtalats i Koneyrittäjät ry:s medlemsföretag.

Vid användning av periodarbetstid kan en period vara högst 26 veckor lång.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan sinsemellan avtala om att förlänga arbetstiden per dygn på det sätt som avses i 11 § 1 mom. i arbetstidslagen.

## 2.2 Arbetstiden i kontinuerligt tvåskiftsarbete och intermitternt treskiftsarbete är i genomsnitt högst 36,6 timmar per vecka och 1720 timmar per år. Arbetstiden i kontinuerligt treskiftsarbete är i genomsnitt högst 34,5 timmar per vecka och 1 621 timmar per år.

Vid medlemsföretaget kan man avtala att det arbetstidssystem som används motsvarar det arbetstidssystem som tillämpas vid den avdelning vid fabriksanläggningen som terminalen betjänar.

Utjämningsperioden är högst ett år.

## 2.3 Det inkomstbortfall som beror på arbetstidsförkortning i kontinuerligt tvåskiftsarbete, intermitternt och kontinuerligt treskiftsarbete ersätts arbetstagaren genom att lönen för åtta timmar betalas för en ledig dag som getts arbetstagaren. Lönen räknas enligt medeltimlönen.

I kontinuerligt tvåskiftsarbete (2/7) innebär detta:

Arbetstidsform	Genomsnittlig arbetstid per vecka	Arbetstid per år	Arbetstidsförkortning som ersätts	SEMESTER
2/7	36,6 timmar	1720 timmar	20 dagar	30 dagar
2/7	36,6 timmar	1757 timmar	20 dagar	24 dagar

I intermitternt treskiftsarbete (3/5) innebär detta:

Arbetstidsform	Genomsnittlig arbetstid per vecka	Arbetstid per år	Arbetstidsförkortning som ersätts	SEMESTER
3/5	36,6 timmar	1720 timmar	20 dagar	30 dagar
3/5	36,6 timmar	1757 timmar	20 dagar	24 dagar

I kontinuerligt treskiftsarbete (3/7) innebär detta:

Arbetstidsform	Genomsnittlig arbetstid per vecka	Arbetstid per år	Arbetstidsförkortning som ersätts	SEMESTER
3/7	34,5 timmar	1621 timmar	32,5 dagar	30 dagar
3/7	34,5 timmar	1656 timmar	32,5 dagar	24 dagar

Den arbetstidsförkortning som ersätts innehåller de lediga dagar som avses i 5 och 10 § i kollektivavtalet för skogsmaskinbranschen.

Protokollsanteckning:

Antalet lediga dagar som konstateras ovan kan variera från år till år beroende på det totala antalet arbetsdagar per år utan att det för den skull leder till särskilda ersättningar.

Om antalet lediga dagar som beviljats arbetstagaren för förkortning av arbetstiden överskrider antalet intjänade lediga dagar enligt punkt 2.5, avdras den överskridande delen från antalet lediga dagar som tjänas in under följande kalenderår eller, om så avtalas, avdras från lönen för den följande lönebetalningsperioden den summa som motsvarar lönen för de överskridande lediga dagarna.

Fridagarna ska ges senast före utgången av maj månad påföljande år. Därefter förklaras de fridagar som inte hållits förfallna.

När arbetsförhållandet upphör innehåller arbetsgivaren från arbetstagarens slutlikvid en summa som motsvarar lönen för de i denna punkt avsedda överstigande fridagarna. Vid anställningens upphörande betalar arbetsgivaren lön för de i denna paragraf avsedda lediga dagar som inte tagits ut.

2.4 Då arbetstiden fastställs enligt punkt 2.2 betalas för de 2 första timmarna som överskrider den ordinarie arbetstiden per dygn lön förhöjd med 50 procent och för följande timmar lön förhöjd med 100 procent. När den genomsnittliga arbetstiden per vecka överskrider 40 timmar betalas för de sex första genomsnittliga övertidstimmar lön förhöjd med 50 procent och för därpå följande timmar lön förhöjd med 100 procent.

Då arbetstiden fastställs enligt punkt 2.2 betalas arbetstagaren utöver den lön som ska betalas dessutom 50 procent av arbetstagarens personlig tidlön i ersättning för hans eller hennes arbetstimmar på midsommarafton, modsommardagen, julafton, juldagen eller annandag jul.

För att upprepade gånger överskrida arbetstiden till 10 timmar per dygn eller 50 timmar per vecka krävs arbetstagarens samtycke.

2.5 Lönen som betalas för övertidsarbete kan efter en överenskommelse delvis eller helt ges i form av ledighet under arbetstagarens ordinarie arbetstid genom att iaktta beräkningsregeln som man avtalat om beträffande penningersättning.

2.6 Då man avtalat om arbete på söndag eller en annan kyrklig högtidsdag samt på dagar som enligt lagen är arbetstagares lediga dagar betalas för de utförda arbetstimmar lön förhöjd med 100 procent.

2.7 Arbetstagarens arbetstid får inte överskrida i genomsnitt 48 timmar per vecka under en tidsperiod på tolv månader.

2.8 Förhöjda löner enligt detta protokoll räknas ut enligt medeltimplönen.

Man kan vid medlemsföretaget ingå avvikande avtal om beräkningen av ersättningarna enligt denna punkt. Avtalet ska ingås skriftligen och kunna sägas upp med en månads uppsägningstid. Grunden ska dock uppfylla definitionen av personlig tidlön enligt 6.2 § i kollektivavtalet för skogsmaskinbranschen.

2.9 Arbetstagare som arbetar i virkesterminaler får ett lördagstillägg à 1,04 €/h för arbetstimmar på lördagar inom ordinarie arbetstid.

3 Övriga bestämmelser om arbetstid och lönebetalning

3.1 Arbetsgivaren bestämmer över den ordinarie arbetstiden och ordningsföljden beträffande ankomsten till arbetet inom ramen för detta kollektivavtal.

3.2 Arbetsveckan börjar på måndag kl. 06.00 och arbetsdygnet växlar klockan 06.00. Den oavbrutna fritiden om 35 timmar per vecka under varje sjudagarsperiod bör man försöka placera i samband med söndagen. Avvikelser från detta kan göras i enlighet med vad som bestämts i arbetstidslagen. Den regelbundna dygnsvilan ska vara minst 11 timmar.

3.3 I skiftarbete växlar arbetspassen varje vecka. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan gemensamt komma överens om en annorlunda skiftväxling, ifall detta är ändamålsenligt med hänsyn till organiseringen av arbetet.

3.4 En bestående ändring i arbetstidsschemat eller av arbetstidsformen ska meddelas i god tid, dock senast 7 dygn på förhand, och en tillfällig ändring ska meddelas senast två dygn på förhand, om det är möjligt.

3.5 Om arbetstiden per dygn överskrider sex timmar, bör arbetstagaren tillåtas ha en vilopaus om minst en halv timme eller en måltidsmöjlighet under arbetet. Om övriga pauser kan man överenskomma vid medlemsföretaget.

Arbetstagaren ges två 10 minuter långa pauser som räknas in i arbetstiden, den första i början av arbetsskiftet och den andra i slutet av skiftet om man inte vid medlemsföretaget avtalar om annan praxis.

3.6 Lönebetalning och ersättning av resekostnader

Lön betalas under en pågående utjämningsperiod per lönebetalningsperiod enligt det genomsnittliga antalet av 40 timmar/vecka oberoende av antalet arbetstimmar per vecka som utförts under lönebetalningsperioden. Felet som eventuellt föranleds av detta korrigeras innan utjämningsperioden löper ut i samband med den närmast följande lönebetalningen, om inget annat avtalas vid medlemsföretaget.

Arbetsgivaren bestämmer om hur man tar sig till och från arbetet. Om en arbetstagare som arbetar på en fast arbetsplats i en virkesterminal av arbetsgivaren kommenderas till en särskild arbetsplats, ersätts arbetsresan enligt skattestyrelsens gällande beslut om skattefria resekostnadsersättningar.

3.7 Vid företag som är medlemmar i Koneyrittjäät ry kan i fråga om de bestämmelser som nämns separat i detta protokoll avtalas på överenskommet sätt.

Ett avtal ska i första hand ingås skriftligen mellan arbetsgivaren och förtroendemannen. Avtalet ska kunna sägas upp med högst två månaders uppsägningstid, om inte avtalet har ingåtts för viss tid.

4 § Giltighetstid

Protokollet träder i kraft 1.2.2026 och gäller under kollektivavtalet för skogsmaskinbranschens giltighetstid 1.2.2026–31.1.2028.

5 § Justering av protokollet

Parterna justerar protokollet i samband med undertecknandet.

Detta protokoll har upprättats i två likalydande exemplar, ett för varje part.

Helsingfors, den 9 mars 2026

Koneyrittäjät

Industrifacket

## Avtal om skogsmaskinbranschens periodarbetssystem i Södra Finland

### 1 § Tillämpningsområde och definition

Detta avtal tillämpas vid medlemsföretag i Koneyrittäjät ry:s medlemsföreningar vars hemort finns i landskapet Åland eller på Fastlandsfinland, exklusive landskapen Kajanaland, Lappland och Norra Österbotten.

Med periodarbete avses periodarbete enligt arbetstidslagen (872/2019). I periodarbete kan arbetstagarens arbetstid per vecka överskrida 40 timmar och arbetstiden jämnas ut under en avtalad period till i genomsnitt 40 timmar per vecka. Detta sker genom att kompensera de arbetstimmar som överskrider 40 timmar/vecka med avlönad ledighet under perioden (utjämningsledighet).

### 2 § Avtalsförfarande

Om tillämpningen av periodarbete avtalas genom arbetsavtal eller under anställningsförhållandet i övrigt. Om inget avtalas om tillämpningen av periodarbete, kan arbetsgivaren införa periodarbete genom att underrätta arbetstagaren om detta minst två veckor på förhand.

### 3 § Utjämningsperiod

Arbetsgivaren kan besluta om en högst 26 veckor lång utjämningsperiod. Då utjämningsperiodens längd avtalas mellan arbetsgivare och arbetstagare kan den av grundad anledning vara högst 52 veckor lång.

### 4 § Arbetstiden, dess förläggning och vilotider

Arbetstiden börjar på särskild plats för arbetets utförande. Om arbetstagaren i samband med sin arbetsresa utför transporter förknippade med underhåll, reparation eller förflyttning av maskiner eller andra uppdrag, som inte kan anses vara anknutna till en vedertagen arbetsresa, räknas den åtgångna tiden som arbetstid. Tiden som används för arbetsresor räknas inte som arbetstid, om inte annat överenskommit vid medlemsföretaget.

Arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om arbetstidens längd per dygn och per vecka. I detta avtal måste man se till att uppfylla bestämmelserna i arbetstidslagen om dygnsvila och veckovila i periodarbete. Om inget avtalas om arbetstidens längd, kan arbetsgivaren själv besluta om att införa en arbetstid på högst tio timmar per dygn och högst 50 timmar per vecka, med beaktande av att arbetstagarens arbetstid inte får överskrida i genomsnitt 48 timmar per vecka under en tidsperiod på tolv månader.

Arbetsveckan inleds på måndagen klockan 06.00, om annat inte överenskommit vid medlemsföretaget. Den oavbrutna fritiden om 35 timmar per vecka under varje sjudagarsperiod bör man försöka placera i samband med söndagen. Avvikelser från detta kan göras i enlighet med vad som bestämts i arbetstidslagen.

I skiftarbete växlar arbetspassen varje vecka. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan gemensamt komma överens om en annorlunda skiftväxling, ifall detta är

ändamålsenligt med hänsyn till organisering av arbetet eller förhållandena på arbetsplatsen.

Arbetsgivaren bestämmer över den ordinarie arbetstiden, ordningsföljden beträffande ankomsten till arbetet samt behövliga pauser i arbetet inom de ramar som detta kollektivavtal tillåter.

Om arbetstiden per dygn överskrider sex (6) timmar, bör arbetstagaren tillåtas ha en vilopaus om minst en halv timme eller en måltidsmöjlighet under arbetet. Om övriga pauser kan man överenskomma vid medlemsföretaget.

Arbetstagaren ska under de 24 timmar som närmast följer på arbetsskiftets början ges en oavbruten vilotid på minst 11 timmar, med undantag för arbete som utförs under beredskapstid. I periodarbete får dygnsvilan av orsaker som anknyter till arbetsarrangemangen dock förkortas till nio timmar. Avvikelser från detta är möjliga endast i sådana fall och mängder, som finns omnämnda i arbetstidslagen.

Utjämningsperioden anses inte avbrytas på det sätt som avses i 20 § i arbetstidslagen om arbetstagaren inte har kunnat arbeta på grund av semester, sjukdom, ledighet på grund av arbetstidsförkortning eller annat godtagbart skäl. Dessa tider, med undantag av de lediga dagar som på förhand planerats, anses dock inte utgöra tid som ingår i utjämningsperioden.

#### 5 § Registrering av arbetstid och lönebetalning

Arbetstagaren ska registrera sin arbetstid på det sätt som avtalas närmare vid medlemsföretaget. Arbetstagaren betalas lön enligt ordinarie arbetstid (40 h/vecka) och de timmar som överskrider den ordinarie arbetstiden jämnas ut i form av lediga dagar för vilka betalas lön som motsvarar lönen för ordinarie arbetstid.

Om arbetet utförs på en söndag, kyrklig helgdag, första maj, självständighetsdagen eller julafton betalas förhöjningsdelarna för dessa i samband med den vanliga lönebetalningen. I skiftarbete betalas skifttilläggen i samband med den vanliga lönebetalningen.

Utjämnningen av arbetstiden räknas ut genom att dividera antalet arbetstimmar som under perioden överskrider genomsnittet på 40 h/vecka med åtta varvid man får fram hur många arbetsdagar som behövs för utjämnningen.

För utjämnningen av arbetstiden används vardagar mellan måndag och fredag inklusive nämnda dagar. Om det i utjämningsperioden ingår vardagar (mån-fre) som enligt lagen eller kollektivavtalet är avlönade dagar, betalas för dem lön enligt vad som avtalats om dessa och dessa dagar används inte för att jämna ut arbetstiden.

#### 6 § Utjämning av arbetstid

Arbetsgivare och arbetstagare avtalar om utjämning av arbetstiden under perioden. Om ingenting har avtalats i frågan, kan arbetsgivaren bestämma att utjämningsledighet ska hållas med en veckas varsel. Utjämnningen kan genomföras i en eller flera omgångar. Man ska emellertid försöka ordna så att utjämningsperioden är minst ett arbetsskift. Om man är tvungen att avbryta arbetet på grund av ett naturförhållande, kan den tid då arbetet avbrutits användas som utjämningsperiod utan ovan nämnda varsel.

#### 7 § Utjämningsledighetens förhållande till tid i arbete, sjuktid och permittering

Utjämningsledighet är helt och hållet jämförbar med tid i arbete.

Om arbetstagaren insjuknar under utjämningsledigheten och arbetsförmögenheten fortsätter oavbrutet över sju kalenderdagar, ska inte den del av tiden för arbetsförmågan som under en och samma del av

utjämningsledigheten överstiger denna tid betraktas som utjämningsledighet, om arbetstagaren begär det utan obefogat dröjsmål.

Arbetstagaren ska på arbetsgivarens begäran lämna en tillförlitlig utredning över sin arbetsförmåga.

Arbetsgivaren kan inte permittera arbetstagaren innan samtliga utjämningsledigheter har tagits ut, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren särskilt avtalar om detta.

## 8 § Lönebetalning

Lön betalas under en pågående utjämningsperiod per lönebetalningsperiod enligt det genomsnittliga antalet av 40 timmar/vecka oberoende av antalet arbetstimmar per vecka som utförts under lönebetalningsperioden. Felet som eventuellt föranleds av detta korrigeras innan utjämningsperioden löper ut i samband med den närmast följande lönebetalningen.

Tilläggsandelen för övertid betalas i periodarbete i samband med efter utjämningsperiodens slut närmas följande löneutbetalning.

När utjämningsledigheten tas ut fastställs lönen i enlighet med den gällande lönen för ordinarie arbetstid vid den tidpunkt då ledigheten tas ut och betalas i enlighet med det normala lönebetalningssystemet som tillämpas på företaget.

## 9 § Arbetstid som inte jämnats ut

Om inte arbetstiden jämnas ut under utjämningsperioden, betalas för arbetstimmar som överskrider genomsnittet på 40 h/vecka lön förhöjd med 50 procent i samband med den lönebetalning som följer närmast efter att utjämningsperioden upphör.

## 10 § Om anställningsförhållandet upphör mitt under en utjämningsperiod

Om anställningsförhållandet upphör mitt under en utjämningsperiod, upphör även utjämningsperioden då. I fall anställningsförhållandet upphör innan arbetstiden utjämnats till i genomsnitt 40 timmar per vecka, beräknas med hur många timmar den genomsnittliga arbetstiden överskridit 40 timmar per vecka, och för de timmar som överskrider detta timantal betalas ersättning som motsvarar lönen för den ordinarie arbetstiden.

## 11 § Övriga avtalsbestämmelser

Arbetstagarens arbetstid får inte överskrida i genomsnitt 48 timmar per vecka under en tidsperiod på tolv månader.

Gällande arbeten med prestationslön beräknas övertids- och de med 5 § förenliga förhöjningarna på basis av medeltimlönen under föregående lönebetalningsperiod då ifrågavarande arbete utförts.

Vid medlemsföretaget kan ingås avvikande avtal om beräkningen av ersättningarna enligt föregående stycke. Avtalet ska ingås skriftligen och kunna sägas upp med en månads uppsägningstid. Grunden ska dock uppfylla definitionen av personlig tidlön enligt 6.2 § i kollektivavtalet för skogsmaskinbranschen.

Vid medlemsföretaget kan man avtala om nattarbete som annat arbete än period- eller skiftarbete.

Protokollsanteckning: Ett lokalt avtal i likhet med det tidigare avtalet av den 18.11.1996 om övertidsersättningar för ackordsarbeten kan ingås med beaktande av bestämmelserna i 21 § i kollektivavtalet. Av avtalet ska framgå hur övertidsersättningarna räknas ut och över arbetstiderna ska föras bok på det sätt som förutsätts i arbetstidslagen.

Protokollsanteckning: Skifttillägg eller produktionspremier beaktas inte vid beräkningen av förhöjda löner enligt protokollet om arbetstider.

En arbetsgivare som har rätt att tillämpa detta avtal får tillämpa detta avtal också utanför Finlands gränser på arbete som utförs utomlands.  
I övrigt följs bestämmelserna i arbetstidslagen (872/2019).

## 12 § Ikraftträdande

Detta kollektivavtal ersätter avtalet om arbetstidsbestämmelser i skogsmaskinbranschen vid Maskinföretagarnas förbunds medlemsföreningar i Södra Finland, som undertecknades av Maskinföretagarnas förbund och Industrifacket 6.3.2024, och träder i kraft 1.2.2026.

Helsingfors, den 9 mars 2026

Koneyrittäjät

Industrifacket

## Avtal om skogsmaskinbranschens periodarbetssystem i Norra Finland

### 1 § Tillämpningsområde och definition

Detta avtal tillämpas vid medlemsföretag i Koneyrittäjät ry:s medlemsföreningar vars hemort finns i något av landskapen Kajanaland, Lappland och Norra Österbotten.

Med periodarbete avses periodarbete enligt arbetstidslagen (872/2019). I periodarbete kan arbetstagarens arbetstid per vecka överskrida 40 timmar och arbetstiden jämnas ut under en avtalad period till i genomsnitt 40 timmar per vecka. Detta sker genom att kompensera de arbetstimmar som överskrider 40 timmar/vecka med avlönad ledighet under perioden (utjämningsledighet).

### 2 § Avtalsförfarande

Om tillämpningen av periodarbete avtalas genom arbetsavtal eller under anställningsförhållandet i övrigt. Om inget avtalas om tillämpningen av periodarbete, kan arbetsgivaren införa periodarbete genom att underrätta arbetstagaren om detta minst två veckor på förhand.

### 3 § Utjämningsperiod

Arbetsgivaren kan besluta om en högst 28 veckor lång utjämningsperiod. Då utjämningsperiodens längd avtalas mellan arbetsgivare och arbetstagare kan den av grundad anledning vara högst 52 veckor lång.

### 4 § Arbetstiden, dess förläggning och vilotider

Arbetstiden börjar på särskild plats för arbetets utförande. Om arbetstagaren i samband med sin arbetsresa utför transporter förknippade med underhåll, reparation eller förflyttning av maskiner eller andra uppdrag, som inte kan anses vara anknutna till en vedertagen arbetsresa, räknas den åtgångna tiden som arbetstid. Tiden som används för arbetsresor räknas inte som arbetstid, om inte annat överenskommit vid medlemsföretaget.

Arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om arbetstidens längd per dygn och per vecka. I detta avtal måste man se till att uppfylla bestämmelserna i arbetstidslagen om dygnsvila och veckovila i periodarbete. Om inget avtalas om arbetstidens längd, kan arbetsgivaren själv besluta om att införa en arbetstid på högst tio timmar per dygn och högst 50 timmar per vecka, med beaktande av att arbetstagarens arbetstid inte får överskrida i genomsnitt 48 timmar per vecka under en tidsperiod på tolv månader.

Arbetsveckan inleds på måndagen klockan 06.00, om annat inte överenskommit vid medlemsföretaget. Den oavbrutna fritiden om 35 timmar per vecka under varje sjudagarsperiod bör man försöka placera i samband med söndagen. Avvikelser från detta kan göras i enlighet med vad som bestämts i arbetstidslagen.

I skiftarbete växlar arbetspassen varje vecka. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan gemensamt komma överens om en annorlunda skiftväxling, ifall detta är ändamålsenligt med hänsyn till organisering av arbetet eller förhållandena på arbetsplatsen.

Arbetsgivaren bestämmer över den ordinarie arbetstiden, ordningsföljden beträffande ankomsten till arbetet samt behövliga pauser i arbetet inom de ramar som detta kollektivavtal tillåter.

Om arbetstiden per dygn överskrider sex (6) timmar, bör arbetstagaren tillåtas ha en vilopaus om minst en halv timme eller en måltidsmöjlighet under arbetet. Om övriga pauser kan man överenskomma vid medlemsföretaget.

Arbetstagaren ska under de 24 timmar som närmast följer på arbetsskiftets början ges en oavbruten vilotid på minst 11 timmar, med undantag för arbete som utförs under beredskapstid. I periodarbete får dygnsvilan av orsaker som anknyter till arbetsarrangemangen dock förkortas till nio timmar. Avvikelser från detta är möjliga endast i sådana fall och mängder, som finns omnämnda i arbetstidslagen.

Utjämningsperioden anses inte avbrytas på det sätt som avses i 20 § i arbetstidslagen om arbetstagaren inte har kunnat arbeta på grund av semester, sjukdom, ledighet på grund av arbetstidsförkortning eller annat godtagbart skäl. Dessa tider, med undantag av de lediga dagar som på förhand planerats, anses dock inte utgöra tid som ingår i utjämningsperioden.

## 5 § Registrering av arbetstid och lönebetalning

Arbetstagaren ska registrera sin arbetstid på det sätt som avtalas närmare vid medlemsföretaget. Arbetstagaren betalas lön enligt ordinarie arbetstid (40 h/vecka) och de timmar som överskrider den ordinarie arbetstiden jämnas ut i form av lediga dagar för vilka betalas lön som motsvarar lönen för ordinarie arbetstid.

Om arbetet utförs på en söndag, kyrklig helgdag, första maj, självständighetsdagen eller julafton betalas förhöjningsdelarna för dessa i samband med den vanliga lönebetalningen. I skiftarbete betalas skifttilläggen i samband med den vanliga lönebetalningen.

Utjämnningen av arbetstiden räknas ut genom att dividera antalet arbetstimmar som under perioden överskrider genomsnittet på 40 h/vecka med åtta varvid man får fram hur många arbetsdagar som behövs för utjämnningen.

För utjämnningen av arbetstiden används vardagar mellan måndag och fredag inklusive nämnda dagar. Om det i utjämningsperioden ingår vardagar (mån-fre) som enligt lagen eller kollektivavtalet är avlönade dagar, betalas för dem lön enligt vad som avtalats om dessa och dessa dagar används inte för att jämna ut arbetstiden.

## 6 § Utjämning av arbetstid

Arbetsgivare och arbetstagare avtalar om utjämning av arbetstiden under perioden. Om ingenting har avtalats i frågan, kan arbetsgivaren bestämma att utjämningsledighet ska hållas med en veckas varsel. Utjämnningen kan genomföras i en eller flera omgångar. Man ska emellertid försöka ordna så att utjämningsperioden är minst ett arbetsskift. Om man är tvungen att avbryta arbetet på grund av ett naturförhållande, kan den tid då arbetet avbrutits användas som utjämningsperiod utan ovan nämnda varsel.

## 7 § Utjämningsledighetens förhållande till tid i arbete, sjuktid och permittering

Utjämningsledighet är helt och hållet jämförbar med tid i arbete.

Om arbetstagaren insjuknar under utjämningsledigheten och arbetsoförmögenheten fortsätter oavbrutet över sju kalenderdagar, ska inte den del av tiden för arbetsoförmågan som under en och samma del av utjämningsledigheten överstiger denna tid betraktas som utjämningsledighet, om arbetstagaren begär det utan obefogat dröjsmål.

Arbetstagaren ska på arbetsgivarens begäran lämna en tillförlitlig utredning över sin arbetsförmåga.

Arbetsgivaren kan inte permittera arbetstagaren innan samtliga utjämningsledigheter har tagits ut, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren särskilt avtalar om detta.

## 8 § Lönebetalning

Lön betalas under en pågående utjämningsperiod per lönebetalningsperiod enligt det genomsnittliga antalet av 40 timmar/vecka oberoende av antalet arbetstimmar per vecka som utförts under lönebetalningsperioden. Felet som eventuellt föranleds av detta korrigeras innan utjämningsperioden löper ut i samband med den närmast följande lönebetalningen.

Tilläggsandelen för övertid betalas i periodarbete i samband med efter utjämningsperiodens slut närmast följande löneutbetalning.

När utjämningsledigheten tas ut fastställs lönen i enlighet med den gällande lönen för ordinarie arbetstid vid den tidpunkt då ledigheten tas ut och betalas i enlighet med det normala lönebetalningssystemet som tillämpas på företaget.

## 9 § Arbetstid som inte jämnats ut

Om inte arbetstiden jämnas ut under utjämningsperioden, betalas för arbetstimmar som överskrider genomsnittet på 40 h/vecka lön förhöjd med 50 procent i samband med den lönebetalning som följer närmast efter att utjämningsperioden upphör.

## 10 § Om anställningsförhållandet upphör mitt under en utjämningsperiod

Om anställningsförhållandet upphör mitt under en utjämningsperiod, upphör även utjämningsperioden då. Ifall anställningsförhållandet upphör innan arbetstiden utjämnats till i genomsnitt 40 timmar per vecka, beräknas med hur många timmar den genomsnittliga arbetstiden överskridit 40 timmar per vecka, och för de timmar som överskrider detta timantal betalas ersättning som motsvarar lönen för den ordinarie arbetstiden.

## 11 § Övriga avtalsbestämmelser

Arbetstagarens arbetstid får inte överskrida i genomsnitt 48 timmar per vecka under en tidsperiod på tolv månader.

Gällande arbeten med prestationslön beräknas övertids- och de med 5 § förenliga förhöjningarna på basis av medeltimlönen under föregående lönebetalningsperiod då ifrågavarande arbete utförts.

Vid medlemsföretaget kan ingås avvikande avtal om beräkningen av ersättningarna enligt föregående stycke. Avtalet ska ingås skriftligen och kunna sägas upp med en månads uppsägningstid. Grunden ska dock uppfylla definitionen av personlig tidlön enligt 6.2 § i kollektivavtalet för skogsmaskinbranschen.

Vid medlemsföretaget kan man avtala om nattarbete som annat arbete än period- eller skiftarbete.

Protokollsanteckning: Ett lokalt avtal i likhet med det tidigare avtalet av den 18.11.1996 om övertidsersättningar för ackordsarbeten kan ingås med beaktande av bestämmelserna i 21 § i kollektivavtalet. Av avtalet ska framgå hur övertidsersättningarna räknas ut och över arbetstiderna ska föras bok på det sätt som förutsätts i arbetstidslagen.

Protokollsanteckning: Skifttillägg eller produktionspremier beaktas inte vid beräkningen av förhöjda löner enligt protokollet om arbetstider.

En arbetsgivare som har rätt att tillämpa detta avtal får tillämpa detta avtal också utanför Finlands gränser på arbete som utförs utomlands.

I övrigt följs bestämmelserna i arbetstidslagen (872/2019).

## 12 § Ikraftträdande

Detta kollektivavtal ersätter avtalet om arbetstidsbestämmelser i skogsmaskinbranschen vid Maskinföretagarnas förbunds medlemsföreningar i Norra Finland, som undertecknades av Maskinföretagarnas förbund och Industrifacket 06.3.2024, och träder i kraft 1.2.2026.

Helsingfors, den 9 mars 2026

Koneyrittäjät

Industrifacket

PROTOKOLL ÖVER UNDERTECKNANDET AV SKOGSMASKINBRANSCHENS  
KOLLEKTIVAVTAL

1 § Giltighetstid

Avtalstiden börjar 1.2.2026 och slutar 31.1.2028.

2 § Lönejusteringar

Allmän förhöjning 1.6.2026

Om det vid företag som är medlemmar i Koneyrittjäät ry inte avtalas annat, i första hand mellan arbetsgivaren och förtroendemannen, är den allmänna förhöjningen 50 cent/timme på de tillämpade timlönerna från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast efter 1.6.2026. Lönen bör dock åtminstone uppfylla en timlön enligt den grundlönetabell som beaktar yrkeserfarenhet.

Grundtimlöner (€/h)	1.6.2026					
	Yrkeserfarenhet					
Lönegrupp	över 2 år	över 4 år	över 6 år	över 8 år	över 10 år	
A	11,80					
I	13,44	13,82	14,26	14,72	15,16	15,61
II	14,85	15,35	15,84	16,36	16,85	17,35
III	15,96	16,50	17,02	17,57	18,10	18,65

Granskning av prestationslöner

Om det vid företag som är medlemmar i Koneyrittjäät ry inte avtalas annat, i första hand mellan arbetsgivaren och förtroendemannen, justeras grunderna för prestationslönerna så att löneförhöjningen enligt den allmänna förhöjningen genomförs från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast efter 1.6.2026.

Allmän förhöjning 1.6.2027

Om det vid företag som är medlemmar i Koneyrittjäät ry inte avtalas annat, i första hand mellan arbetsgivaren och förtroendemannen, är den allmänna förhöjningen 40 cent/timme på de tillämpade timlönerna från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast efter 1.6.2027. Lönen bör dock åtminstone uppfylla en timlön enligt den grundlönetabell som beaktar yrkeserfarenhet.

Grundtimlöner (€/h)	1.6.2027					
	Yrkeserfarenhet					
Lönegrupp	över 2 år	över 4 år	över 6 år	över 8 år	över 10 år	
A	12,12					
I	13,80	14,19	14,65	15,11	15,57	16,03
II	15,25	15,77	16,27	16,80	17,30	17,82
III	16,39	16,94	17,48	18,05	18,59	19,15

## Granskning av prestationslöner

Om det vid företag som är medlemmar i Koneyrittjät ry inte avtalas annat, i första hand mellan arbetsgivaren och förtroendemannen, justeras grunderna för prestationslöner så att löneförhöjningen enligt den allmänna förhöjningen genomförs från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast efter 1.6.2027.

## Tillägg 1.6.2027

Tillägg för kvällsskift 1,20 euro/h

Tillägg för nattskift 2,40 euro/h

## Ersättningar till förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig 1.6.2027

Till förtroendemannen betalas 45 €/månad i ersättning eller, om det på förtroendemannens arbetsplats finns fler än 50 ordinarie arbetstagare, 85 €/månad.

Arbetarskyddsfullmäktigs ersättning är lika stort och betalas under samma förutsättningar som förtroendemannens ersättning för arbete utanför arbetstiden. Arbetarskyddsfullmäktigs ersättning ingår i den ersättning som betalas åt en förtroendemann som fungerar som arbetarskyddsfullmäktig. Man kan vid medlemsföretaget ingå avvikande avtal om denna ersättning med beaktande av den tidsanvändning som uppgifterna kräver.

## Ersättningar för resekostnader

Ersättningar för resekostnader från och med 1.1.2026

Personbil 0,55 euro/km

Extra person 0,04 euro/km

Servicekörning 0,59 euro/km

Traktamente 44,40 euro/övernattningsdygn

Måltidsersättning 13,50 euro/dag

Förhöjd måltidsersättning 23,70 euro/dag

Ersättningarna för resekostnader enligt kollektivavtalet granskas under avtalsperioden i samma förhållande som Skatteförvaltningens beslut därom ändras 1.1.2027 och 1.1.2028.

## 3 §

### Textändringar

Permittering och återanställning av arbetstagare

Avtalsbestämmelsen *"Skyldigheten att erbjuda arbete under permittering eller skyldigheten att återanställa en arbetstagare påverkar inte genomförandet av perioder av inläring i arbetet eller anställningen av läroavtalselever, såvida arbetsgivaren inte har för avsikt att ersätta eller åsidosätta den ordinarie arbetskraften"* gäller endast till slutet av denna avtalsperiod, det vill säga t.o.m.

31.1.2028, och därefter återkommer man till frågan om att eventuellt förlänga bestämmelsens giltighetstid. Syftet med denna bestämmelse får inte vara att ersätta eller åsidosätta den ordinarie arbetskraften, utan syftet är att främja möjligheterna för studerande i branschen att utexamineras till yrket och engagera sig i arbetslivet.

Ersättning för direkta kostnader som betalas till en löntagare betraktas inte som lön, om den inte överskrider kostnadernas utredda eller uppskattade belopp. Avtalsparterna har bedömt att den telefonsättning som avtalas om endast omfattar sådana faktiska kostnader som uppstår för arbetstagaren under motsvarande förhållanden och i motsvarande uppgifter i allmänhet i enlighet med 15 § 2 mom. i lagen om förskottsuppbörd.

Periodarbetstid enligt bilageavtalen till detta kollektivavtal används endast vid medlemsföretag i Koneyrittäjät ry:s medlemsföreningar.

Parterna tillsätter en arbetsgrupp som under 2026 utreder arbetsbidsbestämmelserna i avtalet om terminalarbete och hur aktuella de är.

#### 4 §

##### Justering av protokollet

Avtalsparterna har vid undertecknandet justerat protokollet

Helsingfors, den 27 mars 2026

Koneyrittäjät

Industrifacket