



CENTRALA BESTÄMMELSER I

**FASTIGHETSSERVICE-
BRANSCHENS**

KOLLEKTIVAVTAL

1.4.2025-31.3.2028



Centrala bestämmelser i fastighetsservicebranschens kollektivavtal

1.4.2025-31.3.2028

Arbetsvillkor för fastighetsservicebranschen	4
Vad är PAM?	5
Det lönar sig att gå med i PAM!	6
Vad är ett kollektivavtal?	7
Vad är ett arbetsavtal?.....	8
Frågor kring anställningsvillkor eller problem i anställningen?	8
Centrala punkter i kollektivavtalet.....	9
Prövotid	9
Uppsägningstid.....	10
Arbetstid	12
Arbetsskiftsförteckning.....	13
Daglig vilotid.....	14
Jour	14
Ledighet	15
Etablering av en deltidsanställd arbetstagaras arbetstid	16
Fastställande av lön.....	16
Medeltimlön.....	17
Divisor för tim- och dagslön.....	17
Lön för en del av månaden	17

Söckenhelgstersättning (gäller fram till 31.12.2026) ...	18
Årsledighetssystem (gäller fr.o.m. 1.1.2027).....	19
Sjukdomsfall	24
Karens	25
Om ett barn under 10 år insjuknar.....	26
Läkarbesök.....	26
Familjeledigheter.....	27
Intjäning av semester.....	28
Semesterpenning.....	29
Tillägg för kvälls-, natt- och skiftarbete	29
Afton- och vissa lördagsersättningar	30
Tillägg för utsöndringar.....	30
Löner	31
Utbildningstillägg.....	34
Utryckningsarbete.....	36
Lönesystemet	36
Praktikant	37

Arbetsvillkor för fastighetsservicebranschen

En arbetstagares anställningsvillkor såsom lön och arbetstid, baserar sig på lagar, kollektivavtal och arbetsavtal.

PAM har förhandlat fram bättre arbetsvillkor för sina anställda inom fastighetsservicebranschen än vad de skulle få enbart med stöd av arbetslagstiftningen.

Denna broschyr förklarar de viktigaste sakerna som har överenskommits i kollektivavtalet för fastighetsservicebranschen.

De exakta bestämmelserna finns att läsa i kollektivavtalet på **pam.fi/kollektivavtal-fastighetstjanster**.

Vad är PAM?

PAM är fackförbundet för anställda inom de privata servicebranscherna.

PAM förhandlar om anställningsvillkor med arbetsgivarna och hjälper medlemmarna i olika arbetsrelaterade frågor. PAM har förhandlat fram över 30 kollektivavtal för olika branscher. PAM:s medlemmar kan på arbetsplatsen välja en förtroendeman som hjälper dem med frågor som gäller anställningen.



Det lönar sig att gå med i PAM!

PAM hjälper sina medlemmar i problemsituationer och ger råd i arbetslivsfrågor.

Du kan bli medlem i PAM om du till exempel arbetar i butik, handelns logistik, hotell, restaurang eller inom fastighetsservice- eller bevakningsbranschen.

PAM:s medlemmar är bland annat städare, butiksexpeditör, kockar, fastighetsskötare, väktare och matbud.

Då du går med i PAM, blir du också medlem i Servicebranschernas arbetslöshetskassa. PAM betalar arbetslöshetskassans medlemsavgift för dig. Om du blir arbetslös, permitterad eller arbetar deltid, kan du få inkomstrelaterad dagpenning från arbetslöshetskassan om du uppfyller arbetsvillkoret.

Läs mer och bli medlem på **pam.fi/blimedlem**

Vad är ett kollektivavtal?

Kollektivavtalet är ett avtal som förhandlats fram mellan PAM och arbetsgivarna.

Kollektivavtalet bestämmer till exempel hur mycket lön som minst ska betalas till arbetstagaren och hur många lediga dagar en anställd har rätt till.

PAM övervakar efterlevnaden av dessa kollektivavtal.

Kollektivavtalets bestämmelser ska följas på alla arbetsplatser inom branschen. Den anställdes arbetsavtal får inte innehålla sämre villkor än det som anges i kollektivavtalet.

Vad är ett arbetsavtal?

Ett arbetsavtal är ett avtal mellan dig och din arbetsgivare. I det kommer man överens om till exempel när anställningen ska börja, antalet arbetstimmar, lön och var arbetet ska utföras.

Det lönar sig alltid att göra upp ett skriftligt arbetsavtal. Ett arbetsavtal får inte ingås på sämre villkor än vad som anges i kollektivavtalet. Däremot kan man alltid komma överens om bättre anställningsvillkor.

En blankett för anställningsavtal har utarbetats för branschen. Du hittar det på adressen **pam.fi/arbetsavtal**

Frågor kring anställningsvillkor eller problem i anställningen?

När du är medlem i PAM, kan du kontakta förtroendemannen på din arbetsplats för att få mer detaljerad information och hjälp. Du kan också ringa PAM:s anställningsrådgivning, tel. **030 100 640** eller skicka ett meddelande i e-tjänsten: **asiointi.pam.fi**.

Centrala punkter i kollektivavtalet

Prövotid

- Ingen prövotid tillämpas om parterna inte separat kommer överens om detta i arbetsavtalet.
- Prövotiden är högst 6 månader lång. Prövotiden kan förlängas vid arbetsoförmåga eller föräldraledighet enligt arbetsavtalslagen.
- I en visstidsanställning är prövotiden högst hälften av anställningens längd och högst 6 månader.
- Under prövotiden kan anställningen upphävas av båda avtalsparterna utan uppsägningstid.

Uppsägningstid

Då arbetsgivaren säger upp anställningen

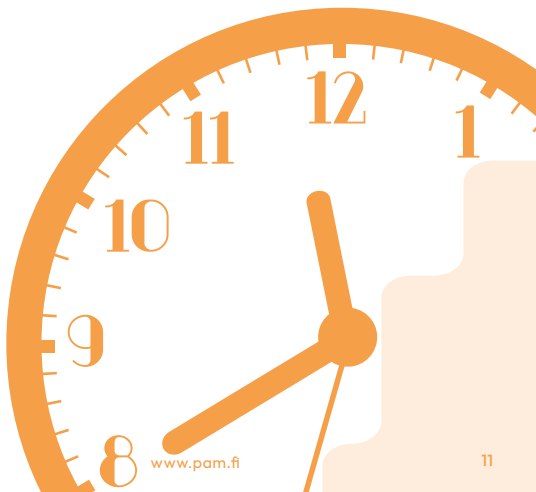
ANSTÄLLNINGENS LÄNGD	UPPSÄGNINGSTID
högst ett år	14 dagar
högst 4 år	1 månad
högst 8 år	2 månader
högst 12 år	4 månader
över 12 år	6 månader

Då arbetstagaren säger upp anställningen

ANSTÄLLNINGENS LÄNGD	UPPSÄGNINGSTID
högst 5 år	14 dagar
över 5 år	1 månad

Arbetsgivaren kan inte säga upp ett arbetsavtal för viss tid om parterna inte separat kommit överens om denna möjlighet samt om tidpunkten för uppsägning av avtalet.

Om arbetstagaren säger upp ett arbetsavtal för viss tid före utgången av avtalstiden, har arbetsgivaren rätt att hålla inne upp till två veckors lön från arbetstagaren.



Arbetstid

Arbetstid per vecka

- Högst 7,5 timmar per dygn och 37,5 timmar per vecka eller 8 timmar per dygn och 40 timmar per vecka, varvid avtalet om förkortad arbetstid tillämpas.
- En arbetsvecka omfattar högst 5 dagar.

Genomsnittlig arbetstid per vecka

- Under en period på en vecka kan arbetstiden vara högst 9 timmar per dygn och 37,5 eller 40 timmar per vecka.
- Under en period på 1–8 veckor kan arbetstiden göras genomsnittlig genom att jämna ut den till 37,5 eller 40 timmar per vecka.
- Arbetstiden får inte överstiga 9 timmar per dygn utan arbetstagarens medgivande.
- Då genomsnittlig arbetstid per vecka tillämpas är arbetsveckan i genomsnitt 5 dagar lång.

Arbetsskiftsförteckning

- **Arbetsskiftsförteckningen** ska göras upp för minst en vecka åt gången och meddelas till arbetstagaren minst en vecka på förhand.
- Arbetsskift som är kortare än fyra timmar ska inte tillämpas på arbetsplatsen om inte den anställdes behov eller verksamheten av grundad anledning förutsätter det.
- När en utjämningsperiod används utarbetas på förhand ett utjämningsschema. Under denna tid jämnas arbetstiden ut till högst 37,5 eller 40 timmar.
- **Av utjämningsschema**t ska arbetstiden för varje enskild vecka framgå och schema:t ska meddelas till arbetstagaren minst en vecka innan det träder i kraft.

Daglig vilotid

- För en över 6 timmar lång sammanhängande arbetsdag har arbetstagaren rätt till minst en halvtimmes vilotid (s.k. matpaus).
- Under en arbetsdag som är längre än fyra timmar ska arbetstagaren ges tillfälle till en daglig rast, och under en arbetsdag på mer än sex timmar ska arbetstagaren ges tillfälle till en matrast och två kortare raster (kafferast).

Jour

- Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om jourtjänstgöringen. Ett jouravtal som ska gälla tills vidare eller ett tidsbundet jouravtal som ska gälla längre än två månader ska utarbetas i skriftlig form.
- Jourhavanden är skyldig att vid behov utföra de arbetsuppgifter som det avtalats om i jouravtalet samt arbeten som inte kan skjutas upp utan att det innebär en risk.
- Arbete som utförts under jourtjänstgöringen ersätts enligt bestämmelserna i kollektivavtalet.

- Jourtiden är inte arbetstid men för den ska särskild ersättning betalas.
- Jourersättning betalas minst 126,32 €/vecka.
- För timjour betalas minst 1,44 €/timme.

Ledighet

Följande dagar är lediga dagar om inte annat krävs för ett oavbrutet tjänsteutbud:

- lördagen under den vecka då nyårsdagen infaller,
- lördagen under trettondagsveckan,
- påsklördagen,
- lördagen under den vecka då första maj infaller,
- lördagen under den vecka då Kristi himmelfärdsdags infaller,
- lördagen under den vecka då självständighetsdagen infaller.

För arbete som utförs på ovanstående lediga dagar betalas lön förhöjd med 50 procent.

Etablering av en deltidsanställd arbetstagares arbetstid

I denna bestämmelse avses med deltidsanställd arbetstagare en arbetstagare som inte omfattas av 1 kap. 11 § i arbetsavtalslagen och som arbetar under 37,5 timmar per vecka.

Arbetsgivaren och den deltidsanställda arbetstagaren granskar med högst 12 månaders mellanrum i vilken mån arbetstagarens faktiska arbetstid och arbetstidsvillkoret i kollektivavtalet överensstämmer.

Om det visar sig att arbetstiden överskrider den arbetstid man avtalat om i arbetsavtalet, kan arbetstagaren begära att arbetsgivaren ändrar arbetstiden så att den motsvarar den faktiska arbetstiden. Arbetsgivaren ska ge ett motiverat svar på arbetstagaren begäran.

Fastställande av lön

Arbetstagarens lön fastställs enligt lönesystemet antingen som månadslön eller som timlön.

Medeltimlön

Medeltimlön uträknas kvartalsvis.

Lönen som betalas för arbete som utförts under ett kvartal (med undantag av tillägg för extra arbete, övertids- och söndagsarbete) divideras med antalet arbetade timmar under samma kvartal.

Divisor för tim- och dagslön

- Timlönen fås genom att månadslönen divideras med talet 161.
- Dagslönen fås genom att månadslönen divideras med talet 21,5.

Lön för en del av månaden

- Dagslönen multipliceras med arbetsdagarna om de är färre än 13.
- Beräkningen görs genom att dra av lönen för frånvarodagarna av månadslönen om antalet arbetsdagar är minst 13.

Söckenhelg ersättning (gäller fram till 31.12.2026)

Helgdagar som ersätts är:

- nyårsdagen,
- trettondagen,
- långfredagen,
- annandag påsk,
- första maj,
- Kristi himmelfärdsdag,
- midsommaraftonen,
- självständighetsdagen,
- julaftonen,
- juldagen,
- annandag jul.

Villkor för att få ersättning

- Separat helgdagsersättning utöver månadslönen betalas inte till en arbetstagare som får månadslön.
- En anställd med timlön har rätt till söckenhelg ersättning då söckenhelgen skulle ha varit en arbetsdag för den anställda enligt arbetsskiftlistan och anställningsförhållandet pågått i minst tre månader före söckenhelgen. När det gäller självständighetsdagen, ska anställningsförhållandet ha pågått i sex dagar.

Årsledighetssystem (gäller fr.o.m. 1.1.2027)

Ett nytt årsledighetssystem träder i kraft den 1 januari 2027 inom kollektivavtalets tillämpningsområde. Årsledighetssystemet ersätter kollektivavtalets tidigare system för ersättning för söckenhelger.

En arbetstagare tjänar in årsledighet per kalenderår. Intjäningen av årsledighet börjar då anställningsförhållandet pågått i 6 månader.

Årsledighet intjänas per kalenderår enligt:

- faktiska arbetade timmar
- annan tid som anses som arbetstid enligt 2 kap. 3 § i arbetstidslagen
- utbildning beordrad av arbetsgivaren till den del som arbetsgivaren betalar för inkomstbortfall från den ordinarie arbetstiden
- befrielse från arbetet för en förtroendeman och en arbetarskyddsfullmäktig
- arbetsgivarunderstödd facklig utbildning för personalrepresentanter till den del som arbetsgivaren betalar för inkomstbortfall från den ordinarie arbetstiden.

Arbetstagaren intjänar årsledighet för utförda arbetstimmar enligt tabellen nedan. För de arbetstagare som har en regelbunden arbetstid på 40 timmar i veckan, intjänas årsledighetstimmar enligt antalet timmar inom parentes.

ANTALET INTJÄNADE TIMMAR	ANTALET LEDIGA ARBETSTIMMAR	ANTALET LEDIGA DAGAR
200	7,5 (8)	1
400	15 (16)	2
600	22,5 (24)	3
800	30 (32)	4
1000	37,5 (40)	5
1150	45 (48)	6
1300	52,5 (56)	7
1430	60 (64)	8
1560	67,5 (72)	9

Beviljande av årsledighet

- Ledigheten ges i första hand under intjäningsåret, dock senast före slutet av april det år som följer på intjäningsåret.
- Om det inte är möjligt att bevilja årsledighet inom ovan nämnda tidsgräns, ska årsledigheterna betalas som kontant ersättning på lönedagen i maj.
- Se det aktuella kollektivavtalet för mer detaljerade bestämmelser.

Årsledighetens inverkan på arbetstiden

- Årsledighetstimmar minskar den anställdes ordinarie arbetstid under veckan, utjämningsperioden eller arbetsperioden i fråga med det antal timmar som ges vid varje given tidpunkt.
- Se det aktuella kollektivavtalet för mer detaljerade bestämmelser.

Lön under årsledigheten

- En anställd med månadslön får sin vanliga månadslön under årsledigheten.
- En anställd med timlön får lön under årsledigheten utifrån sin genomsnittliga inkomst enligt längden på årsledigheten som tagits ut vid tidpunkten.

Årsledigheter vid en avslutad anställning

- Vid anställningens upphörande betalas utnyttjade årsledigheter ut till den anställda som kontant ersättning.

Sjukdomsfall

- Arbetstagaren ska omedelbart meddela sin arbetsoförmåga.
- På begäran ska läkarintyg uppvisas.

Lön för sjukdomstid

- Anställningens längd är över en månad.
- Arbetstagaren är arbetsoförmögen på grund av sjukdom eller olycksfall.

ANSTÄLLNINGENS LÄNGD	AVLÖNAD PERIOD
minst 1 mån men mindre än 3 år	28 kalenderdagar
minst 3 år men mindre än 5 år	35 kalenderdagar
minst 5 år men mindre än 10 år	42 kalenderdagar
minst 10 år	56 kalenderdagar

- Lön betalas för de arbetsdagar som hör till den berörda perioden.
- Om sjukdomen börjar mitt under en arbetsdag eller ett arbetsskift betalas lön ända till arbetsdagens eller -skiftets slut.

Karens

Så kallade karensdagar dras inte av från sjuklönen i följande fall:

- Anställningen har varat över två år.
- Om det är fråga om ett olycksfall i arbetet.
- När arbetsoförmågan fortsätter längre än karensen enligt sjukförsäkringslagen (1 + 9 dagar).



Om ett barn under 10 år insjuknar

- Akut sjukdomsfall, rätt till frånvaro för att ordna vården för barnet eller sköta barnet i 1–3 arbetsdagar med lön.
- Ett intyg utfärdat av hälsovårdaren eller sjukskötaren ska uppvisas vid sjukfrånvaro om inte arbetsgivaren har infört ett system med frånvaro med egen anmälan.
- Karenstid som vid egen sjukdom.

Läkarbesök

Arbetstagaren har rätt att gå på kontroller och undersökningar utan att förlora arbetsförtjänst när det är frågan om

- att konstatera en sjukdom eller att utföra en sjukdomsrelaterad laboratorie- eller röntgenundersökning som läkaren ordinerat,
- vårdåtgärder på grund av en cancersjukdom,
- plötslig tandsjukdom som orsakar arbetsoförmåga, eller
- läkar- och rådgivningsbesök under graviditeten.

Familjeledigheter

Lön under graviditetsledigheten

En arbetstagare som har rätt till graviditetspenning enligt 9 kap. 1 § i sjukförsäkringslagen får lön för ordinarie arbetstid enligt den genomsnittliga timförtjänsten från början av graviditetsledigheten under 40 på varandra följande dagar.

Lön under föräldraledigheten

En förälder som har rätt till föräldrapenning enligt 9 kap. 5 § 1–3 mom. i sjukförsäkringslagen får under de 36 första dagarna av föräldraledigheten lön för ordinarie arbetstid enligt den genomsnittliga timförtjänsten från början av föräldraledigheten.

Förutsättningen för utbetalning av löner är att

- arbetstagaren har rätt till graviditets- eller föräldrapenning
- anställningsförhållandet har pågått oavbrutet i minst ett år då ledigheten inleds och arbetstagaren återvänder till arbetet efter familjeledigheten.

Den dagliga arbetstiden för en timavlönad arbetstagare som arbetar mindre än 37,5 timmar per vecka bestäms enligt den genomsnittliga dagliga arbetstiden under de 12 månader som föregår familjeledigheten.

Intjäning av semester

Semester intjänas för hela kvalifikationsmånader. När anställningens längd före slutet av kvalifikationsårets slut (1.4–31.3) är

mindre än ett år	intjänas 2 vardagar,
över ett år	intjänas 2,5 vardagar.

Som en hel kvalifikationsmånad räknas en månad då arbetstagaren antingen har arbetat i 14 dagar eller varit anställd i 14 dagar som motsvarar arbete. Deltidsanställda som i enlighet med sitt arbetsavtal inte arbetar 14 dagar under alla månader tjänar in semester för de månader då de har arbetat minst 35 timmar.

Semesterpenning

- 50 procent av lönen för semestertiden betalas som semesterpenning.
- Hälften betalas när semestern börjar och den andra hälften efter semestern i samband med lönebetalningen.

Tillägg för kvälls-, natt- och skiftarbete

Till en arbetstagare i annat än ordinarie skiftarbete betalas kvällstillägg för arbete som utförs klockan 18.00–23.00 och nattillägg för arbete som utförs klockan 23.00–06.00.

kvällstillägg	0,73 €
nattillägg	1,36 €

Tillägg för skiftarbete betalas till arbetstagare som regelbundet arbetar i skift enligt följande:

för kvällsskift	0,73 € per timme
för nattskift	1,36 € per timme

Afton- och vissa lördagsersättningar

- För arbete som utförs på midsommarafton, julafton, första maj och självständighetsdagen betalas med 100 procent förhöjd lön.
- För arbete på lördag den vecka då nyårsdagen, trettondagen, första maj, Kristi himmelsfärdsdag och självständighetsdagen infaller samt för arbete på påsklördagen betalas lönen förhöjd med 50 procent.

Tillägg för utsöndringar

Om betalning av tillägg för städning av utsöndringar (avföring, spyor och blod inomhus) avtalas lokalt.

Löner

Tabelllöner 1.8.2025

LÖNE GRUPP	POÄNG	MÅNADS-LÖN €	TIMLÖN €
1	praktikant	1776	11,03
2	17-20	1974	12,26
3	21-24	2074	12,88
4	25-28	2177	13,52
5	29-33	2286	14,20
6	34-38	2399	14,90
7	39-44	2496	15,50
8	45-51	2595	16,12
9	52-58	2700	16,77
10	59-69	2808	17,44

Tabellöner 1.8.2026

LÖNE GRUPP	POÄNG	MÅNADS-LÖN €	TIMLÖN €
1	praktikant	1824	11,33
2	17-20	2027	12,59
3	21-24	2128	13,22
4	25-28	2235	13,88
5	29-33	2347	14,58
6	34-38	2463	15,30
7	39-44	2563	15,92
8	45-51	2665	16,55
9	52-58	2772	17,22
10	59-69	2882	17,90

Tabellöner 1.7.2027

LÖNE GRUPP	POÄNG	MÅNADS-LÖN €	TIMLÖN €
1	praktikant	1868	11,60
2	17-20	2075	12,89
3	21-24	2180	13,54
4	25-28	2288	14,21
5	29-33	2402	14,92
6	34-38	2523	15,67
7	39-44	2624	16,30
8	45-51	2729	16,95
9	52-58	2838	17,63
10	59-69	2951	18,33

Utbildningstillägg

Utbildningstillägg betalas till en arbetstagare som har avlagt någon av nedanstående examina i sin helhet. Tillägget betalas från början av den löneperiod som följer efter att ett godtagbart intyg har visats upp.

Utbildningstillägget betalas för en uppgiftsbaserad lön och är en särskild del vid sidan om den uppgiftsbaserade lönen i lönestrukturen.

Tillägget betalas utöver den personliga lönen.

För grundexamen i branschen betalas 2 procent, för yrkesexamen 3 procent och för specialyrkesexamen 5 procent i utbildningstillägg.

Tillägget betalas enligt den högsta examen som arbetstagaren har avlagt.

Examina inom branschen är:

- Grundexamen i hushållsarbets- och rengöringstjänster
- Grundexamen i fastighetstjänster
- Grundexamen i rengöringstjänster (endast städbranschens utbildningsprogram)
- Grundexamen i husteknik (endast utbildningsprogrammet för fastighetsskötsel)
- Grundexamen i trädgårdsskötsel
- Yrkesexamen för anstaltsvårdare
- Yrkesexamen i fastighetsservice
- Yrkesexamen för parkträdgårdsmästare
- Specialyrkesexamen för städtekniker
- Specialyrkesexamen i fastighetsservice
- Specialyrkesexamen för parkmästare.

Utbildningstillägget betalas enligt samma principer också på basis av andra än ovannämnda examina under förutsättning att den examen som avlagts hör till arbetstagarens arbetsuppgifter.

Utryckningsarbete

Om en arbetstagare som inte arbetar i jour- eller beredskapsskift påkallas efter avslutad arbetstid för att uträtta sådant oförutsägbart arbete som man inte kunnat avtala om under arbetstid, betalas för detta arbete timlön förhöjd med 100 procent. Ersättning för övertid betalas inte utöver detta.

Ansvarstillägg för gruppäldste

Ansvarstillägget till gruppäldste är 1,04 euro/timme för övervakningstiden.

Lönesystemet

Arbetstagarens lön bestäms utgående från de enskilda arbetsuppgifternas svårighetsgrad. Svårighetsgraden bedöms i lönesystemet utgående från den kompetens och växelverkan, det ansvar och de arbetsförhållanden som uppgiften kräver. Förutom den uppgiftsbaserade lönen betalas utbildningstillägg.

Bedömningen av arbetsuppgifternas svårighetsgrad görs i samarbete med arbetsgivaren och förtroendemannen. Om en förtroendeman inte har valts i företaget kan arbetstagarna välja en representant inom sin egen krets.

Arbetets bedömda svårighetsgrad ska motsvara arbetets verkliga svårighetsgrad. Om arbetsuppgifterna eller förhållandena förändras bedöms arbetets svårighetsgrad på nytt. Arbetstagaren har rätt att få de utarbetade beskrivningarna av sina egna arbetsuppgifter och bedömningen av uppgifternas svårighetsgrad till påseende. Lönetabellen i lönesystemet har tio steg. Den lägsta kategorin är för praktikanter.

Praktikant

Som praktikant kan man räkna en person som inte har den yrkeskunskap eller behörighet som arbetsuppgiften kräver och som behöver handledning för att klara av arbetsuppgifterna. Praktiktiden fastställs separat för varje arbetsuppgift.

Servicenummer

030 100 600

Arbetslöshetskassa

020 690 211

www.pam.fi

**BLI
MEDLEM**



pam.fi/blimedlem