



SOMMARJOBBSSEDELN - INFORMATION TILL ARBETSGIVARE

Grankulla stad betalar stöd till arbetsgivare som 01.05–30.09.2026 för sammanlagt minst 10 arbetsdagar och 50 arbetstimmar i en eller flera perioder anställer 2007–2011 födda Grankullaunga med sommarjobbsedel. Stödet betalas inte till privata hushåll, familjer eller privatpersoner. Sommarjobbsedeln är personlig, den kan inte överföras på någon annan.

Sedeln är värd 300 euro. **Nettolönen skall vara minst 350 € för 10 arbetsdagar och 50 arbetstimmar.** Skatter, social- och pensionsavgifter och semesterersättning inkluderas inte i denna minimisumma

Lämna in sommarjobbsedeln i original när anställningen har upphört. Sista inlämningsdatum är 1.11.2026. Fyll i sommarjobbsedeln omsorgsfullt och bifoga ett intyg över lönen. Kopiera den ifyllda sommarjobbsedeln, för då är det lättare att reda ut oklara situationer (t.ex. om sommarjobbsedeln har förkommit).

Ifall sommarjobbsedeln inte lämnas in i tid eller villkoren för utbetalning inte fylls (om t.ex. anställningen är för kort eller lönen för liten), betalar staden inte stödet.

Ifall sommarjobbsedeln av någon anledning inte används, ber vi Er vänligen returnera den till Grankulla stads registratur.

Tilläggsuppgifter får ni från Grankulla ungdomstjänster, byråsekreterare Elina Pynnönen, tfn 050 375 2267.

Unga arbetstagare

Vem är ung arbetstagare?

Lagen om unga arbetstagare (998/1993) gäller arbetstagare under 18 år. Med stöd av lagen har förordningen om skydd för unga arbetstagare och andra beslut utfärdats.

15-åringar

En ung person fyllt 15 år och som har fullföljt sin läroplikt får anställas i ett ordinarie anställningsförhållande.

Arbetsavtal

Den som har fyllt 15 år får som arbetstagare själv ingå, säga upp och häva ett arbetsavtal. I fråga om personer som inte har fyllt 15 år kan vårdnadshavaren (vanligtvis en av föräldrarna) ingå arbetsavtal på den ungas vägnar eller ge den unga tillstånd att själv ingå avtalet

Vårdnadshavaren har rätt att häva en ung arbetstagares arbetsavtal om det är nödvändigt med hänsyn till den ungas uppfostran, utveckling eller hälsa.

Arbetsgivaren skall på en ung arbetstagares eller vårdnadshavarens begäran ge den unga arbetstagaren en skriftlig utredning om villkoren i anställningsförhållandet innan avtalet ingås om avtalet inte ingås skriftligen eller det är fråga om hushållsarbete under endast en dag i arbetsgivarens hem.

Även när det gäller sommarjobb finns anledning att ingå skriftliga avtal fastän muntliga avtal också är bindande för avtalsparterna. Om det inte görs upp ett skriftligt arbetsavtal är arbetsgivaren skyldig att då det gäller anställningar som varar mer än en månad självman ge en utredning över de centrala villkoren i anställningsförhållandet. Av utredningen skall framgå bl.a. lön, arbetstider, arbetsuppgifter och anställningsförhållandets längd.

Lön

Vilken lön som skall betalas skolelev framgår vanligtvis av branschens kollektivavtal. Lönerna är i medeltal 70-90 % av den lägsta tabelllönen.

Det är alltid anledning att förvissa sig om att lönen och tilläggen har betalats korrekt. Varje sommar förekommer fall där arbetsgivaren har låtit bli att betala antingen grundlönen eller övertids- eller söndagstillägg och kvälls- och andra tillägg åt unga arbetstagare. Dessa löneandelar får inte ingå i grundlönen utan skall alltid betalas utöver grundlönen.

Arbetstider

Arbetstiden för en person som har fyllt 15 år får vara högst lika lång som arbetstiden för arbetstagare som har fyllt 18 år, det är också tillåtet för 15-åringar att utföra övertidsarbete. Arbetstiden per dag för unga under 15-år får omfatta högst 7 timmar, övertidsarbete är inte tillåtet. Kvällsarbete får utföras i begränsad omfattning, nattarbete är inte tillåtet.

Arbetstider, övertidsarbete, placering av arbetstiden, pauser och vilotider för unga arbetstagare

	13-14 år	15-17 år	OBSERVERA!
Ordinarie arbetstid	7 h/dygn 35 h/vecka	8 h/dygn 40 h/vecka	Dispens i fråga om arbetstiden kan beviljas om yrkesutbildningen förutsätter det.
Arbetstiden för läropliktiga under pågående skolarbete	- lediga dagar 7h/dygn - skoldagar 2h/dygn - den totala arbetstiden per vecka 12h/vecka - den sammanlagda tiden för skoldagen och arbetet får uppgå till högst 8h/dygn !		
Övertidsarbete	Förbjudet	Högst 80h/år med dispens dessutom 40 h/år	Arbetstiden för 15-17- åringar högst 9h/dygn 48h/vecka

Placering av arbetstiden	Kl 8-20 (av vägande skäl kl 6-20 och i hushållsarbete till kl 23)	Kl 6-22(i hushållsarbete till kl 23)	person som fyllt 15 år i tvåskiftesarbete p.g.a yrkesutbildning högst till kl 24
Lunch	30 min om arbetstiden överstiger 4 h 30 min/dygn	30 min om arbetstiden överstiger 4 h 30 min/dygn	
Dygnsvila utan avbrott	14 h/dygn	12 h/dygn	
Veckovila	38 h/vecka	38 h/vecka	

Det lönar sig att alltid anteckna gjorda arbetstimmar t.ex. i kalendern om det senare skulle uppstå oenighet om dem.

Vilka arbeten får unga arbetstagare utföra?

Arbetsuppgifterna skall anpassas till den ungas fysiska och psykiska prestationsförmåga. Arbetsintroduktion och tillsynen av arbetet skall ägnas särskild uppmärksamhet när det gäller unga arbetstagare.

Statsrådets förordning om arbeten som är särskilt skadliga och farliga för unga arbetstagare (475/2006) som trädde i kraft den 1 augusti 2006 anger under vilka förutsättningar det är tillåtet att låta arbetstagare under 18 år utföra de arbeten som avses i 9 § 2 momentet i lagen om unga arbetstagare (998/1993).

Social och hälsovårdsministeriet har fastställt *en förteckning över arbeten som är farliga för unga arbetstagare (302/2007)*. Det är inte tillåtet att överhuvudtaget låta personer under 16 år utföra dessa arbeten, personer över 16 år får anlitas för dessa arbeten om man i tillräcklig utsträckning har sett till säkerheten i arbetet.

Mer information om *den nya förordningen*

Hälsoundersökning

Om anställningsförhållandet är avsett att vara längre än 3 månader skall den unga arbetstagaren på arbetsgivarens bekostnad genomgå en hälsoundersökning senast inom en månad efter det att anställningsförhållandet inleddes.

Hälsoundersökningen behöver inte utföras om arbetet är lätt affärs- och kontors eller annat därmed jämförbart lätt arbete eller om den unga kan uppvisa ett läkarintyg som inte är äldre än 12 månader och som tillräckligt klart utvisar att han är lämplig för arbetet.

Förteckning över unga arbetstagare

Över alla unga personer vars anställningsförhållande varar minst 2 månader skall arbetsgivaren föra en förteckning av vilken framgår:

- den ungas fullständiga namn och födelsetid
- adress
- vårdnadshavares namn och adress
- datum när anställningsförhållandet inleddes
- utredning om arbetsuppgifterna

Hävande av arbetsavtalet

Sommarjobben är vanligtvis tidsbundna. Avtalet går ut utan uppsägning vid utgången av avtalsperioden.

Till slutlönen som betalas när anställningsförhållandet upphör skall vanligtvis tillfogas semesterersättning eftersom sommarjobbare i allmänhet även tjänar in semester men inte kan ta ut semesterdagarna som egentlig semester. Semesterersättningens kall betalas utöver lönen, det är inte tillåtet att låta den ingå i grundlönen. Arbetstagaren har även rätt att få ett arbetsintyg om han så önskar.

Slutlönen skall betalas senast på den sista arbetsdagen om inte annat har avtalats. Om betalningen av slutlönen fördröjs är arbetsgivaren skyldig att betala full lön för väntetiden, emellertid högst för 6 dagar.

Ytterligare information om inläring i arbetet hos: <http://www.tyosuojelu.fi/se/ungaarbetstagare>