

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.

TJÄNSTEMANNAAVTAL FÖR DEN GLASKERAMISKA
INDUSTRIN
18.1.2022–31.12.2023

LASIKERAAMINEN TEOLLISUUS RY
FACKFÖRBUNDET PRO RF

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL FÖR TJÄNSTEMANNAAVTALET FÖR DEN GLASKERAMISKA INDUSTRIEN 18.1.2022–31.12.2023	5
KOLLEKTIVAVTAL FÖR TJÄNSTEMÄN INOM DEN GLASKERAMISKA INDUSTRIEN	23
1 § TILLÄMPNINGSOMRÅDE	23
2 § ARBETSGIVARENS OCH TJÄNSTEMANNENS ALLMÄNNA SKYLDIGHETER.....	23
3 § ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE	24
1 ARBETSLEDNINGSRÄTT	24
2 ÄNDRING AV ANSTÄLLNINGSVILLKOR	24
3 ÄNDRINGAR AV PERSONALGRUPPER	24
4 § ERSÄTTNING FÖR VIKARIAT OCH TILLÄGG FÖR INSTRUKTION I ARBETE.....	24
1 ERSÄTTNING FÖR VIKARIAT	24
2 INSTRUKTION I ARBETE OCH TILLÄGG FÖR INSTRUKTION I ARBETE	25
5 § ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDETS UPPHÖRANDE.....	25
1 UPPSÄGNINGSTIDER SOM ARBETSGIVAREN SKA IAKTTA.....	25
2 UPPSÄGNINGSTIDER SOM TJÄNSTEMANNEN SKA IAKTTA.....	26
3 PRÖVOTID	26
4 UPPSÄGNINGSTID/SEMESTERPERIOD	26
5 SYSSELSÄTTNINGSELEDIGHET.....	26
6 § LÖN.....	27
7 § ORDINARIE ARBETSTID OCH FÖRLÄGGNING AV DEN.....	28
1 LÄNGDEN PÅ ORDINARIE ARBETSTID.....	28
2 FÖRKORTNING AV ARBETSTID.....	30
3 FÖRLÄGGNING AV ARBETSTID.....	30
4 FLEXIBEL OCH SPRIDD ARBETSTID.....	30
5 UTÖKAD FLEXTID.....	30
6 TIO TIMMARS ARBETSTID.....	30
7 ARBETSTIDSBANK.....	31
8 § GENOMSNITTLIG ORDINARIE ARBETSTID	31
1 GENOMSNITTLIG ORDINARIE ARBETSTID SOM BASERAR SIG PÅ ARBETSLEDNINGSRÄTTEN	31
2 GENOMSNITTLIG ORDINARIE ARBETSTID SOM BASERAR SIG PÅ AVTAL.....	32
9 § ARBETSSKIFTSFÖRTECKNING OCH PLAN FÖR UTJÄMNING AV ARBETSTIDEN	32
10 § MERARBETE	33
1 BEGREPPET MERARBETE	33
2 FORMER AV MERARBETE.....	33
3 LÖN FÖR MERARBETE	33
11 § LEDIGA DAGAR	34
12 § SÖCKENHELGSVECKOR	34
13 § ÖVERTIDSARBETE	35
1 UPPKOMSTEN AV ÖVERTID	35
2 ÖVERTIDSERSÄTTNINGAR.....	35
3 GRANSKNINGSPERIOD	36
4 ÖVERTIDSDIVISORER OCH GRUNDLÖN	36

5	MÖJLIGHET ATT INTA MÅLTID	36
6	ARBETSTIDEN UNDER VISSA SÖCKENHELGSVECKOR	36
7	INLEDANDE OCH AVSLUTANDE ARBETEN	37
8	EXEMPEL PÅ BERÄKNING AV ÖVERTIDSARBETE	37
14 §	LÖN FÖR DELTID	38
15 §	BEREDSKAP	40
16 §	DRIFTSTOPP	41
17 §	UTRYCKNINGSBETONAT ARBETE OCH TELEFONANVISNINGAR	41
18 §	SÖNDAGSARBETE	42
19 §	VILOTIDER OCH ERSÄTTNING FÖR VECKOVILA	42
20 §	SKIFTARBETE OCH KVÄLLS- OCH NATTARBETE	44
21 §	LÖN UNDER SJUKTID ELLER MODERSKAPSLEDIGHET SAMT EFTER OLYCKSFALL	45
1	LÖNEBETALNINGSSKYLDIGHET	45
2	ÅTERFALL AV SAMMA SJUKDOM	46
3	ANMÄLNINGSSKYLDIGHET OCH LÄKARINTYG	46
4	ERSÄTTANDE ARBETE	46
5	FAMILJELEDIGHETER	47
6	AVDRAGSRÄTT	48
22 §	LÄKARUNDERSÖKNINGAR	48
1	LAGSTADGADE LÄKARUNDERSÖKNINGAR	48
2	ÖVRIGA LÄKARUNDERSÖKNINGAR	48
2.1	GRUNDLÄGGANDE FÖRUTSÄTTNINGAR (GÄLLER SAMTLIGA PUNKTER 2.2.1–2.2.5)	48
2.2	SÄRSKILDA FÖRUTSÄTTNINGAR	49
2.2.1	<i>Ny eller återkommande sjukdom</i>	<i>49</i>
2.2.2	<i>Tidigare konstaterad sjukdom</i>	<i>49</i>
2.2.3	<i>Laboratorie- och röntgenundersökningar</i>	<i>49</i>
2.2.4	<i>Läkarkontroller och undersökningar i anknytning till graviditet</i>	<i>50</i>
2.2.5	<i>Plötslig tandsjukdom</i>	<i>50</i>
2.2.6	<i>Cancerscreeningar</i>	<i>50</i>
3	BERÄKNING	50
23 §	RESEERSÄTTNINGAR	50
1	RESESKYLDIGHET OCH ERSÄTTNINGAR	50
2	RESANS BÖRJAN OCH SLUT	51
3	RESEKOSTNADER OCH DAGTRAKTAMENTEN I HEMLANDET	51
4	RESEKOSTNADER OCH DAGTRAKTAMENTEN UTOMLANDS	52
5	ARBETSKOMMENDERINGAR	52
6	ANTAL TIMMAR SOM FÖRUTSÄTTTS I ARBETSSKIFTSFÖRTECKNINGEN OCH DAGSLÖNEGARANTI	52
7	ERSÄTTNING FÖR RESETID	52
8	ANVÄNDNING AV EGEN BIL	53
9	RESEREGLEMENTE	53
24 §	UTBILDNINGS- OCH UTVECKLINGSEVENEMANG	53
25 §	ERSÄTTNING FÖR UTBILDNINGAR	54
26 §	SEMESTER	54
1	BEVILJANDE AV SEMESTER	54
2	SEMESTERLÖN OCH -ERSÄTTNING	55
3	SEMESTERPREMIE	55

27 §	KORT TILLFÄLLIG LEDIGHET.....	56
28 §	ANSVARSFÖRSÄKRING OCH GRUPPLIVFÖRSÄKRING	57
29 §	ORGANISATIONSFRIHET OCH INNEHÅLLNING AV MEDLEMSAVGIFTER TILL FACKFÖRENINGAR.....	57
30 §	MÖTESFRIHET	58
31 §	LOKALA AVTAL	58
32 §	FÖRHANDLINGSORDNING	59
33 §	BILAGEAVTAL	60
34 §	AVTALETS BINDANDE VERKAN	60
35 §	AVTALETS GILTIGHET	60
	BILAGA 1 LÖNESYSTEM FÖR TJÄNSTEMÄN INOM DEN GLASKERAMISKA INDUSTRIEN	62
	BILAGA 2 FÖRKORTNING AV ARBETSTID I ETT- OCH TVÅSKIFTARBETE	74
	BILAGA 3 FÖRKORTNING AV ARBETSTID I INTERMITTENT TRESKIFTSARBETE.....	78
	BILAGA 4 FÖRKORTNING AV ARBETSTID I KONTINUERLIGT TRESKIFTSARBETE.....	79
	BILAGA 5 AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD.....	81
	BILAGA 6 SAMARBETSAVTAL	87
	BILAGA 7 FÖRBÄTTRING AV FÖRTROENDEMÄNNENS VERKSAMHETSFÖRUTSÄTTNINGAR FÖR ATT FRÄMJA LOKALA AVTAL PÅ ARBETSPLATSEN.....	96
	BILAGA 8 ÅTGÄRDER FÖR ATT FÖRETAGET SKA ÖVERLEVA EKONOMISKA SVÅRIGHETER.....	97
	BILAGA 9 ANVISNING FÖR DISTANS- OCH HYBRIDARBETE	99
	ANVISNING 10 TILLÄMPNINGSAVVISNING ERSÄTTNING FÖR VIKARIAT (4 §).....	100

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL FÖR TJÄNSTEMANNAAVTALET FÖR DEN GLASKERAMISKA INDUSTRIEN 18.1.2022–31.12.2023

Datum 21.1.2022

Plats Södra kajen 10, Förhandlingscentret, Helsingfors

Närvarande **Lasikeraaminen teollisuus LT ry**
Minna Etu-Seppälä
Jaana Neuvonen

Fackförbundet Pro rf
Anssi Vuorio
Piia Säkkinen

1. Undertecknande av kollektivavtalet

Kemiindustrin rf och Fackförbundet Pro rf har 18-01-2022 uppnått ett förhandlingsresultat om förnyande av tjänstemannaavtalet för den glaskeramiska industrin för 2022–2023. Förbunden har idag undertecknat kollektivavtalet som gäller ovan nämnda bransch.

2. Avtalsperiod

Det nya kollektivavtalet ersätter från och med 18.1.2022 det kollektivavtal som parterna har godkänt för tiden 5.02.2020–31.12.2021. Kollektivavtalet gäller under tiden 18.1.2022–31.12.2023 och förlängs därefter med ett år i sänder, om inte någon av parterna senast två månader innan avtalet går ut skriftligen säger upp det.

3. Lönejusteringar

3.1 Lokala löneförhandlingar

Målet med lokala förhandlingar är att nå en löneuppgörelse som stöder den ekonomiska situationen, orderstocken, sysselsättningssituationen samt kostnadskonkurrenskraften på respektive företag eller arbetsplats. Målet är att genom lönebildningen uppmuntra till att utveckla kunnandet och verka i en sådan riktning att företagets produktivitet och arbetshälsa utvecklas enligt de mål som ställts upp.

3.2. Lokal löneuppgörelse

Vid lokal löneuppgörelse avtalar man om

- storleken på lönejusteringarna
- tidpunkten för lönejusteringarna och
- sättet på vilket lönejusteringarna genomförs.

Avtalet ingås med förtroendemannen. Ett avtal ingås senast **17.3.2022**, såvida man inte kommer överens om att förlänga förhandlingstiden. Avtalet ingås skriftligen.

3.3 Information som ska ges förtroendemannen inför förhandlingarna och förhandlingsförfarandet

Vid förhandling om löneförhöjningarnas storlek, tidpunkt och sättet på vilka de genomförs ska arbetsgivaren före förhandlingarna lämna information om den sammanlagda summan av personliga tim- eller månadslöner för tjänstemän som var i ett anställningsförhållande i januari 2022, samt räknesättet för detta, till förtroendemannen.

Vid förhandling om genomförandesättet avtalas exempelvis om grunderna eller kriterierna för löneförhöjningarna. Arbetsgivaren beslutar på grundval av detta avtal vilka arbetstagare som löneförhöjningarna ska riktas mot.

Den information som getts under förhandlingarna är konfidentiell och får enbart användas för delningen av den lokala potten.

3.4. Lönejusteringarnas storlek samt hur de verkställs vid avsaknad av lokal löneuppgörelse

Allmän förhöjning 2022

- förhöjningstidpunkten är **1.4.2022** eller början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter
- lönerna höjs med en allmän förhöjning om **1,4 procent**

Företags- eller arbetsplatsspecifik pott år 2022

- dessutom kommer en företags- och arbetsplatsspecifik pott om **0,5 procent** att användas för att höja tjänstemännens löner, med lokala förhandlingar om hur potten ska tilldelas. Om inget avtal nås lokalt om tilldelningen av den företags- och arbetsplatsspecifika potten kommer potten att betalas ut som en allmän förhöjning om **0,2 procent** till alla tjänstemän som omfattas av kollektivavtalet, beräknat på lönen före förhöjningar, och arbetsgivaren kommer att besluta om hur resterande **0,3 procent** ska tilldelas.

Den företags- eller arbetsplatsspecifika potten är avsedd att stödja lönebildningens sporrande effekt, en rättvis lönestruktur och lönegradering, produktivitetsutveckling på arbetsplatsen och genomförande av arbetsgivarens lönepolitik samt att rätta till eventuella snedvridningar. Vid fördelningen av personliga höjningar ska tjänstemännens yrkeskompetens och arbetsprestation vara riktgivande. Grundprincipen för den företags- och arbetsplatsspecifika potten är att höjningarna ska upplevas som en verklig belöning.

Beräkning av den företags- eller arbetsplatsspecifika potten

Den företags- eller arbetsplatsspecifik potten beräknas utifrån den sammanlagda summan av personliga löner för tjänstemän som omfattas av kollektivavtalet och som var i ett anställningsförhållande i januari 2022. Lönen för en tjänsteman som var frånvarande från arbetet under hela månaden räknas inte med, om en vikarie har anställts för tjänstemannen.

Som löner används personliga tim- eller månadslöner inklusive naturaförmåner (inkomster utan särskilda tillägg, t.ex. tjänstetidstillägg, skiftarbetstillägg och miljöillägg).

Exempel på beräkning av den företags- eller arbetsplatsspecifika potten

I januari har företaget tre tjänstemän, A, B och C. A:s lön är 2 513 euro/månad, B:s lön är 2 854 euro/månad och C:s löns är 3 204 euro/månad. Lönerns sammanlagda summa ($2\,513 + 2\,854 + 3\,204$) är 8 571 euro/månad.

Underteckningsprotokoll

Den lokala potten är således 8 571 euro/månad x 0,5 procent = 42,86 euro/månad. För förhöjning av tjänstemännens månadslöner används sammanlagt 42,86 euro/månad i enlighet med vad som avtalas lokalt.

3.5. Beräkning av löneförhöjningar för timavlönade tjänstemän

Lönen för timavlönade tjänstemän omvandlas först till en månadslön, varefter löneförhöjningen tillämpas på den beräknade månadslönen. Den förhöjda lönen jämförs med svårighetsklasslöner i kollektivavtalet och man säkerställer att den nya lönen överstiger svårighetsklasslönen med 3 procent efter den första kompetensbedömningen. Slutligen omvandlas månadslönen tillbaka till timlön.

3.6. Avtal om tidpunkten för senareläggning av lönejusteringarna

Om datumet för förhöjningen inte har avtalats i den lokala löneuppgörelsen, men man önskar senarelägga det, måste avtalet ingås skriftligen **senast 17.3.2022**. Om man avtalar om att senarelägga lönejusteringarna, ska man samtidigt avtala om att det eventuella inkomstbortfallet till följd av ändringen ersätts med en motsvarande post av engångskaraktär. Mellanskillnaden utbetalas senast då löneförhöjningen verkställs.

3.7. Beaktande av löneförhöjningar vid genomförandet av löneförhöjningar enligt kollektivavtalet

Om man i företagen verkställer löneförhöjningar vid sådana tidpunkter som avviker från de kollektivavtalsenliga förhöjningarna, kan man lokalt med förtroendemannen avtala om att posterna i fråga beaktas när man genomför förhöjningar på basis av kollektivavtalet. Då ska man underrätta tjänstemän om att höjningen omfattar en förhöjning på basis av kollektivavtalet.

3.8. Information som ska ges till förtroendemannen efter förhandlingarna

Efter genomförda löneförhöjningar ska arbetsgivaren tillsammans med förtroendemannen inom en rimlig tid göra en genomgång av det totala antalet tjänstemän, antalet tjänstemän som fått en löneförhöjning, den genomsnittliga storleken på förhöjningen samt den summa som använts för förhöjning av tjänstemännens löner, med specifikation för de företagsspecifika och allmänna förhöjningarna.

3.9. År 2023

Avtalsperioden och höjningarna för 2023 kommer man överens om senast i slutet av september 2022. Om ingen lösning nås på lönejusteringarna för 2023 före slutet av september 2022, kan avtalet sägas upp så att det löper ut 31.12.2022, om inget annat avtalas.

3.10. Lönetabeller

Lönerna enligt uppgiftens svårighetsgrad höjs med 1,9 procent 1.4.2022 eller från början av lönebetalningsperioden som inleds närmast därefter:

Svårighetsgrad	Poäng	Euro/månad
1	265–294	1786
2	295–319	1877
3	320–344	1995
4	345–369	2162
5	370–394	2354
6	395–419	2561
7	420–444	2824
8	445–469	3100
9	470–494	3439
10	495-	3688

3.11. Tjänstetidstillägg

Tjänsteårstilläggen höjs med 1,9 procent 1.4.2022 eller från början av lönebetalningsperioden som inleds närmast därefter:

år	euro/månad
5–9	50
10–14	61
15–19	87
20–24	108
25-	132

3.12. Förbundens stöd

Förbunden stöder de lokala parterna med att aktivt söka olika lösningsmodeller för höjning av lönerna enligt kollektivavtalet, sporrande lönesättning och uppmuntrar till att finna den bästa möjliga lösningen för företaget och dess personal.

4. Textändringar fr.o.m. 18.1.2022

4.1. 4 § Ersättning för vikariat och tillägg för instruktion i arbete

Meningen "Genom bestämmelsen försämras inte tidigare rådande praxis." i slutet av bestämmelsen slopas och en hänvisning till den nya tillämpningsanvisningen läggs till enligt följande:

Närmare tillämpningsanvisningar finns i bilaga 10.

4.2. 6 § Lön, Löner under praktik och sommarvikariat

Punkterna 2–3 ändras enligt följande:

2. Ett anställningsförhållande enligt sommarpraktikprogrammet som fortgår två veckor eller tio arbetsdagar kan förläggas mellan 1.6 och -31.8 under åren 2022–2023. Man kan göra flera praktikperioder enligt denna rekommendation hos samma arbetsgivare per år.

3. För deltagande i sommarpraktikprogrammet "Lär känna arbetslivet och tjäna en slant" betalas en engångslön som 2022 och 2023 uppgår till 365 euro. I lönen ingår den semesterersättning som tjänats in under praktiken. För lönen betalas lagstadgade socialskyddsavgifter beroende på personens ålder.

4.3. 7 § Ordinarie arbetstid och förläggning av den, 4. Flexibel och spridd arbetstid

En rekommendation om att använda en spridd arbetstid samt möjligheten att beställa företagsspecifik utbildning om spridd arbetstid läggs till. Punkt 4 lyder som följer:

Vid planeringen av införandet av olika arbetstidsarrangemang är det ändamålsenligt att även utreda vilka möjligheter det finns att tillämpa flexibel och spridd arbetstid. Det är möjligt att övergå till flexibel eller spridd arbetstid, om man lokalt avtalar om det. Som uppföljningsperiod för den flexibla arbetstiden kan ett kalenderår användas. I stället för ett kalenderår kan man lokalt avtala om att uppföljningsperioden är ett år.

Protokollsanteckning:

Förbunden rekommenderar användningen av spridd arbetstid och ordnar företagsspecifik utbildning om spridd arbetstid.

4.4. 7 § Ordinarie arbetstid och förläggning av den, 6. Tio timmars arbetstid

Andra stycket ändras och lyder på följande sätt:

Högst tio timmar långa dagar kan utföras av en enskild arbetstagare i högst 30 dagar per kalenderår och högst två på varandra följande arbetsveckor.

4.5. 7 § Ordinarie arbetstid och förläggning av den, 7. Arbetstidsbank

Texten i arbetstidsbanken ändras om avtalsperioden. Den nya skrivelsen gäller t.o.m. 31.12.2023, oberoende av om optionsåret används, varefter skrivelsen i arbetstidsbanken återgår till samma format som för avtalsperioden 5.2.2020–31.12.2021, om inte annat avtalas i kollektivavtalsförhandlingarna.

Man kommer överens om en arbetstidsbank lokalt. Ett avtal ingås skriftligen mellan arbetsgivaren och personalens representanter.

I samband med att en arbetstidsbank införs avtalas om den maximala arbetstiden per dygn och vecka, som inte påverkas av bestämmelsen om den maximala arbetstiden i 7 § i kollektivavtalet (Längden på ordinarie arbetstid). I enlighet med avtalet kan det i arbetstidsbanken sparas arbetstid, betalda ledigheter enligt kollektivavtalet, sparade ledigheter, penningförmåner som omvandlats till arbetstid eller andra förmåner vars värde kan uppskattas i pengar.

Den ledighet som överförs till arbetstidsbanken förlorar sin ursprungliga identitet, och för den gäller inte utjämningsperioder eller preskriptionstider enligt till exempel arbetstidslagen eller semesterlagen.

Förbunden är överens om

- att beviljande och uttag av ledig tid inte får leda till behov av övertid eller att produktionen stannar av
- den princip enligt vilken de timmar som sparats i banken ska tas ut innan man tillgriper permittering då arbetet minskar.

4.6. 8 § Genomsnittlig ordinarie arbetstid, 1. Genomsnittlig ordinarie arbetstid som baserar sig på arbetsledningsrätten

Ändra längden på utjämningsperioden i dag- och tvåskiftsarbete. Punkt b) ändras så att man i de två första punkterna ersätter "Utjämningsperioden är högst 52 veckor." Punkten lyder som följer:

b) den ordinarie arbetstiden per vecka kan ordnas som genomsnittlig så att den utjämnas till ordinarie veckoarbetstid under en period på 52 veckor. Den ordinarie arbetstiden per dygn får inte överskrida 8 timmar.

4.7. 12 § Söckenhelgsveckor

En möjlighet att lokalt komma överens om tidpunkten för trettondagen och de ersättningar som ska betalas för den läggs till. Punkt 4 läggs till enligt följande:

4. Genom ett lokalt avtal kan man flytta tidpunkten för trettondagen och de ersättningar som ska betalas för den.

4.8. 20 § Skiftarbete och kvälls- och nattarbete

Definitionen av skiftarbete ändras, så att man lokalt kan avtala om andra tidsperioder för ändring av skift, så att tidsperioden kan vara längre än fyra veckor.

1. I skiftarbete ska arbetsskiften regelbundet avlösa varandra och växla med högst fyra veckors intervaller. Man kan avtala om ett annat intervall lokalt. Tjänstemannen kan emellertid, då så avtalas, fortgående arbeta i samma skift. Som skiftarbete räknas också arbete i vilket skiften ändras så att på varandra följande skift överlappar varandra i högst en timme eller att det ligger högst en timme mellan dem och i vilket skiften ändras på ett på förhand bestämt sätt.

4.9. 21 § Lön under sjuktid eller moderskapsledighet samt efter olycksfall, 5. Familjeledigheter

Bestämmelserna om lön ändras i punkten, så att den lön som betalas är skillnaden mellan lönen och dagpenningen. Dessutom fogas en ny protokollsanteckning till punkten. 1 och 3 stycket lyder enligt följande:

Tjänstemannen ges moderskapsledighet, särskild moderskapsledighet, faderskapsledighet och föräldraledighet för den tid som hon eller han enligt sjukförsäkringslagen anses vara berättigad till moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldrapenning. Som lön för moderskapsledighet betalas skillnaden mellan lönen och dagpenningen för tre månader.

Underteckningsprotokoll

En förutsättning för lönebetalningen är emellertid att tjänstemannens anställningsförhållande oavbrutet har fortgått minst sex månader före nedkomsten. När en tjänsteman har adopterat ett barn under skolåldern, får han eller hon under samma förutsättningar i direkt anknytning till adoptionen en ledighet med lön på tre månader som kan likställas med moderskapsledigheten.

Till tjänstemannen betalas för en period av faderskapsledighet på sex (6) dagar lön för ordinarie arbetstid jämte naturaförmåner och skillnaden mellan dagpenning och lön. Vid betalning av lön för faderskapsledighet iakttas samma förutsättningar och övriga bestämmelser som vid betalning av lön för moderskapsledighet.

Protokollsanteckning:

Betalning av utjämningslön förutsätter en utredning av tjänstemannen angående moderskaps- och faderskapspenningens storlek samt en utredning av motsvarigheten till dagpenning för familjeledighet efter att familjeledighetsreformen trätt i kraft.

I stället för skillnaden mellan lönen och dagpenningen kan arbetsgivaren betala full lön om denne så vill.

4.10. 24 § Utbildnings- och utvecklingsevenemang

Till tredje stycket fogas möjligheten till lokala avtal enligt följande:

Utbildningen eller utvecklingsevenemangen kan genomföras så att arbetsskiftet förlängs med utbildningens eller utvecklingstillfällets längd, dock med högst två timmar per dag om inget annat avtalas lokalt. Utbildningar eller utvecklingsevenemang kan även pågå en hel dag. En utbildning eller ett utvecklingsevenemang kan inte förläggas till en söckenhelg.

4.11. 26 § Semester, 3. Semesterpremie

Under stycke 7 läggs följande mening till: "Semesterpremieledighet räknas som tid likställd med arbetstid vid intjänande av semester." Stycket lyder som följer:

Dessutom kan man avtala om att semesterpremien betalas i en eller flera delar, dock så att den är betald i sin helhet senast före utgången av semesterkvalifikationsåret som följer på det semesterkvalifikationsår som berättigar till den här semestern. Alternativt kan avtalas om att semesterpremien ersätts med motsvarande ledighet som ska tas ut före utgången av det ovan avsedda semesterkvalifikationsåret. Semesterpremieledighet räknas som tid likställd med arbetstid vid intjänande av semester. Om tjänstemannens anställningsförhållande upphör före den lokalt avtalade tidpunkten för betalning semesterpremie, betalas semesterpremien när anställningsförhållandet upphör, såvida tjänstemannen i övrigt är berättigad till semesterpremie.

4.12. 29 § Organisationsfrihet och innehållning av medlemsavgifter till fackföreningar

I punkt 2 andra stycket utgår den sista meningen: "Tjänstemännen får vid utgången av kalenderåret eller när anställningen upphör ett verifikat över inkasserade summan som behövs för beskattningen."

4.13. 31 § Lokala avtal

Läggs till som näst sista stycke.

Utmaningar i anknytning till dialog

Ett gott samarbete mellan förtroendemännen och arbetsgivarrepresentanterna på arbetsplatsen skapar förutsättningar för lokala avtal, förbättring av företagets produktivitet, konkurrenskraft och sysselsättning och ett gott arbetsklimat.

Som en del av att främja lokala avtal stöder förbunden tillsammans avtalsparterna på arbetsplatserna vid utmaningar i anknytning till dialog. Vid problem kan parten eller parterna tillsammans kontakta förbunden och be om hjälp. Efter detta granskas hur man kan utveckla samarbetet i enlighet med behoven på varje arbetsplats. Man ingriper emellertid i eventuella problem utan dröjsmål.

Resultat av lokala avtal

För att man ska lyckas med lokala avtal förutsätts gemensam förståelse för behovet av förändring, förtroende och mod att komma överens.

Om man på arbetsplatsen redan har försökt komma överens om viktiga frågor för att förbättra företagets produktivitet, konkurrenskraft, sysselsättning eller arbetshälsa utan framgång, kan förhandlingsparterna tillsammans eller själva begära stöd av representanter för båda förbunden, för att komma överens i de lokala förhandlingarna. Målet är att få hjälp med utmaningar i anknytning till avtal i ett så tidigt skede som möjligt. Man ingriper i eventuella utmaningar utan dröjsmål.

Förbunden kan också hjälpa förhandlingsparterna genom att öppna upp för andra alternativ som kollektivavtalet och arbetslagstiftningen erbjuder som lösning på ändringsbehovet. Förbunden ingriper inte i de lokala parternas avtalsfrihet.

Man kan nå en lösning exempelvis på följande sätt:

- Genom att avlägsna hindren för ett lokalt avtal och tillhörande fördomar.
- Genom att kartlägga behoven av och möjligheterna till ett lokalt avtal.
- Genom att säkerställa att avtalsparterna har aktuell information om bakgrunden till och målen med avtalet.

4.14. BILAGA 5 Avtal om uppsägningsskydd, 15 § Permittering

Uppsägningstiden för tjänstemän som varit i ett anställningsförhållande i minst ett år ändras från en månad till 14 dagar. Första stycket ändras till följande:

Arbetsgivaren ska personligen underrätta tjänstemannen om permitteringen 14 dagar innan permitteringen börjar, om man inte lokalt med förtroendemännen har avtalat annat om tiderna för anmälan om permittering.

Permitteringen kan ske för en viss tid eller tills vidare.

4.15. Uppsägningsskydd, 18 § Beräkning av förhandlingstid enligt lagen om samarbete

Hänvisningarna till paragrafer i kollektivavtalet ändras så att de motsvarar den nya samarbetslagen (1333/2021). Stycket lyder som följer:

Om det på arbetsplatsen uppstår behov av att säga upp eller permittera arbetstagare eller att överföra arbetstagare till deltid av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller på grund av omorganisering av arbetsgivarens verksamhet, ska arbetsgivare som omfattas av lagen om samarbete inom företag (1333/2021) iakttä bestämmeiserna i lagen, dock med de undantag som avtalas i denna punkt. Samarbetslagen utgör inte del av kollektivavtalet. Bestämmeiserna i denna punkt kompletterar lagen och ersätter motsvarande punkter i den. När en arbetsgivare som omfattas av samarbetslagen överväger att säga upp eller permittera arbetstagare eller att överföra arbetstagare till deltid av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller på grund av omorganisering av arbetsgivarens verksamhet, anses samarbetsförpliktelseiserna vara uppfyllda trots det som stadgas i 19 § i samarbetslagen om förhandlingsframställning, och i 23 § om fullgörande av förhandlingsskyldighet, förutsatt att förhandlingar förts i enlighet med samarbetslagen inom företag sedan en skriftlig förhandlingsframställning gjorts och under sådan förhandlingstid som definieras i 23 § i samarbetslagen inom företag, om inte någon annan förhandlingstid avtalats med stöd av lagen.

4.16. BILAGA 6 Samarbetsavtal, 5 UTBILDNING, 5.3.2 Ersättningar

Bestämmeiserna angående måltidsersättning ändras på följande sätt:

Måltidsersättningens belopp (för utbildning i enlighet med samarbetsavtalet):

Måltidsersättningens storlek är 26,21 euro år 2022. Måltidsersättningens belopp för kommande kalenderår fastställs alltid före slutet av september föregående kalenderår genom att justera den tidigare måltidsersättningens belopp enligt den förändring i levnadskostnadsindexet som ägt rum mellan juli föregående justeringsår och juli innevarande justeringsår. Måltidsersättningens belopp fastställs årligen av utbildningsarbetsgruppen.

Exempel: Måltidsersättningens belopp för 2023 fastställs i september 2022 utifrån levnadskostnadsindexets förändring under perioden juli 2021–juli 2022.

4.17. BILAGA 6 Samarbetsavtal, 6. Informationsverksamhet

Stycke 8 är felaktigt och slopas: "Förtroendemannen är inte berättigad till att få uppgifter om de genomsnittliga månadsinkomsterna för grupper som består av färre än tre personer." Sättet att ge lönestatistik i stycke 10 ändras och exemplet på beräkning av det vägda medeltalet slopas.

Omedelbart efter det att de enligt avtalet om statistiksamarbete sammanställda tjänstemannastatistikerna färdigställts, lämnas till förtroendemannen skriftligt en gång om året verksamhetsenheternas lönestatistiker, tjänstemännens genomsnittliga löner samt medelförtjänster per förtjänstkategori grupperade enligt svårighetsklass och kön. Till förtroendemannen ges uppgifter om förvärvsinkomsterna per månad för grupper bestående av minst sex personer. Om uppgifter inte kan ges för två eller flera lönegrupper på grund av det som nämnts ovan, förenas gruppen med föregående eller nästa lönegrupp till en grupp, om vilken uppgifter ges. För grupper med mindre än sex personer kan man avtala lokalt om hur uppgifterna ska ges ut, för att bevara integritetsskyddet.

4.18. BILAGA 8 Åtgärder för att företaget ska överleva ekonomiska svårigheter

Ett nytt stycke läggs till som tredje sista i bilagan för att göra det möjligt att använda en avvikande semesterperiod om ett företag har exceptionella ekonomiska svårigheter.

Om man gemensamt konstaterar att ett företag är på väg mot exceptionella ekonomiska svårigheter som skulle leda till att arbetskraften minskas, kan arbetsgivaren besluta att införa en förlängd semesterperiod 1.4–31.10.

4.19. BILAGA 9 Anvisning om distans- och hybridarbete

Rubriken i bilaga 12 ändras från Distansarbete till Anvisning för distans- och hybridarbete och lyder enligt följande:

Avtalsparterna uppmuntrar arbetsplatserna att utnyttja moderna arbetsmöjligheter som främjar produktiviteten och arbetshälsan. I detta avseende fäster avtalsparterna uppmärksamhet vid frågor som det lönar sig att ta i beaktande vid distans och hybridarbete.

Med distansarbete avses i detta sammanhang arbete som enligt arbetsavtalet utförs utanför den egentliga arbetsplatsen. Distansarbete utgör dock inte sådant arbete som i regel utförs utanför den överenskomna arbetsplatsen. Med hybridarbete avses å sin sida en arbetsmodell där arbetet ibland utförs både på distans och på den fysiska arbetsplatsen.

Det finns ingen enhetlig verksamhetsmodell som passar alla arbetsplatser. Det är dock viktigt att tillsammans diskutera de bästa metoderna för varje företag. De positiva aspekterna med hybridarbete uppmuntrar till en kombination av distansarbete och arbete på plats.

På distansarbete tillämpas i regel arbetslivets normala spelregler. Arbetsmängden och målen för den som utför distansarbete är desamma som för arbete som utförs på arbetsplatsen. Arbetstagaren omfattas vid distansarbete av samma skydd enligt arbetsavtalslagen, kollektivavtalet och socialförsäkringen som vid arbete som utförs på arbetsplatsen. Olycksfallsförsäkringen är i kraft även vid distansarbete, men närmare information om hur den tillämpas på arbete utanför arbetsplatsen bestäms enligt 5 kap. i lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar. När det gäller arbetarskyddet bör det påpekas att arbetsgivaren vanligtvis inte kan påverka arbetsmiljön utanför arbetsplatsen, men arbetsgivarens allmänna omsorgsplikt enligt arbetarskyddslagen gäller allt arbete.

Vid distans- och hybridarbete ska man även se till att arbetstagarna behandlas lika, om inte annat föranleds av arbetsuppgiften.

Underteckningsprotokoll

Distans- och hybridarbete kan bygga på företagets anvisning, särskilda avtal eller ett fallspecifikt avtal mellan chefen och arbetstagaren.

Vid distansarbete eller hybridarbete är det bra att vara uppmärksam på följande:

- När distansarbete är möjligt
- När alla måste befinna sig på verksamhetsstället
- Ska mötena hållas virtuellt eller fysiskt, eller en kombination av båda
- Hur man värnar om gemenskapsandan
- distansarbetets omfattning, arrangemangets längd och slut
- uppgifter som utförs som distansarbete
- rapportering om arbete som utförs på distans
- den tid under vilken arbetstagaren ska vara tillgänglig
- kontakt med arbetsplatsen
- ansvar för upphandling och underhåll av arbetsredskap och utrustning
- Säkerhetsfrågor och teknisk support
- Uppföljning av arbetstiden

4.20. ANVISNING 10 Tillämpningsanvisning ersättning för vikariat (4 §)

En ny bilaga läggs till enligt följande:

En person vikarieras på arbetsgivarens uttryckliga initiativ. Vikariatersättning betalas för den tidsperiod då personen fungerar som vikarie för annan person.

Bestämmelsen gäller inte

- semestervikariat under två (2) veckor och
- kortvariga sjukdomsfall (förkylning)
- fall där det är fråga om att utföra en annan persons uppgifter medan personen deltar i en kurs eller vid motsvarande frånvaro

När förutsättningarna för ersättning för vikariat enligt punkt 1 Ersättning för vikariat i kollektivavtalets 4 § Ersättning för vikariat och tillägg för instruktion i arbete uppfylls diskuterar chefen och tjänstemannen huruvida vikariatet ska fortsätta och ersättningen för det.

Exempel

Arbetsgivare har i sin tjänst två telefonväxelskötare, varav den ena blir sjukledig (av annan orsak än ett kortvarigt sjukdomsfall), varvid en vikarie inte anställs. Den arbetandes arbetsmängd ökar med anledning av sjukfrånvaron på grund av arbetets natur: samtalsmängden som normalt fördelas på två personer sköts av en telefonväxelskötare, varvid hans arbetsmängd ökar. Då diskuteras ett vikariat och ersättning.

Ersättningens belopp

Förutom lönen för den egna befattningen betalas i vikariatersättning 14–35 % av den personliga lönen.

Vid fastställandet av vikariatersättningens storlek beaktas det om personen som vikare utför mer krävande uppgifter än sina egna samt om personen samtidigt vikarierar en eller flera personer.

Förbunden rekommenderar att man på arbetsplatserna diskuterar typiska vikariatsituationer och faktorer som påverkar vikariatersättningens storlek i vederbörande företag, samt gör upp exempelbeskrivningar på situationer där vikariatersättningens storlek antingen är det minsta eller det högsta procentantalet på skalan.

Beaktande av vikariat i befattningsbeskrivning, klassificering och lön

Ifall introduktionen är en del av annan uppgift för tjänsteman, antecknas detta så entydigt som möjligt i befattningsbeskrivningen och för tjänstemannen utreds hur introduktionen syns i hans lön. Vid bedömning av befattningens svårighetsklassificering jämförs lönesystemets svårighetsfaktorer liksom andra uppgifter i befattningen, och dokumenteras som beaktat som del av annan uppgift.

5. Anteckningar i underteckningsprotokollet

5.1. Kontinuerliga förhandlingar

Syftet med kontinuerliga förhandlingar är att främja samarbetet på arbetsplatserna, utveckla sysselsättningen och produktiviteten i branschen, bereda förändringar av kollektivavtalet under avtalsperioden samt utarbeta gemensamma tillämpningsanvisningar för situationer som upplevs svåra på arbetsplatserna.

Parterna tillämpar principen om kontinuerliga förhandlingar under avtalsperioden så att de under avtalsperioden förhandlar och söker lösningar kring särskilda teman. Parterna kan också förhandla om andra frågor som uppstår på den andra partens förslag.

Textändringar i kollektivavtalet som avtalas i förhandlingarna godkänns i avtalsparternas förvaltning och träder i kraft vid en tidpunkt som avtalas separat.

Gemensam strategi för att utveckla samarbetet och kollektivavtalet

I den gemensamma arbetsgruppen mellan förbunden inom kemibranschen och dess närliggande branscher uppgörs en gemensam strategi för att målinriktat utveckla samarbetet och kollektivavtalen före 31.5.2022, varefter genomförandet sker vid fortlöpande förhandling och i tillsatta arbetsgrupper.

Som grund används följande gemensamt överenskomna riktlinjer och innehållet i riktlinjerna konkretiseras:

- Arbetsmarknadsverksamheten är förutseende, innovativ och framstegsvänlig.
- Man kan flexibelt och snabbt svara på kundernas behov och förändringar tillsammans, såväl på förbunds nivå som i företagen
- Man förstår betydelsen av en välmående och motiverad personal för att företagen ska överleva.
- Tillsammans förbättrar man kemibranschens och dessa närliggande branschers dragningskraft, i synnerhet bland unga.
- Under avtalsperioderna respekterar man arbetsfredsförpliktelsen.
- Alla åtgärder siktar till att företag inom kemibranschen och dessa närliggande branscher i Finland ska vara konkurrenskraftiga på världsmarknaden.

Arbetsgruppen för familjeledighetsreformen

Om familjeledighetsreformen genomförs, justerar den gemensamma arbetsgruppen för kemibranschen före familjeledighetsreformen träder i kraft (som det ser ut för närvarande i augusti 2022) kollektivavtalets lönebestämmelser om moderskaps- och faderskapsledighet, så att beteckningarna överensstämmer med familjeledighetsreformen. Detta görs på ett kostnadsneutralt sätt, så att det totala antalet lediga dagar med lön förblir på samma nivå som före reformen.

Om arbetsgruppens arbete inte har slutförts när lagen träder i kraft, tillämpas bestämmelsen om lön under moderskapsledighet så att en arbetstagare som har rätt till graviditetsledighet och graviditetspenning har rätt till lön för den sammanlagda tiden för graviditetsledighet och föräldraledighet för samma tidsperiod som om personen hade fått lön för moderskapsledighet. Bestämmelsen om lön för faderskapsledighet tillämpas på så sätt att en pappa som har rätt till föräldraledighet och föräldrapenning har rätt till lön för föräldraledighet för samma tidsperiod som han hade fått lön för faderskapsledighet.

Arbetstidsexperiment

Förbunden inleder ett projekt som är lika långt som avtalsperioden och i vilket man följer med arbetsplats-specifika arbetstidsexperiment gällande en ny typ av arbetstidsarrangemang som gagnar båda parterna. Arbetstidsexperimentet gäller till 31.12.2023, oberoende av användningen av ett optionsår. Genom lokalt avtal kan man i dessa experiment avvika från bestämmelserna i kapitlet om arbetstid i kollektivavtalet på sin höjd under kollektivavtalsperioden. Parterna ska emellertid alltid följa den tvingande lagstiftningen i arbetstidslagen (definitionen av arbetstid, definitionerna av mertids- och övertidsarbete och samtycke, maximal arbetstid i genomsnitt 48 timmar per vecka under en tidsperiod på ett kalenderår).

Om man i det lokala avtalet har avvikit från bestämmelserna i kollektivavtalet, ska avtalet lämnas till förbundens arbetsgrupp för arbetstider för kännedom. Förbunden ingriper inte i parternas avtalsfrihet.

Arbetsgivarens representant och förtroendemannen, eller personalen tillsammans om en förtroendeman inte har valts, kan anmäla arbetsplatsen till experimentet när som helst under avtalsperioden. Anmälan sker per e-post till paikallinensopiminen@kemianteollisuus.fi

Den mellan förbunden tillsatta arbetsgruppen ger inledande utbildning om tvingande arbetstidsbestämmelser till de förhandlingsparter som deltar.

Arbetsgruppen utarbetar en rapport om resultaten av experimentet senast 31.10.2023 och föreslår utifrån dessa eventuella ändringar i kollektivavtalet eller i handboken om varierande arbetstider i kemiindustrin.

Arbetsgrupp för arbetstider

Målen för förbundens gemensamma arbetsgrupp för arbetstider är att följa upp, utbilda, främja införandet av flexibel arbetstidspraxis och utveckla arbetstidsbestämmelserna på det sätt som överenskommits om arbetstidsexperimentet, arbetstidsbanken och helheten med lokala avtal i underteckningsprotokollet. Dessutom förnyas enkäten om 10 timmars arbetstid och annan arbetstidspraxis.

5.2. Utveckling av lokala avtal

Arbetsplatsens interna information

Om lokala förhandlingar förs på arbetsplatsen om en löneuppgörelse enligt kollektivavtalet, ska arbetsgivaren ge tjänstemännen möjligheten att diskutera om innehållet i förhandlingarna under arbetstid. Om inget annat avtalas lokalt, beslutar arbetsgivaren om mötets maximala längd och tidpunkt.

Det lokala avtalet och dess framsteg främjas ofta av att förtroendemannen tillsammans med arbetsgivaren överväger sätten på vilka de pågående förhandlingarna och avtalets slutliga innehåll gemensamt ska förmedlas till tjänstemännen.

Sparringmöten

Avtalsparterna inleder sparringmöten för lokala avtal. Mötena riktas till företagets förhandlingsparter. Syftet med mötena är att nå alla medlemsföretag i Kemiindustrin rf och att skapa en grund för arbetsplats-specifika avtal inom branschen.

Gemensamma utbildningar

Avtalsparterna ordnar en utbildning för företagets förhandlingsparter om förhandlingsparternas ställning och roll, möjligheterna till lokala avtal i kollektivavtalen och för fram god avtalspraxis för branschens företag. Syftet med utbildningen är att uppmuntra parterna att testa lokala avtal.

Verktyg för planering av arbetstiderna

Under våren 2022 bygger avtalsparterna upp ett lättanvänt verktyg för att underlätta lokala avtal, i synnerhet i arbetstidsfrågor.

Mätning av samarbetsnivåer

Avtalsparterna fortsätter att dela information om mätning av samarbetsnivåer med arbetsplatserna och erbjuder möjligheten att delge resultaten av nivåmätningen på sparringmötena. Syftet med nivåmätningen är att utreda samarbetets styrkor och utvecklingsobjekt. Mätningen kan utföras på representanter för arbetsgivarna och personalen eller en större grupp. Teman för mätningen av samarbetsnivåerna är verksamhetsmiljö, förtroende, kompetens och arbetshälsa.

Berättelsetävling

Avtalsparterna fortsätter med berättelsetävlingen, där man samlar in god praxis om lokala avtal. Man deltar i tävlingen genom att berätta goda exempel på arbetsplatsens förhandlingskultur i anknytning till lokala avtal. Arbetsplatsens förhandlingsparter skriver ner en berättelse antingen tillsammans, ensamma, i par eller grupp. Berättelserna kan publiceras exempelvis på förbundens webbplatser. Dessutom utnyttjas de vid utvecklingen av lokala avtal inom branschen. De bästa berättelserna belönas på en galakväll som hålls tillsammans med Industrifacket hösten 2022.

Uppföljning av genomförandet av lokala avtal

Avtalsparterna mäter kvartalsvis hur lokala avtal fungerar med hjälp av en kort enkät. Enkäten fokuserar på lokala avtalsförhandlingar vars syfte är att utveckla konkurrenskraften, produktiviteten och arbetshälsan, i synnerhet förhandlingar som gäller arbetstidsfrågor och hurdana framsteg som gjorts i dessa. Förbunden behandlar i kontinuerliga förhandlingar eventuella missförhållanden och hurdana åtgärder dessa kräver av förbunden.

5.3. Kompetensutveckling

Genom att förutse kompetensen säkerställer man att utvecklingen av personalresurserna grundar sig på framtida behov och stödjer genomförandet av företagets strategier. En kontinuerlig förändring förutsätter förutseende och analys av förändringar i kompetensbehoven, kompetens som blir onödig samt helt nya kompetensbehov.

Förbunden anser det viktigt att arbetsgemenskapens och därigenom den enskilda tjänstemannens kompetens utvecklas utifrån de framtida utvecklingsbehoven. I förändringssituationer är en kompetent personal en föregångare, inte en som anpassar sig, och innovativ, inte passiv. Företagets kompetensbehov påverkas bland annat av åtgärder vars syfte är koldioxidneutralitet, förnyelser av tjänster och produktionssätt, teknisk utveckling samt längre arbetskarriärer. Kompetensutvecklingen främjar mångkunnigheten, tillgängligheten för olika uppgifter och därigenom längre arbetskarriärer och tjänstemännens sysselsättning.

Vid utvecklingssamtal eller motsvarande rekommenderas att man går igenom tjänstemannens individuella behov av kompetensutveckling som härletts från företagets strategiska mål. Kompetensen kan utvecklas både på arbetsplatsens interna och externa utbildningar och på arbetsplatsorienteringar. Behoven av att utveckla kompetensen kan till exempel tillgodoses genom arbetsrelaterat lärande, deltagande i projekt eller arbetsgrupper, frivilliga självstudier inom yrkesmässig fortbildning och kompletterande utbildning eller genom att avlägga en helt ny examen.

Då pensionsåldern närmar sig är det skäl att planera de kvarvarande arbetsåren. I utvecklingssamtal eller något annat sammanhang är det även skäl att behandla pensioneringen och dess tidpunkt, överföringen av kunskap till yngre arbetstagare samt ett eventuellt intresse att delta i arbetslivet efter pensioneringen.

Under avtalsperioden utreder förbunden god praxis för kompetensutveckling på arbetsplatsen och utbildning som ordnas utanför arbetsplatsen samt den effekt utbildningarna upplevs ha.

5.4. Förbättring av arbetshälsan

Arbetshälsa uppstår ur arbetets mål, mening och innehåll, ledarskap som identifierar och sammanjämkar arbetsgemenskapens och individernas olika behov, resurser och styrkor samt behärskning av arbetsgemenskapsfärdigheter mot en framgångsrik affärsverksamhet. Värmående tjänstemän är produktiva.

Som en del av främjandet av arbetshälsan rekommenderar avtalsparterna att man skaffar sig kortet Vålbefinnande i arbetet. Förbunden ger mer information om hur man skaffar kortet.

Främjande av arbetsförmågan

Avtalsparterna samlar in god praxis för att bevara arbetsförmågan hos tjänstemän i olika åldrar genom att anordna ett gemensamt diskussionsforum för arbetsgivare och förtroendemännen inom sektorn.

Minskning av sjukfrånvaro

Man följer upp utvecklingen av sjukfrånvaro med målet att minska sjukfrånvaron. Vid behov utreder man hur produktionsproblem till följd av sjukfrånvaro kan lösas. Man samlar in information om bästa praxis för minskning av sjukfrånvaro. Detta kan exempelvis handla om ersättande arbetsuppgifter, tidigt stöd, sjukfrånvaro med chefens samtycke och samarbete med företagshälsovården.

Programmet Hyvää huomista

Programmet Hyvää huomista kommer inte att fortsätta, men avtalsparterna kommer att utveckla arbetshälsan som en del av de kontinuerliga förhandlingarna. Hyvää huomista-programmets logotyp och visuella identitet kommer att behållas och kan användas som ett varumärke i förbundens gemensamma material.

5.5. Arbetsplatsens planer

Förbunden rekommenderar att de olika planer som ska utarbetas på arbetsplatsen sammanställs till en praktisk helhet. Utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen enligt den nya samarbetslagen kan innehålla ett handlingsprogram för arbetarskydd, en jämställdhetsplan och en likabehandlingsplan. Att sammanföra planerna till en fungerande helhet kommer att bidra till att ge en tydligare bild, minska den administrativa bördan, bidra till att upprätthålla planerna och till ett fokus i diskussionen om de olika ämnena på ett sätt som uppfyller de praktiska behoven i arbetslivet.

Jämställdhet och likabehandling

Förbunden anser att det är viktigt att främja jämställdhet mellan könen och likabehandling på arbetsplatserna.

Enligt 6 a § i lagen om jämställdhet ska arbetsgivaren på företag med minst 30 arbetstagare tillsammans med personalföreträdarna utarbeta en jämställdhetsplan och genomföra en lönekartläggning i anknytning till planen. Planen uppdateras årligen, om inte annat avtalas lokalt. Det kan avtalas lokalt om att lönekartläggningen i anknytning till jämställdhetsplanen genomförs vart tredje år, om en jämställdhetsplan utarbetas årligen.

Enligt 7 § i diskrimineringslagen ska en arbetsgivare som regelbundet har minst 30 anställda ha en plan för de åtgärder som behövs för att främja likabehandling (likabehandlingsplan).

Planer som upprättats för att främja jämställdhet och likabehandling och genomförandet av planen främjar organisationens attraktivitet som arbetsgivare, personalens arbetshälsa, utvecklingen av arbetsuppgifter och arbetsförhållanden samt förbättrar arbetsprestationerna.

Vid behov ordnar parterna rådgivning och utbildning.

Utvecklingsplan för arbetsgemenskapen

Enligt lagen om samarbete (334/2007) ska företag som omfattas av lagens tillämpningsområde årligen utarbeta en personal- och utbildningsplan i samarbetsförfarandet.

När den nya samarbetslagen träder i kraft ändras personal- och utbildningsplanen till en utvecklingsplan för arbetsgemenskapen. Bestämmelser om utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen finns i 9 § i den nya samarbetslagen.

5.6. Bedömning av risker och olägenheter i arbetet

Bestämmelser om bedömning av risker och olägenheter i arbetet finns i arbetarskyddslagen (738/2002). Enligt lagen ska arbetsgivaren med beaktande av arbetets och verksamhetens art tillräckligt systematiskt reda ut och identifiera de olägenheter och risker som beror på arbetet, arbetstiderna, arbetslokalen, arbetsmiljön i övrigt och arbetsförhållandena samt, om olägenheterna och riskerna inte kan undanröjas, bedöma deras betydelse för arbetstagarnas säkerhet och hälsa.

Förbunden konstaterar att det i arbetarskyddslagen år 2013 har införts en uttrycklig hänvisning till arbetstider som en faktor som orsakar olägenheter och risker som arbetsgivaren ska utreda och bedöma.

För att eliminera risker och olägenheter utnyttjas vid behov företagshälsovårdens sakkunskap.

5.7. Resultat- och vinstpremier

Resultat- och vinstpremier är företagsspecifika lönetillägg. Det finns en risk att de inte betalas om de uppställda resultat- och vinstmålen inte nås.

Tillägget som betalas som resultatpremie kan basera sig t.ex. på utvecklingen av nyckeltal som anger arbetsplatsens produktionsmässiga verksamhet, ekonomiska utveckling och uppnående av uppställda utvecklingsmål eller kombinationer av alla dessa nyckeltal.

Tillägget som betalas som vinstpremie kan basera sig på till exempel företagets rörelseresultat eller på posten som anger lönsamheten därefter.

Tillämpningen av resultat- och vinstpremier som företagsledningen fattar beslut om, grunderna för fastställandet och ändringarna av grunderna klarläggs för tjänstemännen innan de tillämpas.

6. Parallellavtal

Parterna förbinder sig att arbeta för att det inte ingås parallella avtal inom tillämpningsområdet för detta avtal.

7. Bestämmelser om hänvisningar

Bestämmelser som endast hänvisar till paragraferna i arbetstidslagen utgör inte delar av kollektivavtalet. Paragrafhänvisningar till samarbetslagen görs endast för kännedom.

8. Avtalsperiodens upphörande

Kollektivavtalet gäller under tiden 18.1.2022–31.12.2023 och förlängs därefter med ett år i sänder, om inte någon av parterna senast två månader innan avtalet går ut skriftligen säger upp det.

Avtalsperioden och höjningarna för 2023 kommer man överens om senast i slutet av september 2022. Om ingen lösning nås i förhandlingarna före slutet av september 2022, kan avtalet sägas upp så att det löper ut 31.12.2022, om inget annat avtalas.

Under förhandlingarna i syfte att ta fram ett nytt kollektivavtal gäller bestämmelserna i kollektivavtalet till och med att det nya kollektivavtalet har ingåtts eller avtalsförhandlingarna avslutats.

9. Protokollets justering

Detta protokoll anses justerat och godkänt med avtalsförbundens underteckningar. Protokollet har gjorts upp i två likalydande exemplar, ett för varje avtalspart.

Helsingfors den 21 januari 2022

LASIKERAAMINEN TEOLLISUUS LT RY

Minna Etu-Seppälä

Jaana Neuvonen

FACKFÖRBUNDET PRO RF

Anssi Vuorio

Piia Säkkinen

LASIKERAAMINEN TEOLLISUUS LT RY
FACKFÖRBUNDET PRO RF

KOLLEKTIVAVTAL FÖR TJÄNSTEMÄN INOM DEN GLASKERAMISKA INDUSTRIEN

1 § Tillämpningsområde

Detta avtal tillämpas på anställningsförhållanden mellan Lasikeraaminen teollisuus LT ry:s medlemsföretag och tjänstemän som är anställda vid dessa.

Protokollsanteckning:

Avtalets övre och nedre gräns bestäms i enlighet med det kollektivavtal som Konsumtions- och specialvaruindustrin KET rf och Industritjänstemannaförbundet i Finland STL rf. samt Teknisten Liitto TL ry undertecknade 8.1.1998.

2 § Arbetsgivarens och tjänstemannens allmänna skyldigheter

Tjänstemannen ska på det sätt som hans eller hennes ställning förutsätter främja och bevaka arbetsgivarens intressen.

Arbetsgivaren ska förhålla sig förtroendefullt till tjänstemannen och i mån av möjlighet stödja tjänstemannen även då han eller hon strävar efter att utveckla sin yrkeskunnighet. Arbetsgivaren ska så tidigt som möjligt meddela tjänstemannen ändringar som gäller hans eller hennes ställning och stödja tjänstemannen när han eller hon representerar arbetsgivaren. Han eller hon ska informeras om avgöranden som gäller hans eller hennes underställda senast samtidigt som de underställda informeras.

Tjänstemannen ska göras förtrogen med arbetet och de förändringar som sker i arbetet. En ny tjänsteman ska också göras förtrogen med företaget och dess verksamhetsprinciper samt med personalpolitiken och de eventuella ordningsreglerna. Det samma gäller i den utsträckning som det är nödvändigt för tjänstemän som återgår till arbetet från en längre familjeledighet.

För en ny tjänsteman klarläggs det kollektivavtalet som tillämpas och dess förhandlingsordning liksom tjänstemännens representanter.

Tillämpningsanvisning (s.k. marginalregel):

Avtalsparterna betonar det ansvar som hör ihop med en chefsställning och konstaterar att ledarskap och övervakning som ingår i befattningen ökar dess svårighetsgrad. Företaget ska i sin lönepolitik ständigt följa med chefernas och deras medarbetares löner så att lönenivån för tjänstemän i chefsställning överstiger lönenivån för deras medarbetare.

Uppmärksamhet ska konsekvent fästas vid de löner som betalas till tjänstemän i chefsställning och man ska nära följa med hur den ovan nämnda principen beaktas i företagets lönepolitik. Det är också viktigt att tjänstemännens förtroendeman och chefskåren känner till företagets lönepolitik och hur den drivs.

Vid tillämpning av marginalregeln på företag ska jämförbara förtjänst- och lönefaktorer mellan en chef och en medarbetare användas.

Protokollsanteckning:

Med jämförelse avses en gruppvis jämförelse av lönen för en chef och de medarbetare som är underställda honom eller henne.

3 § Anställningsförhållande

1 Arbetsledningsrätt

Arbetsgivaren har rätt att leda och fördela arbetet samt anställa och säga upp tjänstemän.

2 Ändring av anställningsvillkor

Anställningsvillkoren kan ändras om båda parterna kommer överens om det. Om enighet inte kan nås, kan ändringen genomföras om den baserar sig på en grund som berättigar till uppsägning och uppsägningstiden iakttas. Förfarandet är alltså detsamma som vid uppsägning av arbetsavtal.

En tjänsteman kan förflyttas till en annan uppgift på så sätt att hans eller hennes tjänstemannaställning bevaras. Om detta innebär försämrade förmåner ska en ovan nämnd grund även existera i detta fall och en uppsägningstid i enlighet med 5 § iakttas.

3 Ändringar av personalgrupper

När en tjänstemannauppgift som ingår i detta kollektivavtals tillämpningsområde ändras så att det innebär en personalgruppsändring ska förtroendemannen underrättas om ärendet.

Protokollsanteckning:

Förbunden framhäver vikten av en korrekt och konsekvent tolkning av bestämmelsen om tillämpningsområde både för personer som redan står i anställningsförhållande och för nya tjänstemän. Om det uppstår meningsskiljaktigheter på arbetsplatsen om avtalets tillämpningsområde ska frågan behandlas mellan förbunden med iakttagande av ett forcerat förhandlingsförfarande.

Om någondera parten begär det ska tolkningar som gäller kollektivavtalets tillämpningsområde avgöras i en särskild förlikningsnämnd som består av en företrädare utsedd av Fackförbundet Pro rf och en företrädare utsedd av Lasikeraaminen teollisuus ry samt en av parterna vald ordförande. Nämndens beslut är bindande för parterna. Förbunden informerar sina medlemmar om lösningarna.

4 § Ersättning för vikariat och tillägg för instruktion i arbete

1 Ersättning för vikariat

När en tjänsteman, med undantag av praktikanter, tillfälligt vid sidan om det egna arbetet utför en annan persons arbetsuppgifter, betalas tjänstemannen i den mån arbetsmängden ökar förutom lönen för det egna arbetet en särskild ersättning för vikariat som uppgår till 14–35 % av tjänstemannens personliga lön. En lika stor ersättning betalas till tjänstemannen för den tid vikariatet varar när han eller hon som vikarie för en annan person utför mera krävande uppgifter.

Ersättningen liksom de övriga frågorna som gäller anställningsvillkoren ska klargöras innan vikariatet inleds.

Tillämpningsanvisning:

När en tjänsteman vid sidan om det egna arbetet tillfälligt utför en annan persons uppgifter eller då han eller hon utför mera krävande uppgifter som vikarie för en annan medarbetare, betalas tjänstemannen förutom lönen för det egna arbetet en särskild ersättning för vikariat. Ersättningen liksom de övriga frågorna som gäller anställningsvillkoren ska klarläggas innan vikariatet inleds.

Bestämmelsen gäller inte

- semestervikariat under två (2) veckor och
- kortvariga sjukdomsfall (förkylning)
- fall där det är fråga om att utföra en annan persons uppgifter medan personen deltar i en kurs eller vid motsvarande frånvaro

Lokala förhållanden:

Ovan nämnd tidsbunden huvudregel beaktar inte alltid de lokala förhållandena i tillräckligt stor utsträckning. Därför kan det i vissa fall, då man överväger ersättning för vikariat, vara befogat att också ta hänsyn till om tjänstemannens arbetsmängd och ansvaret i anknytning till befattningen som ska utföras väsentligt ökar.

Närmare tillämpningsanvisningar finns i bilaga 10.

2 Instruktion i arbete och tillägg för instruktion i arbete

Instruktion i arbetet är systematisk utbildningsverksamhet som innebär att en ny tjänsteman utbildas i enlighet med en på förhand utarbetad och godkänd plan till att bli förtrogen med arbetsplatsen och sina arbetsuppgifter liksom också med farorna i arbetet och arbetsmiljön och bekämpning av dessa.

En tjänsteman som arbetsgivaren särskilt har utsett att vid sidan av det egna arbetet ge instruktion i arbetet och handleda en ny tjänsteman i arbetsmiljön och arbetsuppgifterna betalas för tiden för instruktionen och arbetshandledningen ett särskilt tillägg på 10 % av hans eller hennes individuella lön, om instruktionen och arbetshandledningen inte annars har beaktats i lönesättningen. Introduktionstillägget kan också ersättas av en fast månatlig ersättning som avtalas lokalt.

Protokollsanteckning:

Instruktionen och arbetshandledningen för arbetstagare och sommaranställda ingår i tjänstemännens normala arbetsuppgifter och det betalas inga särskilda tillägg för instruktionen och handledningen för dessa personer.

5 § Anställningsförhållandets upphörande

1 Uppsägningstider som arbetsgivaren ska iaktta

Om det inte har avtalats om en annan uppsägningstid i samband med uppsägningen ska arbetsgivaren iaktta följande uppsägningstider:

Arbetsförhållandet fortgått utan avbrott	Uppsägningstid
- högst 1 år	14 dagar
- över 1 år, men högst 4 år	1 månad
- över 4 år men högst 8 år	2 månader
- över 8 år men högst 12 år	4 månader
- över 12 år	6 månader

2 Uppsägningstider som tjänstemannen ska iaktta

Om det inte har avtalats om en annan uppsägningstid i samband med uppsägningen ska tjänstemannen iaktta följande uppsägningstider:

Arbetsförhållandet fortgått utan avbrott	Uppsägningstid
- högst 5 år	14 dagar
- över 5 år	1 månad

3 Prövotid

Ovan nämnda uppsägningstider iakttas inte under prövotiden.

4 Uppsägningstid/semesterperiod

Arbetsgivaren eller tjänstemannen kan, om han eller hon så vill, under semesterperioden (2.5 –30.9.) inkludera den semester i uppsägningstiden som man intjänat under det föregående semesterkvalifikationsåret men ännu inte har tagit ut

Protokollsanteckning:

Under den tid som en tjänsteman enligt detta avtal får lön för sjuktid får arbetsgivaren säga upp tjänstemannen endast om samtliga tjänstemän vid företaget sägs upp till följd av att företagets verksamhet läggs ner, arbetsgivaren försätts i konkurs eller tjänstemannen går i ålderspension eller pension på grund av arbetsoförmåga. Även i dessa fall ska arbetsgivaren iaktta uppsägningstiden.

5 Sysselsättningsledighet

Efter att arbetsgivaren sagt upp en tjänstemans arbetsavtal med stöd av en grund som avses i 7 kap.3 § i arbetsavtalslagen har tjänstemannen förutom vad som stadgas i 7 kap.12 § i arbetsavtalslagen rätt att få högst fem (5) dagar sysselsättningsledighet för att delta i arbetskraftspolitisk vuxenutbildning, praktik och inläring i arbetet i enlighet med sysselsättningsprogrammet. Förutsättning för att få här avsedd extra sysselsättningsledighet är att det för arbetsgivaren läggs fram ett sysselsättningsprogram som utarbetats tillsammans med arbetskraftsmyndigheterna. Programmet ska omfatta den arbetskraftspolitiska vuxenutbildningen, praktiken eller inläringen i arbetet som behövs för att tjänstemannen ska få extra sysselsättningsledighet.

6 § Lön

Tjänstemannens lön är månadslön.

Tjänstemannens lön fastställs i enlighet med det lönesystem som ingår som bilaga i detta kollektivavtal utgående från hur svårighetsgraden hos den uppgift som han eller hon utför är, den individuella kompetensen och det nuvarande anställningsförhållandets oavbrutna längd.

Med månadslön avses vid tillämpning av detta avtal tjänstemannens penninglön jämte naturaförmåner, men utan skifttillägg och förhöjningar för söndagsarbete. Tjänsteårstillägget som betalas utgående från tjänstemannens oavbrutna tjänstetid beaktas som en del av den personliga månadslönen när det avtalats om att tillägget betalas per lönebetalningsperiod.

Som naturaförmånernas penningvärde anses vid tillämpning av detta avtal naturaförmånens gängse värde. När det inte är möjligt att fastställa något gängse värde tillämpas i stället beskattningsvärdet. Skattestyrelsen fastställer årligen de grunder enligt vilka naturaförmånernas penningvärde fastställs i beskattningen.

Lönen betalas på förhand angivna bestämda lönebetalningsdagar.

Fr.o.m. 1.3.2021 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

Svårighetsgrad	Poäng	Euro per månad
1	265-294	1753
2	295-319	1842
3	320-344	1958
4	345-369	2122
5	370-394	2310
6	395-419	2513
7	420-444	2771
8	445-469	3042
9	470-494	3375
10	495-	3619

Fr.o.m. 1.4.2022 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

Svårighetsgrad	Poäng	Euro per månad
1	265-294	1786
2	295-319	1877
3	320-344	1995
4	345-369	2162
5	370-394	2354
6	395-419	2561
7	420-444	2824
8	445-469	3100
9	470-494	3439
10	495-	3688

Löner under praktik och sommarvikariat

Tjänstemannens lön får underskrida den tabellön som gäller för den aktuella uppgiften med högst 25 procent:

- för en obligatorisk praktik i anslutning till examen för högst sex månader
- för en sommaranställd under tiden 1.5 –15.9. Med sommararbetstagare avses skolelever eller personer under 25 år som studerar någon annanstans än vid branschens läroanstalter.

Lasikeraaminen teollisuus ry och Fackförbundet Pro rf vill för sin del stödja möjligheterna för grundskolelever, gymnasister, elever i årskurs tio samt unga som deltar i VALMA-utbildning att bekanta sig med arbetslivet genom sommarpraktikprogrammet *Lär känna arbetslivet och tjäna en slant*.

Syftet med sommarpraktikprogrammet är att ge de unga personliga erfarenheter av verksamheten på arbetsplatser i branschen, de olika arbetsuppgifterna som förekommer på företag, personalstrukturen, samarbetsformerna och möjligheterna inom branschen samt att erbjuda de unga lämpligt praktiskt arbete. De unga söker sommarpraktikplatserna direkt från företagen i branschen.

Därför har parterna kommit överens om följande:

1. Nedan nämnda bestämmelser gäller grundskoleelever, gymnasister, elever i årskurs tio och personer som deltar i VALMA-utbildning vars anställningsförhållande grundar sig på sommarpraktikprogrammet "Lär känna arbetslivet och tjäna en slant".
2. Ett anställningsförhållande enligt sommarpraktikprogrammet som fortgår två veckor eller tio arbetsdagar kan förläggas till perioden mellan 1.6 och 31.8 under åren 2022–2023. Man kan göra flera praktikperioder enligt denna rekommendation hos samma arbetsgivare per år.
3. För deltagande i sommarpraktikprogrammet "Lär känna arbetslivet och tjäna en slant" betalas en engångslön som 2022 och 2023 uppgår till 365 euro. I lönen ingår den semesterersättning som tjänats in under praktiken. För lönen betalas lagstadgade socialskyddsavgifter beroende på personens ålder.
4. Bestämmelserna om löner, lönesättningsgrunder eller andra förmåner av ekonomiskt värde i gällande kollektivavtal tillämpas inte på de personer vars anställning baserar sig på sommarpraktikprogrammet i detta protokoll. Med undantag av den ordinarie arbetstidens längd tillämpas på dem inte heller kollektivavtalets bestämmelser om arbetstid, ifall dessa skulle försvåra det praktiska förverkligandet av sommarpraktikprogrammet.

Arbetsgivaren är skyldig att underrätta förtroendemannen om nya utbildningsavtalselever som arbetar med tjänstemannauppgifter.

7 § Ordinarie arbetstid och förläggning av den

1 Längden på ordinarie arbetstid

- a) Den ordinarie arbetstiden är högst 8 timmar per dag och 40 timmar per vecka, om tjänstemannen arbetar på en produktionsavdelning eller på en arbetsplats där det kontinuerligt har tillämpats arbetstid som omfattar 8 timmar per dygn och 40 timmar per vecka.
- b) I övriga fall är den ordinarie arbetstiden högst 7,5 timmar per dag och 37,5 timmar per vecka.

Kollektivavtal

- c) Det är möjligt att lokalt enligt kollektivavtalets förhandlingsordning avtala om övergången från en 37,5 timmars arbetsvecka till en 40 timmars arbetsvecka. Avtalet ska ingås före utgången av föregående år. Avtalet kan sägas upp årligen med en uppsägningstid på två månader så att avtalet upphör att gälla vid utgången av kalenderåret. Avtalet kan ingås i enlighet med följande A- eller B-alternativ:
- d) Det är möjligt att lokalt avtala om utförande av periodarbete även i övriga arbeten än de som nämns i 7 § i arbetstidslagen. Det lokala avtalet ska lämnas till förbunden för kännedom.
- e) Enligt 18 § i arbetstidslagen kan 12 månader användas som utjämningsperiod för den maximala arbetstiden.

Alternativ A:

- 1. Vid övergång till 40 timmars arbetsvecka höjs tjänstemannens månadslön med 2,7 procent. När tjänstemannen går tillbaka till en 37,5 timmars arbetsvecka, sänks hans eller hennes månadslön med 2,6 procent.
- 2. Efter övergången till en arbetsform med 40 timmar iaktas arbetstidsförkortningsavtalet som gäller 40 timmars arbetsvecka.

Alternativ B:

- 1. Efter att en tjänsteman har utfört 170 ordinarie 8 timmars arbetsdagar får han eller hon 100 timmar ledigt.
- 2. När det gäller ledigheten iaktas principerna i det arbetstidsförkortningsavtal som gäller 40 timmars arbetsvecka. Vid beräkning av under punkt B 1 avsedda dagar tillämpas vad som föreskrivs om dagar likställda med arbetade dagar i förkortningsavtalet. Även de dagar som kan likställas med tid i arbetet fastställs i enlighet med ovan nämnt avtal.
- 3. Från den ledighet som nämns under punkt B 1 avdras semester som överskrider 30 vardagar och alla andra lediga dagar som i övrigt förkortar den årliga arbetstiden med undantag av kyrkliga helgdagar, midsommarafton, självständighetsdagen, julaftonen, nyårsdagen, första maj och lördagen efter jul och påsk.
- 4. En period som omfattas av 37,5 timmars arbetsvecka får inte delas in i flera än två delar, om inte annat avtalas.
- 5. Planen för utjämning av arbetstiden utarbetas för ett år framöver, om inte annat avtalas.
- 6. Om en tjänsteman inte har hunnit utföra 170 ordinarie 8 timmars arbetsdagar förrän anställningsförhållandet upphör eller en 40 timmars arbetsveckoperiod av andra skäl har avbrutits innan tjänstemannen har hunnit intjäna sagda mängd, får tjänstemannen en ledighet som motsvarar den dygnsarbetstid som överskrider 7,5 timmar enligt planen för utjämning av arbetstiden eller så betalas till honom eller henne för denna tid lön förhöjd med 50 procent. Även i detta fall ska det eventuella proportionella avdraget i enlighet med punkt B 1 ovan beaktas.

2 Förkortning av arbetstid

Bestämmelser om förkortning av arbetstiden i ett- och tvåskiftsarbete finns antecknade i bilaga 3 i kollektivavtalet.

Lokalt kan avtalas om att ledigheter på grund av arbetstidsförkortning byts till flexledighet. I övrigt iakttas beträffande flexledighet 27 § i semesterlagen, men man ska avtala om tidpunkten för flexledigheten. För flexledigheten betalas ingen semesterpremie.

3 Förläggning av arbetstid

Arbetsveckan byts när måndagsdygnet börjar och dygnet vid det klockslag då arbetsveckan inleds, om inte annat avtalas lokalt.

4 Flexibel och spridd arbetstid

Vid planering av införandet av olika arbetstidsarrangemang är det ändamålsenligt att även utreda vilka möjligheter som finns att införa flexibel arbetstid. Det är möjligt att övergå till flexibel eller spridd arbetstid, om man lokalt avtalar om det. Som uppföljningsperiod för den flexibla och spridda arbetstiden kan ett kalenderår användas. I stället för ett kalenderår kan man lokalt avtala om att uppföljningsperioden är ett år.

Protokollsanteckning:

Förbunden rekommenderar användningen av spridd arbetstid och ordnar företagsspecifik utbildning om spridd arbetstid.

5 Utökad flexitid

När man avtalar om utökad flexitid beaktas att den arbetstid som utförts under utökad flexitid jämnas ut till den arbetstidsformsspecifika årliga arbetstiden enligt kollektivavtalet. Utjämningsperioden för utökad flexitid är 26 veckor. För arbete under utökad flexitid betalas inga ersättningar som anknyter till arbetstiden för den del då tjänstemannen får besluta om förläggning av arbetstiden och om platsen där arbetet utförs.

6 Tio timmars arbetstid

I händelse av en plötslig och oförutsägbar eller exceptionell produktionssituation kan arbetsgivaren, med tre dagars förvarning, tillfälligt förlänga den dagliga ordinarie arbetstiden för icke-skiftarbetare till högst 10 timmar och veckoarbetstiden till högst 50 timmar. Löneutbetalning kommer att fortsätta ske på grundval av ordinarie arbetstid, både när arbetstiden förlängs och när arbetstiden jämnas ut, med undantag för arbetade timmar på söckenhelger eller på söndagar, för vilka ersättning utbetalas i enlighet med faktisk arbetstid enligt bestämmelserna i kollektivavtalet. Genom en lokal överenskommelse kan en förändring av arbetstiden göras utan föregående meddelande.

Högst tio timmar långa dagar kan utföras av en enskild arbetstagare i högst 30 dagar per kalenderår och högst två på varandra följande arbetsveckor.

En tjänsteman har möjlighet att från fall till fall vägra förändringar av arbetstiden i enlighet med detta kollektivavtal, när det finns sakliga personliga skäl till detta (t.ex. hälsoskäl, vård av barn eller anhöriga).

Arbetstiden måste under en period på 52 kalenderveckor jämnas ut till i genomsnitt 40 timmar per vecka. Arbetsgivaren upprättar ett preliminärt utjämningschema och parterna avtalar om tidpunkten för en ledighet inom fyra kalenderveckor efter det att arbetet har utförts. Om ingen överenskommelse om ledigheten kan nås har tjänstemannen rätt att utjämna sin arbetstid med i genomsnitt 40 timmar per vecka genom att meddela detta tre veckor i förväg. Ledigheten ska i första hand bestå av hela arbetsdagar. Emellertid får inte den av tjänstemannen meddelade ledigheten tas ut om företagets produktion störs allvarligt, inte heller under veckor för vilka arbetsgivaren har meddelat att det föreligger behov av förlängd arbetstid enligt detta kollektivavtal.

Om den ledighet som avses i detta kollektivavtal inte har tagits ut inom 52 kalenderveckor, ska arbetsgivaren ersätta outjämnade arbetstimmar med en förhöjning om 50 procent i samband med närmast följande löneutbetalning.

7 Arbetstidsbank

Man kommer överens om en arbetstidsbank lokalt. Ett avtal ingås skriftligen mellan arbetsgivaren och personalens representanter.

I samband med att en arbetstidsbank införs avtalas om den maximala arbetstiden per dygn och vecka, som inte påverkas av bestämmelsen om den maximala arbetstiden i 7 § i kollektivavtalet (Längden på ordinarie arbetstid). I enlighet med avtalet kan det i arbetstidsbanken sparas arbetstid, betalda ledigheter enligt kollektivavtalet, sparade ledigheter, penningförmåner som omvandlats till arbetstid eller andra förmåner vars värde kan uppskattas i pengar.

Den ledighet som överförs till arbetstidsbanken förlorar sin ursprungliga identitet, och för den gäller inte utjämningsperioder eller preskriptionstider enligt till exempel arbetstidslagen eller semesterlagen.

Förbunden är överens om

- att beviljande och uttag av ledig tid inte får leda till behov av övertid eller att produktionen stannar av
- den princip enligt vilken de timmar som sparats i banken ska tas ut innan man tillgriper permittering då arbetet minskar.

8 § Genomsnittlig ordinarie arbetstid

1 Genomsnittlig ordinarie arbetstid som baserar sig på arbetsledningsrätten

- a) I bruktagandet av genomsnittlig ordinarie arbetstid per vecka förutsätter att en plan för utjämning av arbetstiden görs upp för minst den tid inom vilken den ordinarie arbetstiden per vecka inom branschen utjämnas till det genomsnitt, högst 40 timmar per vecka, som man i arbetstidsformen har avtalat om.

- b) Den ordinarie arbetstiden per vecka kan ordnas som genomsnittlig på följande sätt:
- den ordinarie arbetstiden per vecka kan ordnas som genomsnittlig så att den utjämnas till ordinarie veckoarbetstid under en period på 52 veckor. Den ordinarie arbetstiden per dygn får inte överskrida 8 timmar.
 - i intermittert och oavbrutet treskiftsarbete och i kontinuerligt skiftarbete så att den under en tidsperiod på högst ett år utjämnas till den ordinarie arbetstiden per vecka samt
 - den ordinarie arbetstiden per dygn får inte överskrida 8 timmar.
- c) Såväl i skiftarbete som i dagsarbete ska i genomsnitt två lediga dagar per vecka ingå i utjämningsperioden.

2 Genomsnittlig ordinarie arbetstid som baserar sig på avtal

- a) Utifrån lokala avtal kan arbetstiden också ordnas så att den är i genomsnitt lika lång som den arbetstid per dygn och per vecka som föreskrivs i kollektivavtalet. Utjämningsperioden omfattar högst ett år. Utjämnningen av arbetstiden till dessa mängder kan också genomföras så att man utöver veckovilan även ger hela lediga dagar.

Den ordinarie arbetstiden per dygn kan emellertid förlängas med högst två timmar. Det högsta antalet timmar för den ordinarie arbetstiden per vecka är 50 timmar. Om arbetet utförs under flera än fem dagar i veckan är den ordinarie arbetstiden per vecka högst 48 timmar.

- b) Om anställningsförhållandet i denna arbetstidsform upphör mitt under en utjämningsperiod, beräknas vid anställningsförhållandets upphörande hur många timmar längre den genomsnittliga arbetstiden per vecka är i förhållande till den ordinarie arbetstiden som baserar sig på avtalet, och för de timmar som överskrider detta timantal betalas en ersättning som motsvarar lönen för den ordinarie arbetstiden. På motsvarande sätt, om den genomsnittliga arbetstiden per vecka är kortare än den ordinarie arbetstiden som baserar sig på avtalet, har arbetsgivaren rätt att avdra motsvarande belopp från tjänstemannens lön. Samma principer iakttas även då lönebetalningen har avbrutits under utjämningsperioden och arbetstiden inte utjämnas vid utgången av utjämningsperioden.

Tillämpningsanvisning:

Vid otillräcklig sysselsättning tillämpas i första hand utjämningsledighet och först därefter vid behov permittering.

- c) En arbetsskiftförteckning ska göras upp för minst tre veckor åt gången. I det ska anges tidpunkten då arbetet inleds och avslutas.

9 § Arbetsskiftförteckning och plan för utjämning av arbetstiden

På arbetsplatsen ska en arbetsskiftförteckning utarbetas när det med beaktande av arbetets natur är möjligt. Av arbetsskiftförteckningen ska framgå när den dagliga ordinarie arbetstiden börjar och upphör, måltidspausens längd och tidpunkt samt lediga dagar per vecka.

Bestående ändringar i arbetsskiftförteckningen eller planen för utjämning av arbetstiden bör meddelas till vederbörande tjänsteman och förtroendemannan i så god tid som möjligt och senast två veckor innan ändringen träder i kraft. Om ändringen gäller flera tjänstemän eller annars en betydande del av personalen, ska förhandlingar om ändringen föras med förtroendemannen/förbindelsemannen på förhand.

Tillfälliga avvikelser som ska föras in i arbetsskiftsförteckningen eller planen för utjämning av arbetstiden meddelas de berörda tjänstemännen i så god tid som möjligt och senast den tredje dagen innan ändringen träder i kraft, såvida det inte är fråga om nödarbete. Om ändringen gäller en avdelning eller en motsvarande operativ helhet ska ärendet meddelas även förtroendemannen.

Det är möjligt att genom lokala avtal avvika från ovan nämnda anmälningstider.

10 § Merarbete

1 Begreppet merarbete

Med merarbete avses arbete som med tjänstemannens samtycke utförs utöver den avtalade arbetstiden, dock utan att maximitiderna för den ordinarie arbetstiden i enlighet med 7 § punkt 1 a) och 8 § överskrids.

Mertidsarbetet kan därmed, med undantag av frånvarofall, endast komma i fråga för sådana tjänstemäns del vars avtalade ordinarie arbetstid underskrider 40 timmar per vecka.

2 Former av merarbete

Mertidsarbete förekommer i följande former:

Som dagligt merarbete, vanligtvis bara 0,5 timmar per dag.

Som lediga dagar

- vanligtvis högst 2,5 timmar, då merarbete inte alls har utförts under veckan eller
- ända upp till 40 timmar per vecka då tjänstemannen har varit frånvarande från arbetet under veckan.

Vid tillämpning av genomsnittlig arbetstid per vecka är merarbete det arbete som utförs utöver den ordinarie avtalade arbetstiden per vecka och som under hela periodens gång i genomsnitt underskrider 40 timmar per vecka.

Då tidsperioden som ligger till grund för arbetsskiftsförteckningen är så lång att den inte ryms inom ramen för samma lönebetalningsperiod, kan merarbetet beräknas per vecka så att den ordinarie arbetstiden per vecka som i arbetsskiftsförteckningen fastställs för den aktuella veckan används som jämförelsegrund.

3 Lön för merarbete

För merarbetet betalas oförhöjd lön enligt timantalet, om man inte har kommit överens om att mertidsarbete ersätts med motsvarande ledighet. Grundtimlönen som betalas för merarbete beräknas på samma sätt som övertidsersättningen.

Till en tjänsteman, vars ordinarie arbetstid är 7,5 timmar per dag och 37,5 timmar per vecka betalas emellertid ersättning för merarbete som överskrider arbetstiden per dygn eller vecka i enlighet med arbetstidsschemat så som man har kommit överens om övertidsarbete per dygn eller vecka, såvida inte annat överenskommit vid företaget eller verksamhetsstället. Avtalet ingås med förtroendemannen. Mertidsarbete är inte övertidsarbete.

Det är möjligt att lokalt avtala om att merarbetet byts mot flexledighet. I övrigt iaktas beträffande flexledighet 27 § i semesterlagen, men man ska avtala om tidpunkten för flexledigheten. För flexledigheten betalas ingen semesterpremie.

Ersättning för merarbete kan betalas som en fast månadsersättning eller bytas mot motsvarande ledighet, om man med tjänstemannen har avtalat om det. Om tidpunkten för ledigheten avtalas med tjänstemannen.

11 § Lediga dagar

Den andra lediga dagen som ges per vecka kan avtalas lokalt. Om man inte kommer överens om annat, kan den andra lediga dagen vara:

- en fast veckodag som är lördag eller, om det inte är möjligt, måndag eller
- en varierande veckodag, om arbetet utförs minst sex dagar per vecka.

Om det i arbetet iakttas genomsnittlig arbetstid per vecka, förläggs de lediga dagarna så att perioden innehåller så många lediga dagar att arbetstiden under perioden utjämnas till den ordinarie arbetstiden per vecka.

Om de lediga dagarna inte kan förutsägas ska utjämningsledigheten meddelas minst en vecka på förhand.

12 § Söckenhelgsveckor

1. Under en söckenhelgsvecka är den ordinarie arbetstiden på kvällen före högtidsdag eller lördag som infaller på en vardag densamma som på övriga vardagar.
2. Lediga dagar är emellertid:
 - lördagen under nyårsdagsveckan,
 - lördagen under trettondagsveckan,
 - påskafton,
 - lördagen efter påsk,
 - lördagen under första majveckan,
 - lördagen under Kristi himmelfärdsdagsveckan,
 - midsommarafton,
 - lördagen under självständighetsdagsveckan,
 - julafton,
 - lördagen efter jul.

Om produktionsrelaterade orsaker förutsätter arbete på nämnda lediga dagar, ersätts förlusten av ledig dag med lediga dagar som ges under den ordinarie arbetstiden eller genom ersättning i form av pengar såsom övertidsarbete per vecka, om det inte redan betalas ersättning för driftsstopp under samma tid. Frågor som gäller ersättningsformen ska klargöras på förhand.

3. På nyårsdagen, långfredagen, annandag påsk, första maj, Kristi himmelfärdsdag, midsommardagen samt julaftonen, julafton samt juldagen och annandag jul betalas till samtliga tjänstemän som utför arbete utöver annan lön enkel grundlön, förhöjning för söndagsarbete samt eventuella övertidsförhöjningar.

Protokollsanteckning:

Genom ett lokalt avtal kan man flytta tidpunkten för en helg och de ersättningar som ska betalas för den.

4. Genom ett lokalt avtal kan man flytta tidpunkten för trettondagen och de ersättningar som ska betalas för den.

13 § Övertidsarbete

1 Uppkomsten av övertid

Som övertidsarbete räknas arbete som utförs utöver de maximigränser för den ordinarie arbetstiden som föreskrivs i lag.

Vid tillämpning av genomsnittlig arbetstid är övertidsarbete arbete som utförs utöver de ordinarie arbetstimmar enligt arbetsskiftsförteckningen, dock inte i den utsträckning som arbetstiden i genomsnitt underskrider 8 timmar per dygn och 40 timmar per vecka.

Om en tjänsteman mitt under en arbetsvecka övergår från en arbetstidsform till en annan eller från ett arbetsskift till ett annat, betraktas som övertidsarbete per vecka det arbete som utan att överskrida den ordinarie arbetstiden per dygn överskrider 40 timmar per vecka.

Om en tjänsteman till följd av sjukdom, olycksfall, semester, reservövningar, resa som sker på arbetsgivarens order, permittering av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker, ledighet som ges för årlig förkortning av 40 timmars arbetstid per vecka, ledighet från arbetstidsbanken, flexledighet som tagits ut som en hel dag eller deltagande i yrkesutbildning eller utbildning i anslutning till samarbetsverksamhet som ordnas av arbetsgivaren eller avtalsförbunden och avses i samarbetsavtalet, inte har kunnat utföra det antal arbetstimmar som motsvarar den ordinarie arbetstiden per vecka och tjänstemannen är tvungen att komma till arbetet på en dag som enligt arbetsskiftsförteckningen är hans eller hennes lediga dag, ersätts arbete som utförs på den lediga dagen så som har avtalats om för övertidsarbete per vecka.

Om tjänstemannens arbete fortsätter in på följande dygn eller arbetsdygn, betraktas arbetet vid beräkning av ersättning för merarbete och övertidsarbete som föregående dygns arbete fram till det att tjänstemannens ordinarie arbetsskift normalt inleds. Dessa timmar beaktas då inte vid beräkning av ordinarie arbetstid för det senare dygnet.

2 Övertidsersättningar

För övertidsarbete per dygn betalas för de två första timmarna lön förhöjd med 50 procent och för de därpå följande timmarna lön förhöjd med 100 procent. För övertidsarbete per vecka betalas för de åtta första timmarna lön förhöjd med 50 procent och för de därpå följande timmarna lön förhöjd med 100 procent.

För övertidsarbete som utförs på lördag liksom kvällen före helg- och högtidsdag betalas för samtliga timmar lön förhöjd med 100 procent.

För övertidsarbete per vecka som utförs på påskafton, midsommarafton och julafton betalas för samtliga timmar lön förhöjd med 100 procent.

Övertidsförhöjningen eller hela lönen för övertiden kan betalas som en fast månadsersättning eller bytas mot motsvarande ledighet, om man med tjänstemannen har avtalat om det. Ledigheten ska ges och tas ut inom sex månader efter att övertidsarbetet har utförts.

Lokalt kan avtalas om att övertidsförhöjningen eller hela lönen för övertidsarbetet byts mot flexledighet. I övrigt iakttas beträffande flexledighet 27 § i semesterlagen, men man ska avtala om tidpunkten för flexledigheten. För flexledigheten betalas ingen semesterpremie.

3 Granskningsperiod

Som granskningsperiod för den maximala mängden övertidsarbete kan användas kalenderåret fram till 31.12.2020.

4 Övertidsdivisorer och grundlön

Vid beräkning av förhöjd lön som betalas för övertidsarbete ska grundlönen beräknas så att månadslönen jämte naturaförmånerna divideras med talet 159 när den ordinarie arbetstiden är 40 timmar per vecka och med talet 157 när den ordinarie arbetstiden är 37,5 timmar per vecka. Vid en annan ordinarie arbetstid används som divisor på motsvarande sätt det beräknade antalet arbetstimmar som i genomsnitt faktiskt används för det ordinarie arbetet per månad. I intermittert treskiftsarbete används som divisor för månadslönen talet 155 och i oavbrutet treskiftsarbete talet 149.

Vid beräkning av grundlön ska utöver månadslönen också eventuella naturaförmåners penningvärde, provisionslön och produktionsarvoden liksom ersättningar för vikariat beaktas, men däremot inte skifttillägg, ersättning som betalas för regelbundet söndagsarbete och inte heller avvikande ersättningar av tillfällig natur såsom ersättning för övertidsarbete, söndagsarbete och extra övertidsarbete.

5 Möjlighet att inta måltid

När en tjänsteman efter att den ordinarie arbetstiden upphört stannar kvar för övertidsarbete som uppskattas vara i minst två timmar, ska det anses rimligt att han eller hon reserveras möjlighet till en nödvändig rast för att äta eller möjlighet att inta måltid vid sidan av arbetet.

6 Arbetstiden under vissa söckenhelgsveckor

År 2021		
Veckonummer	Vecka	Arbetsdagar
1	nyårs-/trettondagsveckan	4
13	Påskveckan	4
16	Veckan efter påsk	4
17	Första maj-veckan	5
19	Kristi himmelfärdsveckan	4
25	Midsommarveckan	4
49	Självständighetsveckan	4
51	Julveckan	4
52		5
År 2022		
Veckonummer	Vecka	Arbetsdagar
1	Nyårsveckan	4
15	Trettondagsveckan	4
16	Påskveckan	4
17	Veckan efter påsk	5
21	Första maj-veckan	4
25	Kristi himmelfärdsveckan	4
49	Midsommarveckan	4
51	Självständighetsveckan	5
52	Julveckan	4

Kollektivavtal

År 2023	Vecka	Arbetsdagar
Veckonummer		
1	nyårs-/trettondagsveckan	4
15	Påskveckan	4
16	Veckan efter påsk	4
18	Första maj-veckan	4
20	Kristi himmelfärdsveckan	4
25	Midsommarveckan	4
49	Självständighetsveckan	4
51	Julveckan	5
52	Julveckan	3
År 2024		
Veckonummer	Vecka	Arbetsdagar
1	nyårs-/trettondagsveckan	4
13	Påskveckan	4
14	Veckan efter påsk	4
18	Första maj-veckan	4
19	Kristi himmelfärdsveckan	4
25	Midsommarveckan	4
49	Självständighetsveckan	4
52	Julveckan	2

En tjänsteman som har utfört mer arbete under en söckenhelgsvecka än arbetstiden under denna söckenhelgsvecka förutsätter, får ersättning för de överskridande timmarna så som har avtalats om för övertidsarbete per vecka, såvida arbetet inte ska ersättas som övertidsarbete per dygn. Detta gäller emellertid inte kontinuerligt skiftarbete med avvikande system för utjämning av arbetstiden.

7 Inledande och avslutande arbeten

Då inledande och avslutande arbeten medför övertidsarbete per dygn ska ersättning betalas för arbetet. Därför är det nödvändigt att lokalt klargöra vilka uppgifter som omfattar inledande och avslutande arbeten. Samtidigt ska även utredas hur dessa arbeten i enskilda fall ersätts.

8 Exempel på beräkning av övertidsarbete

Må	Ti	On	To	Fr	Lö	Sö
8	8	8	10	8	1,5	10

Samtliga utförda arbetstimmar under veckan adderas	= 53,5 timmar
Från summan avdras totalantalet övertidstimmar per dygn (To och Sö)	= 4,0 timmar
Återstod	= 49,5 timmar
Från återstoden avdras den ordinarie arbetstiden enligt arbetstidsschemat för denna vecka	= 40,0 timmar
Timantalet övertidsarbete per vecka omfattar	9,5 timmar

För övertidsarbete per dygn betalas lön förhöjd med 50 procent (torsdag). Dock om man redan har intjänat 8 timmar övertidsarbete per vecka, betalas för det utförda övertidsarbetet per dygn lön förhöjd med 100 procent. Här betalas alltså för de två sista timmarna på söndag lön förhöjd med 100 procent.

För övertidsarbete per vecka betalas för de åtta första timmarna lön förhöjd med 50 procent och därefter lön förhöjd med 100 procent. Här betalas alltså lördagstimmarna och de 6,5 första timmarna på söndag förhöjda med 50 procent och de följande 1,5 timmarna på söndag förhöjda med 100 procent. Det ovan sagda gäller arbeten som omfattas av arbetstidslagen.

För arbete som utförs på söndag betalas i ersättning för söndagsarbete utöver annan lön enkel grundlön för samtliga 10 timmar.

Dessutom ska man senare ge veckovila eller så ska ersättning för veckovila betalas i enlighet med de bestämmelser som beskrivs nedan under 19 §.

Bestämmelser om ersättningar för merarbete finns antecknade i 10 § i kollektivavtalet. Om arbetstiden under söckenhelgsveckor föreskrivs i 12 § i kollektivavtalet. Ersättning för övertidsarbete som utförs på helgdagsaftnar behandlas under punkt 2 ovan i denna paragraf.

14 § Lön för deltid

Vid beräkning av storleken på lönen för deltid beräknas timlönen genom att man dividerar månadslönen med det antal ordinarie arbetstimmar som enligt arbetsskiftsförteckningen ingår i den aktuella månaden. Begreppet månadslön är här identiskt med begreppet i 13 §. Frånvaro kan även ersättas med ett motsvarande antal arbetstimmar.

Tillämpningsanvisning:

Deltidslön betalas till exempel när anställningsförhållandet börjar eller upphör vid en annan tidpunkt än i början eller slutet av lönebetalningsperioden eller om tjänstemannen har varit frånvarande från arbetet och arbetsgivaren inte är skyldig att betala lön för frånvarotiden.

Om frånvaron inte ersätts genom att utföra ett motsvarande antal arbetstimmar, går man tillväga på följande sätt:

Frånvarodag/-timme

- Antalet ordinarie arbetsdagar/-timmar som i enlighet med arbetsskiftsförteckningen ingått i månaden beräknas
- Månadslönen divideras med antalet arbetsdagar/-timmar = lönen för frånvarodagen/-timmen
- Frånvarodagens/-timmens lön avdras från månadslönen = lönen för deltid

Lönen för frånvarodagen eller frånvarotimmen varierar per månad enligt antalet arbetsdagar eller arbetstimmar som ingår i den aktuella månaden:

Arbetstider per månad i arbetsdagar och i arbetstimmar år 2021–2024:

ARBETSTIDEN PER MÅNAD 2021

	arbetsdagar	37,5 h	40,0 h
januari	19	142,5	152
februari	20	150,0	160
mars	23	172,5	184
april	20	150,0	160
maj	20	150,0	160
juni	21	157,5	168
juli	22	165,0	176
augusti	22	165,0	176
september	22	165,0	176
oktober	21	157,5	168
november	22	165,0	176
december	22	165,0	176

(inklusive självständighetsdagen)

ARBETSTIDEN PER MÅNAD 2022

	arbetsdagar	37,5 h	40,0 h
januari	20	150,0	160
februari	20	150,0	160
mars	23	172,5	184
april	19	142,5	152
maj	21	157,5	168
juni	21	157,5	168
juli	21	157,5	168
augusti	23	172,5	184
september	22	165,0	176
oktober	21	157,5	168
november	22	165,0	176
december	21	157,5	168

(inklusive självständighetsdagen)

ARBETSTIDEN PER MÅNAD 2023

	arbetsdagar	37,5 h	40,0 h
januari	21	157,5	168
februari	20	150,0	160
mars	23	172,5	184
april	18	135,0	144
maj	21	157,5	168
juni	21	157,5	168
juli	21	157,5	168
augusti	23	172,5	184
september	21	157,5	168
oktober	22	165,0	176
november	22	165,0	176
december	19	142,5	152

(inklusive självständighetsdagen)

ARBETSTIDEN PER MÅNAD 2024

	arbetsdagar	37,5 h	40,0 h
januari	22	165,0	176
februari	21	157,5	168
mars	20	150,0	160
april	21	157,5	168
maj	21	157,5	168
juni	19	142,5	152
juli	23	172,5	184
augusti	22	165,0	176
september	21	157,5	168
oktober	23	172,5	184
november	21	157,5	168
december	19	142,5	152

(inklusive självständighetsdagen)

En förutsättning för tillämpning av denna tabell är att det är fråga om beräkning av deltidslön, att tjänstemannen inte utför oavbrutet treskiftsarbete och att den andra lediga dagen är en lördag.

Tabellen tillämpas vid behov även ifall som avses i 8 § punkt 2 b i detta avtal, om inte annat avtalas lokalt.

15 § Beredskap

Om en tjänsteman enligt avtalet är skyldig att vistas i sin bostad eller annorstädes i jourberedskap, varifrån han eller hon vid behov på överenskommet sätt kan kallas till arbetet, betalas till tjänstemannen för den tid som han eller hon är tvungen att vara bunden halva lönen beräknad utifrån den ordinarie grundlönen. För beredskapen betalas dock för minst fyra beredskapstimmar. Lokalt kan avtalas annat om ersättningen för beredskapen.

Beredskapstiden räknas inte som arbetstid och beredskapstiden omvandlas aldrig till övertid och det betalas inte heller förhöjningar för beredskap under helger, driftstopp eller veckoledigheter, inte heller tillägg för kvälls- och nattarbete för beredskap efter klockan 18.

Om en tjänsteman som befinner sig i beredskap kallas till arbetet, betalas för den tid som används till arbetet lön i enlighet med övriga bestämmelser. För arbetstimmarna betalas inte ersättning för beredskap eller ersättningar för utryckningsbetonat arbete.

Då man särskilt kommer överens om att en tjänsteman i övrigt är skyldig att vara anträffbar under sin lediga tid via personsökare eller mobiltelefon så att han eller hon vid behov kan kallas till arbetet, ska detta beaktas i tjänstemannens helhetslön eller som ett särskilt tillägg. Lokalt kan även avtalas annat om ersättningar för fri beredskap.

Tillämpningsanvisning:

Om beredskapen ska avtalas med tjänstemannen så entydigt att det senare inte kan uppstå meningsskiljaktigheter om på vilket sätt och hur länge tjänstemannen är bunden.

När det är fråga om beredskap som är bunden till en viss plats får beredskapstiden per kalendermånad inte permanent överskrida 150 timmar, om inte annat avtalas lokalt.

16 § Driftstopp

Med driftstopp avses tid under vilken verksamheten vid hela produktionsanläggningen eller en avdelning avbryts till följd av en särskilt överenskommen helg- eller högtidsdag.

När tjänstemannen arbetar under ett s.k. driftstopp i en produktionsanläggning eller vid en avdelning där driftstoppet råder, betalas till honom eller henne för det utförda arbetet oberoende av arbetstidsform utöver den övriga lönen för denna tid även enkel grundlön beräknad så som anges ovan under 13 §.

17 § Utryckningsbetonat arbete och telefonanvisningar

1. I utryckningsbetonat arbete utförs arbetet utifrån en utryckningskallelse och tjänstemannen är tvungen att komma till arbetet utanför sin ordinarie arbetstid efter att han eller hon redan har avlägsnat sig från arbetsplatsen.
2. Utryckningspenningens storlek fastställs utgående från tidpunkten för kallelsen enligt följande:
 - a) Grundlön för två timmar, om kallelsen ges under den ordinarie arbetstiden som upphör senast kl. 16.00 eller efter arbetstiden före kl. 21.00 och
 - b) Grundlön för tre timmar, om kallelsen ges under tiden mellan kl. 21.00 och kl. 06.00.
3. När kallelsen till utryckningsbetonat arbete ges under tiden mellan klockan 21.00 och 06.00 betalas för den tid som används till arbetet grundlön förhöjd med 100 procent i vilken ingår eventuella övertidsersättningar.
4. För ett kortare utryckningsbetonat arbete än en timme betalas dock lön för en timme.
5. Utryckningsbetonat arbete kan inte ersättas genom motsvarande förkortning av tjänstemannens ordinarie arbetstid.
6. Då skyldigheten att under ledig tid, då företagets verksamhet kräver det, per telefon eller på annat sätt ge särskilda anvisningar eller order ingår som bestående och naturlig del i tjänstemannens befattning, ska detta beaktas i tjänstemannens helhetsavlöning eller som ett särskilt tillägg så som lokalt avtalas. Vid överenskommelse om ersättningsbeloppet kan man ta hänsyn till arbete som enligt kallelse sker kvällstid kl. 18–22 eller nattetid kl. 22–06.

Tillämpningsanvisning:

När en tjänsteman kallas till utryckningsbetonat arbete medför detta för honom eller henne extra olägenheter vilka ersätts med utryckningspenning. När en tjänsteman kallas till arbetet vid en sådan tidpunkt under dygnet att allmänna transportförbindelser saknas eller så brådskande att det inte är möjligt att anlita allmänna kommunikationsmedel, betalas till tjänstemannen ersättning för resekostnaderna mot utredning.

Bestämmelsen tillämpas emellertid inte om det utryckningsbetonade arbetet direkt anknyter till arbetet under följande arbetsdygn.

Lön för arbete

Utöver uttryckningspenningen får tjänstemannen normal lön för arbetet och övertidsersättning om arbetet utförs på övertid. Särskilda överenskommelser har ingåtts om ersättning för arbete som utförs på basis av en kallelse som ges under tiden mellan klockan 21.00 och 06.00. För uttryckningsbetonat arbete som utförs under den givna tidsintervallen betalas alltid grundlön förhöjd med 100 % inklusive eventuella övertidsersättningar.

På beredskapsfall enligt 15 § i kollektivavtalet tillämpas inte bestämmelserna om uttryckningsbetonat arbete.

18 § Söndagsarbete

Med söndagsarbete avses arbete som utförs på söndagar, övriga kyrkliga högtidsdagar, första maj och självständighetsdagen. För det betalas utöver annan lön för denna tid enkel grundlön som förhöjning för söndagsarbete.

Om arbetet som utförs på söndag är mer- eller övertidsarbete betalas ersättning för det i enlighet med bestämmelserna om mer- och övertidsarbete och därutöver enkel grundlön som förhöjning för söndagsarbete i enlighet med föregående stycke.

Förhöjningen för söndagsarbete eller hela lönen för söndagsarbetet kan betalas som en fast månadsersättning eller bytas mot motsvarande ledighet, om man avtalar om det med tjänstemannen. Ledigheten ska ges och tas ut inom sex månader efter att övertidsarbetet har utförts.

Det är möjligt att lokalt avtala om att söndagsersättningen byts mot flexledighet. I övrigt iakttas beträffande flexledighet 27 § i semesterlagen, men man ska avtala om tidpunkten för flexledigheten. För flexledigheten betalas ingen semesterpremie.

19 § Vilotider och ersättning för veckovila

Ledighet per vecka

1. Tjänstemannen ska för söndagen ges en oavbruten veckovila på minst 35 timmar. En veckovila av ovan nämnd längd kan även ges vid en annan tidpunkt under veckan, om arbetet på grund av dess natur utförs på samtliga veckodagar eller om tjänstemannen tillfälligt behövs i arbetet på söndag för att trygga det ordinarie arbetets gång i affären eller på företaget.
2. I oavbrutet skiftarbete får veckovilan emellertid ordnas så att den under 12 veckor i genomsnitt omfattar minst 35 timmar per vecka och minst 24 timmar per gång.
3. Det är möjligt att avvika från bestämmelserna om veckovila i denna paragraf:
 - a) När tjänstemannens ordinarie arbetstid per dygn är högst tre timmar,
 - b) När tjänstemannen behövs i nödarbete,
 - c) När arbetets tekniska karaktär inte tillåter att vissa tjänstemän helt befrias från arbetet,
 - d) När tjänstemannen tillfälligt behövs i arbetet under sin veckovila för att förloppet av det ordinarie arbetet som utförs på företaget ska kunna upprätthållas. (börjar från en annan punkt än c))

4. Veckovila anses också ske när veckovilan fördelas på två veckor, förutsatt att merparten av veckovilan sker under den vecka som vilan avser.

Ersättning för veckovila

1. Tjänstemannen ersätts för det arbete som han eller hon tillfälligt utför under veckovilan genom att hans eller hennes ordinarie arbetstid senast under den följande kalendermånaden förkortas i motsvarande mån eller, om man på förhand avtalar om det, genom att ersättningen för veckovila i sin helhet betalas i form av pengar i enlighet med punkt 5 nedan.
2. Om man inte avtalat annat betraktas söndagen i dagarbete och intermittert skiftarbete som veckovilodag och i annat arbete veckans sista lediga dag enligt arbetsskiftsförteckningen.
3. Tillfälligt arbete som utförs under veckovilan ska också ersättas ifall tjänstemannen under samma vecka har varit frånvarande från arbetet på grund av sjukdom, tillfällig vårdledighet, olycksfall eller på grund av att han eller hon har deltagit i utbildning.
4. Under den vecka då motsvarande ledighet ges utgörs den ordinarie arbetstiden av veckoarbetstiden i enlighet med arbetsskiftsförteckningen minskad med det antal timmar som ingår i den givna ledigheten.
5. Om tjänstemannen ger sitt samtycke kan veckoledigheten i sin helhet ersättas i form av pengar så att tjänstemannen utöver månadslönen för den tid som man använt till arbetet får
 - grundlönen förhöjd med 100 procent och
 - och de förhöjningar för övertids- och söndagsarbete som förutsätts i detta avtal, om det samtidigt är fråga om övertids- eller söndagsarbete.
6. Om ersättningssättet ska avtalas samtidigt som man kommer överens om arbetet som ska utföras under veckovilan.

Dygnsvila

1. En tjänsteman ska under de 24 timmar som följer på början av varje arbetsskift ges en oavbruten vilotid på minst 11 timmar. Om de ändamålsenliga arrangemangen av arbetet så förutsätter, kan arbetsgivaren och förtroendemannen/ förbindelsemannen med tjänstemannens samtycke komma överens om att dygnsvilan tillfälligt förkortas. Dygnsvilan kan även förkortas i flexibla arbetstidsformer när tjänstemannen själv beslutar om när han eller hon inleder och avslutar arbetet. Dygnsvilan ska emellertid omfatta minst 7 timmar. Om det till exempel på grund av rotation eller annan sådan anledning anses nödvändigt, kan man lokalt avtala om att förkorta dygnsvilan så att den är minst sju timmar.

Det är möjligt att avvika från vad som stadgas i denna paragraf om den ordinarie arbetstiden per dygn uppgår till högst 3 timmar.

2. Om arbetsarrangemangen och verksamhetens natur förutsätter det kan man tillfälligt avvika från vad som sägs ovan, dock för högst tre på varandra följande dygnsvilor åt gången:
- när tjänstemannens arbetsskift ändras
 - om arbetet utförs i flera perioder per dygn
 - om arbetstagarens arbetsplats och bostad eller hans eller hennes olika arbetsplatser ligger på långt avstånd från varandra
 - för att utjämna oförutsedda rusningstider i periodarbete
 - i anslutning till olycksfall och risker för olycksfall
 - i säkerhets- och bevakningsarbete som förutsätter ständig närvaro för att skydda egendom eller personer
 - i arbete som är nödvändigt för att trygga fortsatt verksamhet samt
 - då tjänstemannen behövs i nödarbete, är det möjligt att avvika från bestämmelsen under punkt 1.

Om dygnsvilan har förkortats med stöd av vad som föreskrivs i 2 mom. ska vilotiden ändå omfatta minst 5 timmar. Tjänstemannen ska så snabbt som möjligt ges vilotider som ersätter den förkortade dygnsvilan, dock senast inom 14 dygn.

Daglig vilotid

1. När arbetet har ordnats med regelbundna skiftbyten i skift som är längre än sex timmar, ska tjänstemannen, även när det gäller arbeten som avses i 7 § i arbetstidslagen, ges en vilotid på minst en halv timme eller möjlighet att inta en måltid under arbetets gång.
2. När arbetstiden i dagarbete överskrider sex timmar ska tjänstemannen under arbetet ges åtminstone en regelbunden vilotid på minst en timme. Den kan emellertid, efter att man lokalt har kommit överens om det, förkortas till en 1/2 timme. Tjänstemannen har rätt att under vilotiden obehindrat avlägsna sig från arbetsplatsen.
3. I arbetstiden räknas ingå all den tid som tjänstemannen är bunden vid sitt arbete eller skyldig att vistas på arbetsplatsen, men däremot inte en sådan rast under vilken han eller hon har såväl rätt som också i praktiken möjlighet att fritt avlägsna sig från arbetsplatsen.

Parterna rekommenderar att tjänstemännen reserveras möjlighet att en gång per dag dricka kaffe eller inta förfriskningar i anslutning till arbetet vid den tidpunkt som med tanke på arbetet är lämpligast så att arbetet därigenom störs så lite som möjligt.

20 § Skiftarbete och kvälls- och nattarbete

1. I skiftarbete ska arbetsskiften regelbundet avlösa varandra och växla med högst fyra veckors intervaller. Man kan avtala om ett annat intervall lokalt. Tjänstemannen kan emellertid, då så avtalas, fortgående arbeta i samma skift. Som skiftarbete räknas också arbete i vilket skiften ändras så att på varandra följande skift överlappar varandra i högst en timme eller att det ligger högst en timme mellan dem och i vilket skiften ändras på ett på förhand bestämt sätt.

Kollektivavtal

2. I skiftarbete betalas skifftillägg per timme enligt följande

Fr.o.m. **1.6.2018** eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

Månadslön naturaförmåner	jämte Tillägg cent/tim	för kvällsskift	<input type="checkbox"/> Tillägg cent/tim	för nattskift	<input type="checkbox"/>
- 2002	194		360		
2003 -	225		413		

På samma sätt fastställs de tillägg för kvälls- och nattarbete som avses under 20 § punkt 4 i kollektivavtalet.

3. Till en tjänsteman i skiftarbete betalas för övertid skifftillägg enligt det skift under vilket övertidsarbetet utförs. Då en tjänsteman i tvåskiftsarbete efter ett kvällsskift stannar kvar för övertidsarbete betalas till honom eller henne för övertidsarbetet skifftillägg enligt nattskift.
4. När arbetet inte är skiftarbete, övertidsarbete eller nödarbete och tjänstemannen är tvungen att utföra arbetet kl. 18–22, betraktas sådant arbete som kvällsarbete och arbete som utförs kl. 22–06 som nattarbete. För sådant arbete betalas ett tillägg som är lika stort som kvällsskiftstillägget eller nattskiftstillägget om det hade varit fråga om skiftarbete.
5. När en tjänsteman i kvälls- eller nattarbete efter sitt arbetsskift stannar kvar för övertid, betalas ett tillägg för kvälls- eller nattarbete som fastställs utifrån den ordinarie arbetstiden också för övertidsarbetet, högst fram till klockan 06.
6. Skifftillägget kan betalas också som en särskild fast månadsersättning. Då ska månadsersättningens storlek fastställas utgående från minst de centbelopp som anges i avtalet.
7. Skifftillägget som eventuellt betalas för övertids- och söndagsarbete ska betalas förhöjt på samma sätt som annan lön som betalas för denna tid.
8. Till en tjänsteman som arbetar i oavbrutet treskiftsarbete och i kontinuerligt tvåskiftsarbete betalas för varje timme som utförts under morgon-, kvälls- och nattskift och som ingår i den ordinarie arbetstiden ett särskilt tillägg som fr.o.m. 1.6.2018 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter uppgår till 132 cent.
9. Lokalt är det möjligt att med förtroendemannen avtala om andra tidpunkter för skifftillägg och tillägg för kvälls- och nattarbete.

21 § Lön under sjuktid eller moderskapsledighet samt efter olycksfall

1 Lönebetalningsskyldighet

Om en tjänsteman på grund av sjukdom eller olycksfall är arbetsoförmögen och inte har vållat sjukdomen eller olycksfallet uppsåtligt, genom brottslig verksamhet eller lättsinnigt leverne eller annat grovt vållande, har tjänstemannen rätt att medan arbetsoförmågan pågår få sin lön jämte naturaförmåner till det belopp som tjänstemannen under den ordinarie arbetstiden hade förtjänat, om han eller hon hade varit i arbetet enligt följande:

Anställningsförhållandet har fortgått oavbrutet	Lön
1 månad men under 1 år	för 4 veckor
1 år men under 5 år	för 5 veckor
5 år eller längre	för 3 månader

Om en arbetsförmåga till följd av sjukdom eller olycksfall börjar innan anställningsförhållandet har fortgått en månad betalar arbetsgivaren 50 % som lön för sjuktid, dock högst för de arbetsdagar enligt arbetstidsschemat som omfattar dagen då arbetsförmågan började och en tidsperiod på 9 vardagar därefter. Om en tjänstemans rätt till dagpenning enligt sjukförsäkringslagen börjar tidigare förkortas på motsvarande sätt den tid för vilken lön ska betalas.

I detta sammanhang avses med månad en tidsperiod på 30 dagar (juridisk månad), på motsvarande sätt avses med fyra veckor en tidsperiod på 28 dagar, med fem veckor en tidsperiod på 35 dagar och med tre månader en tidsperiod på 90 dagar.

Om en tjänsteman då han eller hon har ingått arbetsavtalet med arbetsgivaren avsiktligt har hemlighållit sin sjukdom för arbetsgivaren, är arbetsgivaren inte skyldig att betala lön för sjuktid.

2 Återfall av samma sjukdom

Om tjänstemannens arbetsförmåga på grund av samma sjukdom börjar på nytt inom 30 dagar från den dag för vilken arbetsgivaren senast betalade lön för sjuktid till honom eller henne, är tjänstemannen inte berättigad till en ny tidsperiod med lön för sjuktid i enlighet med punkt 1 utan lönen för sjuktiden betalas sammanlagt högst för den tidsperiod som anges under punkt 1. Om arbetsgivarens skyldighet att betala lön redan har uppfyllts under föregående period med arbetsförmåga, betalar arbetsgivaren emellertid lön för en dags väntetid i enlighet med 8 kap. 7 § 2 mom. i sjukförsäkringslagen. Fastställandet om huruvida det handlar om samma eller olika sjukdomar sker utgående från sjukförsäkringsbyråns beslut.

3 Anmälningsskyldighet och läkarintyg

En tjänsteman som på grund av sjukdom har blivit arbetsförmögen är skyldig att utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren om det liksom om när arbetsförmågan uppskattas upphöra.

När arbetsgivaren så kräver ska tjänstemannen förete ett läkarintyg över sin sjukdom som utfärdats av företagets företagsläkare eller ett annat läkarintyg som arbetsgivaren godkänner. När arbetsgivaren inte godkänner det läkarintyg som tjänstemannen förete och hänvisar tjänstemannen till en annan utsedd läkare för undersökning, ska arbetsgivaren ersätta läkarintygsarvodet som detta tillvägagångssätt medför.

4 Ersättande arbete

Med ersättande arbete avses arbete som en tjänsteman gör då han eller hon till följd av sjukdom eller olycksfall är arbetsförmögen att utföra sina arbetsavtalsenliga eller etablerade arbetsuppgifter. Det ersättande arbetet ska vara ändamålsenligt och i den mån det är möjligt motsvara tjänstemannens normala arbetsuppgifter. Särskilt avtal kan ingås om ersättande arbete i en annan uppgift eller utbildning.

Det ersättande arbetet är frivilligt och baseras på företagshälsovårdsläkarens bedömning av arbetstagarens arbetsförmåga samt avtalet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren om ersättande arbete. Det ersättande arbetet får inte äventyra tjänstemannens tillfrisknande. De praktiska tillvägagångssätten och principerna kring det ersättande arbetet ska behandlas i samarbetsförfarandet innan de tas i bruk.

Protokollsanteckning:

I förbundens gemensamma handbok om ersättande arbete inom de kemiska branscherna behandlas användningen av ersättande arbete i företag. Vid behov handleder och utbildar förbunden företag om användning av ersättande arbete.

5 Familjeledigheter

Tjänstemannen ges moderskapsledighet, särskild moderskapsledighet, faderskapsledighet och föräldraledighet för den tid som hon eller han enligt sjukförsäkringslagen anses vara berättigad till moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldrapenning. Som lön för moderskapsledighet betalas skillnaden mellan lönen och dagpenningen för tre månader.

En förutsättning för lönebetalningen är emellertid att tjänstemannens anställningsförhållande oavbrutet har fortgått minst sex månader före nedkomsten. När en tjänsteman har adopterat ett barn under skolåldern, får han eller hon under samma förutsättningar i direkt anknytning till adoptionen en ledighet med lön på tre månader som kan likställas med moderskapsledigheten.

Till tjänstemannen betalas för en period av faderskapsledighet på sex (6) dagar lön för ordinarie arbetstid jämte naturaförmåner och skillnaden mellan dagpenning och lön. Vid betalning av lön för faderskapsledighet iaktas samma förutsättningar och övriga bestämmelser som vid betalning av lön för moderskapsledighet.

Protokollsanteckning:

Betalning av utjämningslön förutsätter en utredning av tjänstemannen angående moderskaps- och faderskapspenningens storlek samt en utredning av motsvarigheten till dagpenning för familjeledighet efter att familjeledighetsreformen trätt i kraft.

I stället för skillnaden mellan lönen och dagpenningen kan arbetsgivaren betala full lön om denne så vill.

Parterna rekommenderar att det görs upp en helhetsplan om utnyttjandet av föräldraledighet och vårdledighet på den blankett som centralorganisationerna tillsammans har utarbetat.

Arbetsgivaren ska erbjuda en tjänsteman som efter en familjeledighet återvänder till arbetet de uppgifter som han eller hon utförde innan familjeledigheten inleddes. Om detta inte är möjligt ska arbetsgivaren erbjuda andra uppgifter på samma nivå eller, om sådana inte finns, annat arbete. En tjänsteman som avses i detta stycke har rätt till arbete före den vikarie som anställts för familjeledigheten.

Parterna rekommenderar att arbetsgivaren och tjänstemannen diskuterar frivillig och fritt utformad kontakt under familjeledigheten innan tjänstemannen påbörjar sin ledighet. Exempelvis kan man diskutera olika sätt att informera tjänstemannen om aktuella frågor på arbetsplatsen under familjeledigheten samt åtgärder för att göra att återgången till arbetet efter familjeledigheten smidigare och effektivare.

6 Avdragsrätt

För den tid som arbetsgivaren har betalat till tjänstemannen lön som fastställs i denna paragraf, är arbetsgivaren berättigad till att som återbäring till sig själv lyfta den dagpenning eller därmed jämförbar ersättning som utgående från lag eller avtal tillkommer tjänstemannen eller få beloppet återbetalt av tjänstemannen, dock inte mer än det belopp som arbetsgivaren har betalt. Avdragsrätten gäller emellertid inte den dagpenning eller ersättning som betalas till tjänstemannen utgående från en sådan frivillig försäkring som tjänstemannen själv helt eller delvis har bekostat.

Om dagpenningen eller en därmed jämförbar ersättning inte betalas på grund av orsaker som beror på tjänstemannen eller om den betalas till ett lägre belopp än vad tjänstemannen enligt lagen skulle ha varit berättigad till, har arbetsgivaren rätt att avdra från lönen den del av dagpenningen eller ersättningen som på grund av tjänstemannens försummelse har blivit obetald.

22 § Läkareundersökningar

1 Lagstadgade läkarundersökningar

Tjänstemannens månadslön sänks inte för den tid som motsvarar de förlorade ordinarie arbetstimmarna på grund av hälsoundersökningar under anställningsförhållandet enligt stadsrådets förordning (1484/2001) om principerna för god företagshälsovårdspraxis samt om företagshälsovårdens innehåll, yrkesutbildade personer och sakkunniga och den utbildning som krävs inom företagshälsovården som godkänns i företagshälsovårdens verksamhetsplan samt för resor i anknytning till dessa. Samma tillvägagångssätt tillämpas i fråga om undersökningar som avses i lagen om unga arbetstagare (998/93), i strålningslagen (592/91) och i lagen om smittsamma sjukdomar (583/86).

Till en tjänsteman som remitteras till i ovan nämnda lagrum avsedda undersökningar eller som i en sådan undersökning förordnas till efterkontroll, betalar arbetsgivaren även ersättning för nödvändiga resekostnader. Om undersökningarna eller efterkontrollen äger rum på en annan ort, betalar arbetsgivaren även dagtraktamente.

Om kontrollen äger rum under tjänstemannens fritid, betalas till honom eller henne i ersättning för extra kostnader en summa som motsvarar minimibeloppet av sjukdagpenningen enligt 11:e kapitlet 7 § i sjukförsäkringslagen.

2 Övriga läkarundersökningar

Förutsättningar för ersättning av inkomstbortfallet är:

2.1 Grundläggande förutsättningar (gäller samtliga punkter 2.2.1–2.2.5)

Det ska vara fråga om ett sjukdomsfall eller ett olycksfall och det är nödvändigt att tjänstemannen snabbt genomgår en hälsoundersökning. Tjänstemannen ska lägga fram en utredning över läkarundersökningen som arbetsgivaren godkänner (t.ex. läkarintyg eller kvitto över läkararvodet) och på begäran av arbetsgivaren en utredning över hur länge läkarundersökningen med väntetider och skäliga resetider varade.

I övriga sjukdomsfall eller olycksfall än de ovan nämnda förutsätts att tjänstemännen bokar en mottagningstid under arbetstiden endast om det inte är möjligt att inom skälig tid (t.ex. i normala fall en vecka) få en tid utanför arbetstiden. Tjänstemannen ska förete en tillförlitlig utredning över att han eller hon inte har kunnat få en mottagningstid utanför arbetstiden.

Tjänstemannen ska informera arbetsgivaren om sitt läkarbesök på förhand. Om det på grund av ett oöverstigit hinder inte är möjligt att underrätta arbetsgivaren på förhand ska arbetsgivaren meddelas genast då det är möjligt.

Läkarundersökningen ska ordnas så att onödig förlust av arbetstid undviks.

Om tjänstemannen får lön för sjuktid under den tid som läkarundersökningen varar, betalas inte ersättning för inkomstbortfall med stöd av avtalsbestämmelserna som gäller läkarundersökningar.

Då sjukdomen beror på eget grovt vållande eller uppsåt ersätts inte inkomstbortfallet.

2.2 Särskilda förutsättningar

Inkomstbortfallet ersätts i följande fall:

2.2.1 Ny eller återkommande sjukdom

För tiden för en sådan läkarundersökning i samband med vilken tjänstemannens sjukdom konstateras.

För tiden för en arbetsoförmåga som till följd av läkarens undersökningsåtgärder varar i högst ett dygn.

När tjänstemannen på grund av sjukdomssymtom har tagits in på sjukhus för observation eller undersökning. Då iakttas bestämmelserna om lön för sjuktid.

2.2.2 Tidigare konstaterad sjukdom

För tiden för en läkarundersökning som en kronisk sjukdom förutsätter, förutsatt att läkarundersökningen utförs av en specialist inom området i syfte att fastställa vård.

Om sjukdomen väsentligt förvärras vilket har medfört att tjänstemannen är tvungen att söka sig till en läkarundersökning.

För den tid en läkarundersökning av en specialist inom området varar då undersökningen genomförs i syfte ordinera hjälpmedel, t.ex. glasögon.

För tiden för en läkarundersökning i syfte att ordinera behandling för en annan tidigare konstaterad sjukdom varar, endast om läkartjänster inte är tillgängliga utanför arbetstiden.

För tiden för en arbetsoförmåga som förorsakats av vårdåtgärder som en cancersjukdom förutsätter. Då iakttas bestämmelserna om lön för sjuktid.

2.2.3 Laboratorie- och röntgenundersökningar

För tiden för laboratorie- och röntgenundersökningar som direkt anknyter till en läkarundersökning som ersätts. Laboratorie- och röntgenundersökningen ska vara ordinerad av en läkare och sålunda utgöra en del av läkarundersökningen. Inkomstbortfallet för tiden för en särskild laboratorie- eller röntgenundersökning ersätts endast om tjänstemannen inte har möjlighet att utanför arbetstiden genomgå ovan nämnda laboratorie- och röntgenundersökningar eller om sjukdomen förutsätter att undersökningen endast utförs vid en viss tidpunkt under dygnet. Ett sådant krav i fråga om tidpunkten ska utredas med läkarintyg.

2.2.4 Läkarkontroller och undersökningar i anknytning till graviditet

För tiden för en nödvändig undersökning i syfte att få ett intyg av läkare eller hälsovårdscentral som förutsätts för att tjänstemannen får moderskapspenning och tiden för medicinska undersökningar som föregår förlossningen (L 824/94), om tjänstemannen inte har fått en mottagningstid utanför arbetstiden. En förutsättning är att kontrollen eller undersökningen har ordnats utan onödig förlust av arbetstiden.

Tjänstemannen ska på begäran förete för arbetsgivaren en utredning över att undersökningen anknyter till graviditeten och att det är nödvändigt att undersökningen utförs under arbetstiden.

2.2.5 Plötslig tandsjukdom

Om en plötslig tandsjukdom före vårdåtgärder medför tjänstemannen en arbetsoförmåga som kräver vård samma dag eller under samma arbetsskift för den tid som vårdåtgärden varar, om arbetstagaren inte lyckas få vård utanför arbetstiden. Arbetsoförmågan och behovet av brådskande vård bevisas med ett tandläkarintyg.

2.2.6 Cancerscreeningar

Cancerscreeningar enligt statsrådets förordning likställs med övriga läkarundersökningar.

3 Beräkning

Det ovan under punkterna 1–2 avsedda inkomstbortfallet bestäms i enlighet med beräknings- och samordningsstadgandena för lön för sjuktid i kollektivavtalet. På samma sätt tillämpas för den under punkt 1.2 avsedda dagpenningens del kollektivavtalets bestämmelser om ersättning av resekostnader.

Tillämpningsanvisningar:

En förutsättning för ersättning av inkomstbortfall vid en ny eller återkommande sjukdom är att tjänstemannens sjukdom konstateras i samband med en läkarundersökning, även om tjänstemannen inte skulle konstateras vara arbetsoförmögen.

Under punkten som gäller en tidigare konstaterad sjukdom förutsätts för kroniska sjukdomar att läkarundersökningen utförs av en specialist inom området i syfte att fastställa vård. Förutsättningen för ersättligheten uppfylls för kroniska sjukdomar även genom en läkarundersökning som utförs vid en poliklinik för specialområdet i syfte att fastställa vård.

23 § Resersättningar

1 Reseskyldighet och ersättningar

Tjänstemannen är skyldig att företa de resor som arbetsuppgifterna förutsätter. Resan ska företas på ett ändamålsenligt sätt så att det inte används mer tid för resan och att den inte orsakar högre kostnader än vad som är nödvändigt för utförandet av uppgifterna.

Arbetsgivaren ersätter samtliga nödvändiga resekostnader i vilka räknas ingå prisen på färdbiljetter, bagagekostnader och, då resan företas på natten, prisen på sovplatsbiljetter.

Om tjänstemannen under något resedygn får en kostnadsfri måltid eller en måltid som ingår i biljettpriset utgör dagtraktamentets maximibelopp hälften av de belopp som anges ovan i denna paragraf. Med fri kost avses i fråga om heldagtraktamente två fria måltider och i fråga om partiellt dagtraktamente en kostnadsfri måltid.

Ersättningen för de kostnader som resan ger upphov till liksom övriga detaljer i anslutning till resan ska vid behov utredas i samråd före resan.

2 Resans början och slut

Resan anses ha inletts när tjänstemannen beger sig på resan från arbetsplatsen eller enligt en särskild överenskommelse från sitt hem innan den ordinarie arbetstiden börjar och avslutad när tjänstemannen återvänder till sin arbetsplats, om han eller hon efter att den ordinarie arbetstiden upphört inte direkt återvänder hem, varvid resan anses avslutad då. Dygn som berättigar till dagtraktamente beräknas från det att resan inleds till det att den avslutas. Bestämmelserna om lön för resetid inverkar inte på beräkningen av antalet resedygn.

3 Resekostnader och dagtraktamenten i hemlandet

För resor i hemlandet betalas dagtraktamente och inkvarteringskostnader i enlighet med gällande beslut av skattestyrelsen. (Se www.vero.fi).

Då en tjänsteman undantagsvis på grund av sitt arbete inte har möjlighet att inta sin måltid i arbetsgivarens matsal eller i sin bostad under måltidspausen och det inte är fråga om arbete på företagets verksamhetsställe på samma ort eller annars nära beläget företagets verksamhetsställe där möjligheten att inta måltider motsvarar den normala möjligheten att inta måltider, betalas till tjänstemannen som måltidsersättning 1/4 av dagtraktamentet i hemlandet. I dessa fall betalas inget dagtraktamente.

Tillämpningsanvisning:

I vissa fall kan det uppstå problem med att avgöra om bestämmelsen om partiellt dagtraktamente eller bestämmelsen om måltidsersättning ska tillämpas:

Vissa exempel:

1. Tjänstemannen åker med buss från arbetsplatsen i utkanten av Jyväskylä till stadens centrum i arbetsärenden. På returreisan uträttar tjänstemannen ännu ett ärende i stadens ämbetsverk. Avresan skedde kl. 09 och tjänstemannen var åter i arbetet kl. 13 – en måltidsersättning (en måltid).
2. Tjänstemannen beger sig från Helsingfors till Esbo kl. 11 och återvänder till arbetet kl. 16 – en måltidsersättning (en måltid).
3. Tjänstemannen beger sig från Helsingfors till Esbo kl. 11 och återvänder till arbetet/hem kl. 18.30 – två måltidsersättningar (två måltider).
4. Tjänstemannen åker från Tammerfors till Åbo med flyg kl. 08 och återvänder kl. 15 – ett partiellt dagtraktamente.
5. Varkaus-Kuopio-Varkaus kl. 07–19 – ett dagtraktamente i hemlandet.

Då tjänstemannen inte lägger fram en inkvarteringsfaktura betalas till honom eller henne en övernattningspenning i enlighet med skattestyrelsens gällande beslut.

4 Resekostnader och dagtraktamenten utomlands

För en utlandsresa som arbetsuppgifterna förutsätter betalas utlandsdagtraktamente i enlighet med skattestyrelsens gällande beslut. (Se www.vero.fi).

När den tid som används för en resa utomlands överskrider det sista fulla resedygnet med över 10 timmar, betalas till tjänstemannen för ett sådant ofullständigt resedygn helt utlandsdagtraktamente och då tiden överskrids med mer än 2 timmar men högst 10 timmar hälften av utlandsdagtraktamentet.

Dagtraktamentet som betalas för ett ofullständigt dygn fastställs utgående från det utlandsdagtraktamente som betalas för det sista fulla resedygnet.

Om den totala tiden som används till en arbetsresa utomlands underskrider 24 timmar men ändå är minst 10 timmar, betalas till tjänstemannen helt dagtraktamente som fastställs per land.

Om det till följd av devalvering, revalvering eller andra valutaarrangemang sker väsentliga ändringar i valutakurserna ska förbunden sinsemellan avtala om de eventuella ändringarna av dagtraktamenten och hotellresor som detta medför.

5 Arbetskommenderingar

Om utförandet av arbetet förutsätter en oavbruten vistelse på samma ort i minst 2 veckor är det fråga om en kort arbetskommendering. Om utförandet av arbetet tar minst 2 månader är det fråga om en lång arbetskommendering.

I dessa fall kan man lokalt avtala om dagtraktamentens storlek med beaktande av de lokala omständigheterna och de åtgärder som arbetsgivaren eventuellt med tanke på vistelsen har vidtagit.

6 Antal timmar som förutsätts i arbetsskiftsförteckningen och dagslönegaranti

Arbete som utförs under resedygnet räknas in i den ordinarie arbetstiden inom ramen för det timantal som förutsätts i arbetsskiftsförteckningen. För eventuellt mer- och övertidsarbete betalas de mertids- och övertidsersättningar som förutsätts i detta avtal. Om antalet arbetstimmar som förutsätts i arbetsskiftsförteckningen inte har kunnat utföras under samma dygn, minskas tjänstemannens månadslön inte på grund av det.

7 Ersättning för resetid

Ifall tjänstemannen på order av arbetsgivaren reser under en tid som enligt arbetsskiftsförteckningen är tjänstemannens fritid, ersätts den tid som har använts till resan med grundlön, dock högst för 8 timmar på en arbetsdag och för 16 timmar på en ledig dag. I resetiden räknas ingå hela halvtimmar. Resetiden räknas inte som arbetstid.

Denna förmån kan även genomföras så att man lokalt kommer överens om en särskild fast månadsersättning.

När arbetsgivaren bekostar en sovplats för tjänstemannen, betalas för tiden mellan klockan 21 och 07 inte ersättning för den tid som används till resan.

Vid beräkning av uppfyllelsen av den ordinarie arbetstiden per vecka beaktas som utgångspunkt för beräkningen av övertidsarbete per vecka även de timmar som man använt för resor upp till maximigränserna för den ordinarie arbetstiden per dygn enligt arbetsskiftförteckningen för sådana resedagar då den ordinarie arbetstiden per dygn annars inte uppfylls. Dessa timmar räknas emellertid inte som ordinarie arbetstimmar.

Då tjänstemannens normala arbetsuppgifter förutsätter återkommande resor eller då en tjänsteman på grund av sina arbetsuppgifters karaktär själv beslutar om sina resor och om användningen av arbetstiden, betalas ingen ersättning för den tid som används för resor.

Med en tjänsteman som avses i detta moment kan man komma överens om att man i stället för de ovan nämnda dagtraktamentena och måltidsersättningen betalar en fast separat ersättning i samband med månadslönen.

8 Användning av egen bil

Om man har avtalat om användning av egen bil betalas för det ersättning i enlighet med gällande beslut av skattestyrelsen. (Se www.vero.fi).

9 Resereglemente

För en arbetsplats kan genom lokala avtal fastställas ett resereglemente. Med resereglementet är det möjligt att avvika från bestämmelserna i denna paragraf under den förutsättningen att ersättandet av resor i sin helhet motsvarar nivån enligt denna paragraf.

24 § Utbildnings- och utvecklingsevenemang

Arbetsgivaren kan utöver den ordinarie årliga arbetstiden anvisa en tjänsteman högst åtta timmar per kalenderår tilläggsutbildning, kompletterande utbildning, utrustningsutbildning, arbetshälsoutbildning eller säkerhetsutbildning som är nödvändig med tanke på arbetet eller för att förbättra produktiviteten, effektiviteten och kvaliteten i form av utvecklingsevenemang på arbetsplatsen eller på en av arbetsgivaren anvisad plats.

Denna tid utgör ordinarie arbetstid som får anvisas utöver den i kollektivavtalet fastställda ordinarie årliga arbetstiden. För en utbildning eller ett utvecklingsevenemang betalas en lön som motsvarar lönen för den ordinarie arbetstiden, inklusive eventuella arbetstids- och miljötillägg.

Utbildningen eller utvecklingsevenemangen kan genomföras så att arbetsskiftet förlängs med utbildningens eller utvecklingstillfällets längd, dock med högst två timmar per dag om inget annat avtalas lokalt. Utbildningar eller utvecklingsevenemang kan även pågå en hel dag. En utbildning eller ett utvecklingsevenemang kan inte förläggas till en söckenhelg.

I övrigt iakttas angående utbildningsverksamheten bestämmelserna i samarbetsavtalet mellan förbunden.

Protokollsanteckning:

Om utbildningar eller evenemang enligt ovan anordnas utanför arbetsplatsen tillämpas bestämmelserna i 23 § i fråga om ersättning av resekostnader.

25 § Ersättning för utbildningar

Då en tjänsteman på uppdrag av arbetsgivaren deltar i en utbildning i syfte att främja yrkeskunnigheten betalas reseersättningarna i enlighet med bestämmelserna i 23 § i kollektivavtalet.

Ersättningarna i enlighet med föregående punkt betalas även till en tjänsteman som deltar i gemensam utbildning i enlighet med 5.2 § i samarbetsavtalet, såvida man lokalt har konstaterat att syftet med utbildningen är att främja tjänstemännens yrkesfärdigheter.

Om utbildningen ordnas vid en sådan tidpunkt att t.ex. en tjänsteman som arbetar i nattskift är tvungen att delta i utbildningen under sin fritid, ska tjänstemannen för denna tid betalas ersättning i enlighet med grundlönen eller ges en motsvarande ledighet. Om tjänstemannen deltar i kursen under sin ordinarie arbetstid ska hans eller hennes lön inte minskas på grund av detta. För resor i anslutning till utbildning som avses i denna paragraf betalas inte lön för resetid.

Protokollsanteckning 1:

Utbildningar utgör i regel inte arbetstid och lön för resetid betalas inte för dem. I undantagsfall kan utbildningen vara arbetstid i enlighet med kollektivavtalets bilaga 6, varvid lön för resetid betalas på samma sätt som vid arbetsresa.

Ifall tjänstemannen deltar i en utbildning som avses ovan under sin fritid fastställer avtalsparterna att man vid behov lokalt kommer överens om ersättningsgrunderna för deltagandet i utbildningen.

När utbildningar ordnas ska man se till att tjänstemännen får en tillräckligt lång daglig vilotid.

26 § Semester

1 Beviljande av semester

Semester ges enligt lag. Vid fastställande av semesterns längd räknas som anställningens fortsatta längd även den tid som tjänstemannen har varit anställd hos samma arbetsgivare innan anställningsförhållandet avbryts på grund av studier i syfte att öka tjänstemannens yrkeskunnighet liksom även den tid under vilken den här avsedda personen har arbetat för den nämnda arbetsgivaren medan studierna fortgått, såvida anställningsförhållandet fortgår omedelbart efter att studierna har avslutats. Lokalt kan man avtala om att dela upp en semester på över tolv vardagar så att den tas ut i en eller flera delar.

Ledighet uttagen från arbetstidsbanken räknas som tid likställd med arbetstid då längden på semestern beräknas.

I kontinuerligt treskiftsarbete kan man lokalt avtala om att semestern eller en del av den placeras inom de ledighetsperioder som ingår i utjämningsystem för arbetstiden.

Om arbetstiden har ordnats i 12-timmarsskift och tjänstemannen arbetar enligt utjämnings-schemat för arbetstiden, påverkas inte tjänstemannens intjänade semester av den frånvaro som beror på hur arbetstiden har ordnats.

2 Semesterlön och -ersättning

Semesterlön ska betalas innan semestern inleds, om man lokalt inte kommit överens om att den betalas på ordinarie lönebetalningsdagar. Daglönen som betalas som semesterlön eller semesterersättning beräknas:

- a) Utgående från månadslönen så att månadslönen divideras med talet 25 och multipliceras med antalet semesterdagar.

När man i praktiken vill fastställa semesterlönen måste man sålunda dels hänvisa till lönen som betalats för tiden i arbetet, dels till lönen som är inriktad på semestertiden. Tillsammans ska de alltid motsvara månadslönen. Eftersom användningen av talet 25 som divisor för månadslönen inte alltid leder till den semesterlön som avses i 10 § 1 mom. i semesterlagen, rekommenderas med hänvisning till bestämmelsen i 10 § 2 mom. i semesterlagen att semesterlönen beräknas med hjälp av lönebetalningsmetoden för deltid.

- b) Utgående från provisionslön så att man med det antal månader som berättigar till semester dividerar den lön som man intjänat under dessa månader och använder talet 25 för att ändra den så beräknade genomsnittliga månadslönen till daglön.

- c) Utgående från andra löneformer så att de lediga dagar som infaller på vardagar räknas som likställda med arbetade dagar.

- d) Till en tjänsteman som har utfört fortgående eller regelbundet återkommande skiftarbete betalas för semestertiden utöver månadslönen en genomsnittlig dagslön som beräknas utgående från skifttillägget så som föreskrivs i 11 § i semesterlagen. Vid beräkning av ovan avsedd genomsnittlig daglön beaktas samtidigt även andra fortgående eller regelbundet återkommande avtalsbaserade tillägg liksom regelbundet återkommande förhöjningar för söndagsarbete.

- e) Då till en tjänsteman betalas fasta månadsersättningar för övertidsarbete, skiftarbete, inledande och avslutande arbete ska dessa löneartade delar också betalas under semestern. När det gäller naturaförmånerna iakttas bestämmelserna i 9 § 2 mom. i semesterlagen.

3 Semesterpremie

Till en tjänsteman betalas som semesterpremie 50 procent av hans eller hennes i detta avtal avsedda semesterlön (=penninglön). Vid beräkning av semesterpremie delas månadslönen med talet 25 och multipliceras med antalet semesterdagar enligt semesterlagen.

Hälften av semesterpremien betalas i samband med semesterlönen. Hälften betalas i samband med den lönebetalning då tjänstemannens lön för den första arbetsdagen efter semestern betalas, eller skulle ha betalats, om tjänstemannen inte hade varit förhindrad att återgå till arbetet.

Semesterpremien betalas även för den semesterersättnings del som betalas för ett redan utgående semesterkvalifikationsår, såvida ett anställningsförhållande som gäller tills vidare upphör under semesterperioden av orsaker som inte beror på tjänstemannen själv eller då en visstidsanställning upphör under semesterperioden.

Till en tjänsteman som går i ålderspension eller pension på grund av arbetsförmåga och i förtida ålderspension eller individuell förtidspension betalas semesterpenning i ovan nämnd procentsats utifrån den semesterlön och eventuella semesterersättning som tjänstemannen är berättigad till.

En tjänsteman som efter fullgjord värnplikt i aktiv trupp efter avslutad tjänstgöringstid återgår till arbetet så som förutsätts i lagen om fortbestånd av arbetsavtals- och tjänsteförhållandet för den som fullgör skyldighet att försvara landet (8.5.2009/305) har rätt att få semesterpremie i den nämnda procenten av den semesterersättning som betalades tjänstemannen när han inledde sin tjänstgöring.

Arbetsgivaren kan också betala semesterpremie på följande sätt: Vid två lönebetalningstillfällen, varav det ena inträffar under sommarsemesterperioden och det andra under vintersemesterperioden. Arbetsgivaren måste varje år, efter att ha rådfrågat förtroendemannen, senast i slutet av mars meddela datumen för utbetalning under sommarsemesterperioden, som inleds 2.5, och under den efterföljande vintersemesterperioden. Om arbetsgivaren inte meddelar något utbetalningsdatum är dessa 15.6 för sommarsemester och 15.2 för vintersemester, eller i samband med de närmast följande lönebetalningsdagarna. Semesterpremien för sommarsemester ska betalas senast i slutet av juli. Detta påverkar inte villkoren för att få semesterpremie.

Dessutom kan man avtala om att semesterpremien betalas i en eller flera delar, dock så att den är betald i sin helhet senast före utgången av semesterkvalifikationsåret som följer på det semesterkvalifikationsår som berättigar till den här semestern. Alternativt kan avtalas om att semesterpremien ersätts med motsvarande ledighet som ska tas ut före utgången av det ovan avsedda semesterkvalifikationsåret. Semesterpremieledighet räknas som tid likställd med arbetstid vid intjänande av semester. Om tjänstemannens anställningsförhållande upphör före den lokalt avtalade tidpunkten för betalning semesterpremie, betalas semesterpremien när anställningsförhållandet upphör, såvida tjänstemannen i övrigt är berättigad till semesterpremie.

Arbetsgivaren har rätt att, då ett ändamålsenligt arrangemang av produktion och arbeten förutsätter det, av den i 20 § 2 mom. första meningen avsedda semestern (sommarsemester) ge den del som överskrider 18 semesterdagar som en enhetlig period vid en annan tidpunkt än under semesterperioden. För denna semesters del, som på initiativ av arbetsgivaren sålunda ges utanför semesterperioden, betalas utöver vad som i övrigt har avtalats om semesterpremien, en extra semesterpremie vars storlek uppgår till 50 % av semesterlönen för denna semesterdel.

Det är möjligt att lokalt avtala om att semesterpremien byts mot flexledighet. I övrigt iaktas beträffande flexledighet 27 § i semesterlagen, men man ska avtala om tidpunkten för flexledigheten. För flexledigheten betalas ingen semesterpremie.

27 § Kort tillfällig ledighet

En kort tillfällig ledighet som ges vid ett plötsligt sjukdomsfall eller en vid en nära anhörigs död i tjänstemannens familjekrets avdras inte från tjänstemannens lön eller semester. Med nära anhörig avses make eller maka, en sambo som bor i samma hushåll, makens, makans eller egna föräldrar, familjens barn och syskon.

Om föräldrarna till ett barn under tio år som plötsligt insjuknar arbetar hos samma arbetsgivare och en av föräldrarna har arbetat i nattskift medan den andra föräldern arbetar i dagskift, bereds den förälder som arbetar i dagskift möjlighet att utan förlust av lön ta hand om det plötsligt insjuknade barnet, om den förälder som arbetar i nattskift ska arbeta natten därpå.

Tjänstemannen har rätt att på sin 50- och 60-årsdag få en ledighet med lön som motsvarar den ordinarie arbetstiden då dagen infaller på hans eller hennes arbetsdag.

Kort tillfällig ledighet ges även för skötsel av samhällliga förtroendeuppdrag.

Förlusten av ordinarie arbetstid som beror på kommunala förtroendeorgans möten avdras i motsvarande utsträckning från månadslönen för den tjänsteman som verkar som kommunal förtroendeman. Avdraget från månadslönen verkställs så att tjänstemannen sammanlagt med den ersättning för inkomstbortfall som kommunen betalar får sin månadslön. Den eventuella arbetsgivardelen betalas efter att tjänstemannen har lämnat en utredning till arbetsgivaren över det inkomstbortfall som kommunen har betalt.

En motsvarande samordning av inkomster genomförs även för de övriga samhälliga förtroendeuppdragens del.

Längden på en kort tillfällig ledighet ska fastställas i förhållande till ovan nämnda situationer och den resetid som behövs.

Parterna rekommenderar att företagen betalar till tjänstemännen en så stor del av lönen under repetitionsövningar att en gift reservist tillsammans med den reservistlön som staten betalar når fulla löneförmåner och en ogift 2/3 av dem.

Tjänstemän i Fackförbundet Pro:s och/eller STTK:s representantskap, styrelser och kollektivavtalsdelegationer bereds möjlighet att under arbetstiden delta i sådana möten som ordnas av sagda organ där frågor som berör kollektivavtalsförhandlingarna tas upp.

Protokollsanteckning:

Parterna rekommenderar att förtroendemannen, avdelningsförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktig får delta i de förhandlingsdagar som Fackförbundet Pro ordnar för förtroendemän och att dessa dagar inte dras av från tjänstemannens månadslön.

28 § Ansvarsförsäkring och grupplivförsäkring

Arbetsgivaren tecknar en s.k. arbetsgivarens ansvarsförsäkring som är avsedd för tjänstemän i chefsposition och som täcker arbetsgivarens, hans eller hennes ställföreträdarens och sådana tjänstemäns ansvar, som är anställda hos försäkringstagaren i ledande och övervakande ställning. Hit hör t.ex. arbetsledarens ansvar för en person- och egendomsskada som har vållats den egna arbetstagaren till den del som skadan inte ersätts av den lagstadgade olycksfallsförsäkringen eller trafikförsäkringen. Försäkringsvillkoren fastställs i enlighet med de allmänna och särskilda försäkringsvillkoren som gäller för arbetsgivarens ansvarsförsäkring.

Arbetsgivaren tecknar på sin bekostnad en grupplivförsäkring för tjänstemän så som centralorganisationerna har avtalat om det.

29 § Organisationsfrihet och innehållning av medlemsavgifter till fackföreningar

Parterna konstaterar att organisationsfriheten och föreningsfriheten är ömsesidigt okränkbara.

Arbetsgivaren innehåller, såvida tjänstemannen har gett sin fullmakt, medlemsavgifterna till den tjänstemannaorganisation som är delaktig i detta kollektivavtal och redovisar dem per lönebetalningsperiod på det bankkonto som organisationen har uppgett. Innehållningen genomförs så som anvisas i den anvisning som avtalsparterna utarbetat.

30 § Mötesfrihet

En registrerad förening i tjänstemannaförbundet som är bunden till detta avtal eller motsvarande med medlemmar på arbetsplatsen har rätt att på varje arbetsplats utanför arbetstiden (innan arbetstiden börjar, under matrasten eller omedelbart efter att arbetstiden upphört liksom enligt en särskild överenskommelse under den tid som omfattas av veckovilan) för tjänstemän som är anställda hos arbetsgivaren arrangera möten om frågor som gäller anställningsförhållandena på arbetsplatsen under följande förutsättningar:

- a) Ett avtal med arbetsgivaren ska, såvitt möjligt, ingås tre dagar innan mötet ordnas på arbetsplatsen eller på ett annat ställe som avses i detta avtal.
- b) Arbetsgivaren anvisar en för ändamålet lämplig mötesplats som är i arbetsgivarens besittning och belägen antingen på arbetsplatsen eller i närheten av arbetsplatsen. Om en sådan inte finns ska man vid behov förhandla för att nå en ändamålsenlig lösning.
- c) För ordnandet av mötet och ordningen och redan i möteslokalen ansvarar den organisation och de arrangörer som har reserverat möteslokalen. Organisationens förtroendemän ska finnas tillgängliga under mötet.
- d) Mötesarrangörerna har rätt att kalla till mötet representanter för ett förbund som är avtalspart i kollektivavtalet och dess underförening samt för aktuella centralorganisationer.

31 § Lokala avtal

Det är möjligt att ingå lokala avtal som nämns under flera bestämmelser i detta avtal i enlighet med förhandlingsordningen i kollektivavtalet antingen mellan arbetsgivaren och tjänstemannen eller mellan förtroendemannen och arbetsgivaren.

Ett avtal som ingås med förtroendemannen är bindande för de arbetstagare som förtroendemannen ska anses representera.

Avtalet kan ingås på viss tid eller att gälla tills vidare. Ett avtal som gäller tills vidare kan sägas upp med iakttagande av en uppsägningstid på tre månader, om inte annat avtalats om uppsägningstiden.

Avtalet ska ingås skriftligt om någondera avtalsparten begär det. Om avtalet gäller längre än i två veckor, ska det emellertid alltid ingås skriftligt.

Ett lokalt avtal som avses här utgör en del av kollektivavtalet. Det tillämpas även efter att kollektivavtalet i övrigt har upphört att gälla. Under denna tid och inom en månad från det att ett nytt kollektivavtal trädde i kraft kan även ett avtal på viss tid sägas upp med iakttagande av en uppsägningstid på tre månader.

Det är möjligt att lokalt i ett flertal olika situationer avtala annat om bestämmelserna i kollektivavtalet. Om man på företagen vill utnyttja möjligheten till lokala avtal utöver kollektivavtalet, kan sådana avtal lämnas till förbunden för kännedom.

Utmaningar i anknötning till dialog

Ett gott samarbete mellan förtroendemännen och arbetsgivarrepresentanterna på arbetsplatsen skapar förutsättningar för lokala avtal, förbättring av företagets produktivitet, konkurrenskraft och sysselsättning och ett gott arbetsklimat.

Som en del av att främja lokala avtal stöder förbunden tillsammans avtalsparterna på arbetsplatserna vid utmaningar i anknötning till dialog. Vid problem kan parten eller parterna tillsammans kontakta förbunden och be om hjälp. Efter detta granskas hur man kan utveckla samarbetet i enlighet med behoven på varje arbetsplats. Man ingriper emellertid i eventuella problem utan dröjsmål.

Resultat av lokala avtal

För att man ska lyckas med lokala avtal förutsätts gemensam förståelse för behovet av förändring, förtroende och mod att komma överens.

Om man på arbetsplatsen redan har försökt komma överens om viktiga frågor för att förbättra företagets produktivitet, konkurrenskraft, sysselsättning eller arbetshälsa utan framgång, kan förhandlingsparterna tillsammans eller själva begära stöd av representanter för båda förbunden, för att komma överens i de lokala förhandlingarna. Målet är att få hjälp med utmaningar i anknötning till avtal i ett så tidigt skede som möjligt. Man ingriper i eventuella utmaningar utan dröjsmål.

Förbunden kan också hjälpa förhandlingsparterna genom att öppna upp för andra alternativ som kollektivavtalet och arbetslagstiftningen erbjuder som lösning på ändringsbehovet. Förbunden ingriper inte i de lokala parternas avtalsfrihet.

Man kan nå en lösning exempelvis på följande sätt:

- Genom att avlägsna hindren för ett lokalt avtal och tillhörande fördomar.
- Genom att kartlägga behoven av och möjligheterna till ett lokalt avtal.
- Genom att säkerställa att avtalsparterna har aktuell information om bakgrunden till och målen med avtalet.

32 § Förhandlingsordning

1. Avtalsparterna ska sakligt förhandla om alla de frågor som framkommer inom branschen i syfte att lösa dem i samförstånd. Avtalsparterna bidrar för egen del till att goda och sakliga förhandlingsrelationer utvecklas på arbetsplatserna.
2. Om det uppstår meningsskiljaktigheter om tolkningen eller tillämpningen av detta avtal som tjänstemannen och arbetsgivaren sinsemellan inte har kunnat avtala om och som lokala förhandlingar inte ger enighet i, ska ärendet föras till förbunden för behandling.
3. Om det mellan arbetsgivaren och en tjänsteman uppstår meningsskiljaktigheter av ett annat skäl än en av dem som avses ovan ska man i första hand sträva efter att genom lokala förhandlingar nå en lösning och om dessa förhandlingar inte leder till enighet ska ärendet föras till förbunden för behandling.

4. När någondera parten föreslår förhandlingar i ovan avsedda fall ska dessa inledas så snabbt som möjligt och senast inom två veckor efter att framställan har gjorts.
5. Över förhandlingarna ska, om någondera parten så kräver, göras upp ett protokoll eller en promemoria om meningsskiljaktighet som båda parterna ska underteckna. I dokumentet ska föremålet för oenigheten samt båda parternas ståndpunkter kort nämnas. Protokollet eller promemorian om meningsskiljaktighet ska göras upp inom en vecka efter det att förhandlingarna avslutades.
6. Så länge som de ovan under punkt 2 avsedda förhandlingarna inte leder till resultat, kan någondera parten föra ärendet till arbetsdomstolen för avgörande.
7. Så länge som det förs förhandlingar om en under punkt 3 avsedd meningsskiljaktighet är det inte tillåtet att utlysa arbetsnedläggelse eller vidta andra åtgärder för att utöva tryck på motparten eller för att förhindra arbetets regelbundna förlopp.
8. Representanterna för förbunden som är bundna vid detta avtal har rätt att delta i lokala förhandlingar om förbunden så avtalar. Då förutsätts det att man redan tidigare lokalt har förhandlat om frågan som ska förhandlas om. Om man inte lyckas nå enighet i en sådan förhandling går man tillväga så som under punkterna 2, 3 och 6.

33 § Bilageavtal

Följande avtal iakttas som en del av kollektivavtalet:

1. Samarbetsavtal
2. Avtal om uppsägningskydd

34 § Avtalets bindande verkan

Detta kollektivavtal är bindande för

- a) De undertecknade förbunden,
- b) De arbetsgivare, tjänstemän och deras föreningar som hör till eller har hört till ovan avsedda förbund under avtalets giltighetstid.

Efter att avtalet har blivit bindande för förbunden är alla arbetsstridsåtgärder som riktar sig mot de nämnda avtalen i sin helhet eller mot en viss bestämmelse förbjudna. Förbunden och deras underföreningar är dessutom skyldiga att se till att inte heller föreningar som är deras medlemmar, arbetsgivarna och tjänstemännen som avtalet gäller vidtar sådana stridsåtgärder och inte heller på annat sätt bryter mot avtalets bestämmelser.

35 § Avtalets giltighet

Kollektivavtalet gäller t.o.m. 31.12.2023 och förlängs därefter med ett år i sänder, om inte någon av parterna senast två månader innan avtalet går ut skriftligen säger upp det.

Kollektivavtal

Under förhandlingarna i syfte att ta fram ett nytt kollektivavtal gäller bestämmelserna i detta kollektivavtal till och med att det nya kollektivavtalet har ingåtts eller avtalsförhandlingarna avslutats.

Helsingfors den 21 januari 2022

LASIKERAAMINEN TEOLLISUUS LT RY

FACKFÖRBUNDET PRO RF

BILAGA 1 LÖNESYSTEM FÖR TJÄNSTEMÄN INOM DEN GLASKERAMISKA INDUSTRIN

INLEDNING

Ändringarna som gjorts med tanke på arbetets innehåll, de krav som ställs på arbetet och ledningsmetoderna liksom de ändringar som fortfarande fortgår förutsätter ett lönesystem som i allt högre grad är rättvist, sporrande, konsekvent, lönsamt och flexibelt. Man har lyckats få bedömningen av uppgifternas svårighetsgrad att motsvara det faktiska innehållet av dagens och framtidens uppgifter inom olika företagsorganisationer. När befattningarnas innehåll förändras tillåter det smidiga systemet att de förändrade kraven även syns i lönegrunderna. Med hjälp av en synlig bedömning av personlig kompetens och arbetsprestation uppmuntras tjänstemännen att skaffa sig behörighet och utveckla sig i sina uppgifter. Samtidigt erbjuds även cheferna ett verktyg för styrning av verksamhet och personalresurser.

Lönesystemet omfattar de ramar som verkställer de löneprinciper som man tillsammans har godkänt. Företagen får utrymme att fullfölja sin egen lönepolitik som stödjer styrningen och ledningen av verksamheten samt måluppfyllelsen.

Systemet strävar efter att i första hand beakta arbetsplatsstorleken och personalstrukturen inom branschen.

Det är också möjligt att lokalt avtala om att tillämpa ett annat lönesystem. Så kan avtalas speciellt i sådana situationer där något annat system tillämpas på annan personal eller andra personalgrupper på företaget. Ett här avsett lokalt avtal bör ges förbunden till kännedom.

1 TJÄNSTEMANNENS LÖNESTRUKTUR

Tjänstemannens personliga helhetslön består av tre element som baserar sig på uppgiftens svårighetsgrad, den personliga kompetensen och tjänstetidstillägget.

Uppgiftsrelaterad lönedel

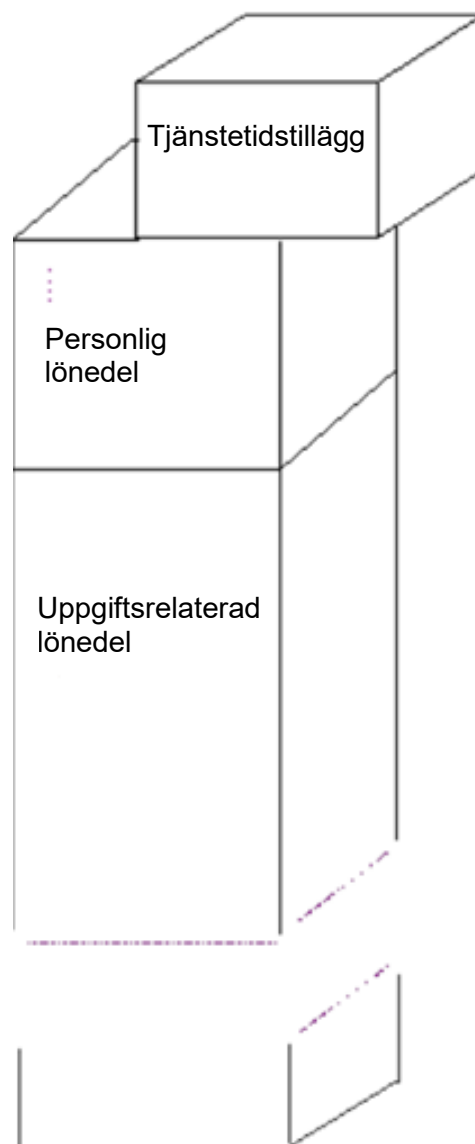
Det centralaste elementet är lönedelen som baserar sig på uppgiftens svårighetsgrad. Svårigheten bedöms med hjälp av ett system för bedömning av svårighetsgrad som ingår i lönesystemet. Utgående från bedömningen placerar sig uppgiften i någon av svårighetsgraderna i detta lönesystem. För varje svårighetsgrad finns det en lön enligt svårighetsgrad som har avtalats i det gällande kollektivavtalet.

Personlig lönedel

Lönestrukturens andra del fastställs utgående från kompetensen hos den tjänsteman som utför uppgiften och hans eller hennes arbetsprestation. Lönedelens storlek baserar sig på chefens bedömning av personens ovan nämnda egenskaper. (Bedömningen ska basera sig på ett system som man avtalat om på företaget eller ett avtalat tillvägagångssätt). Den personliga lönedelen ska efter ett halvårs anställning uppgå till minst 3 procent av den riktgivande lönen för uppgiften enligt svårighetsgrad och företagsspecifikt ligga i genomsnitt minst 3–7 % över de uppgiftsbaserade minimilönerna. I den personliga lönedelen kan också ingå övriga delar på grund av andra motiverade faktorer.

Tjänstetidstillägg

Lönestrukturens tredje element består av tjänstetidstillägget vars storlek fastställs utgående från längden på tjänstemannens oavbrutna anställningsförhållande. Tjänstetidstillägget betalas per månad, om inte annat avtalas lokalt.



2 UPPGIFTERNAS SVÅRIGHETSGRAD

Vid bedömning av uppgifternas svårighetsgrad mäts de krav som uppgiften ställer på den som utför uppgiften. Endast uppgiftens innehåll bedöms, inte det hur personen utför uppgiften.

Avsikten med bedömningen av uppgiftens svårighetsgrad är att producera en svårighetsskala för uppgifterna som upplevs som rättvis (dvs. avgränsa uppgifterna från varandra utifrån svårighetsgraden) och på det sättet anknyta uppgiftens svårighetsgrad och lön till varandra.

Det tillämpas fyra mätinstrument som beskriver uppgifternas svårighetsgrad:

- befattningens karaktär (omdöme som behövs för skötseln av uppgiften och dess svårighetsgrad)
- genomslagskraften hos beslut och avgöranden
- interaktionens svårighetsgrad
- befattningens ställning/självständighet inom organisationen

Bedömningen av svårighetsgrad baserar sig på befattningen och de uppgifter som den omfattar. Enligt svårighetspoängen placeras befattningen i den svårighetsgrupp för vilken det i kollektivavtalet har fastställs en löneklass.

Bedömningen av svårighetsgraden utförs mellan arbetsgivaren och den förbindelseman och förtroendeman som representerar personalgruppen. Om tjänstemännen inte har en förtroendeman ska arbetsgivaren bereda dem möjlighet att bland sig välja en representant innan förhandlingarna inleds. På arbetsplatser med högst två tjänstemän genomför arbetsgivaren och tjänstemannen tillsammans bedömningen av svårighetsgraden.

Då utformningen av tjänstemannens befattning visar sig vara svårt att göra är det möjligt att med tjänstemannen avtala om en tidsfrist inom vilken den slutgiltiga befattningsbeskrivningen och klassificeringen ska genomföras. Tidsfristen kan uppgå till högst sex månader.

Tjänstemannen har rätt att få veta i vilken svårighetsgrupp hans eller hennes befattning placeras och bestämningsgrunderna.

Bedömning av svårighetsgrad i praktiken

I följande en beskrivning om en metod för att genomföra bedömningen i praktiken.

1. På arbetsplatsen tillsätts en bedömningsgrupp som centralt bedömer svårighetsgraden hos samtliga uppgifter. Det ska vara en bestående samarbetsgrupp som i fortsättningen justerar bedömningarna när befattningsinnehållet förändras, klassificerar helt nya befattningar och avgör eventuella problem och meningsskiljaktigheter. Bedömningsgruppen består som minst av en arbetsgivarrepresentant och tjänstemännens förtroendeman. Gruppen kan också vara större vid behov. Å andra sidan bör man komma ihåg att en för stor grupp kan vara en dålig lösning med tanke på arbetseffektiviteten och smidigheten.

Bedömningsgruppen gör sig förtrogen (vid behov under handledning av förbundens representanter) med bedömningssystemets innehåll och användningen av systemet.

2. Bedömningsgruppen överväger hur beskrivningen av uppgifterna ska göras. Om de nuvarande befattningsbeskrivningarna inte är aktuella bör de uppdateras. I detta sammanhang lönar det sig att omsorgsfullt överväga om huruvida svårighetsgraden kan bedömas utifrån de nuvarande befattningsbeskrivningarna eller om de ska utarbetas på nytt. Det lönar sig att fästa uppmärksamhet vid hur befattningsbeskrivningen utformas för

att uppgifternas svårighetsgrad så tillförlitligt som möjligt ska kunna bedömas. Av befattningsbeskrivningen ska åtminstone framgå ansvar, befattningens innehåll och kontakterna i anslutning till uppgifterna.

Om företaget har ett certifierat kvalitetsledningssystem kan de arbetsbeskrivningar som ingår i systemet vara till hjälp även när befattningsbeskrivningarna skrivs.

3. Bedömningsgruppen väljer på stora arbetsplatser ett tillräckligt antal s.k. nyckel- dvs. ankarbefattningar som man kan föreställa sig omfatta hela svårighetshierarkin. Valet av befattningar görs av bedömningsgruppens medlemmar tillsammans.

Vid behov kan de som sköter befattningar och/eller cheferna intervjuas. Trots eventuella intervjuer är det alltid bedömningsgruppen som genomför bedömningen av svårighetsgraden.

Bedömningen av svårighetsgraden hos en enskild befattning inleds genom att fastställa hur mycket självständigt omdöme skötseln av uppgiften förutsätter. (Uppgiften placerar sig på nivåerna T.1–T.5). Därefter fastställs hur långt de beslut och avgöranden som tjänstemannen tar i sin uppgift sträcker sig. De kan vara begränsade till enbart det egna arbetet men kan även inverka t.ex. på verksamheten vid flera avdelningar. (Nivåerna P.1– P.4). Därefter fastställs var i matrisen "Befattningens natur" och den nu fastställda "Genomslagskraften av beslut och avgöranden" möts. Vid skärningspunkten anges det poängantal som anger hur många poäng tjänstemannen får i första delen av matrisen (befattningens natur). Enligt samma princip fastställs poängantalet för genomslagskraften i anslutning till uppgiften. Interaktionen i anknytning till uppgiften anges på skalorna V.1–V.2 i denna matris och ledning/ställning i tabellerna A–D i samma matris. Vid skärningspunkten för nivåerna "interaktion" och "ledning/ställning" anges tjänstemannens poängantal för matrisens andra del (genomslagskraft). Svårighetspoängen för tjänstemannens uppgift beräknas genom att poängantalen för båda delarna i matrisen adderas.

4. Utgående från ankarbefattningarna fastställs vad som avses med termerna 'eget arbete, arbetsgrupp, avdelning/enhet och avdelningar/stor enhet' som ingår i bedömningsverktyget för genomslagskraften av beslutsfattande och avgöranden. Vid definition av termerna finns det skäl att minnas att det är tjänstemannens befattningar som ska bedömas. Verkningsområdet fastställs så att det är tjänstemannens mest utvidgade faktiska verkningsområde, och inte t.ex. företagets verkställande direktörs.
5. Bedömningen genomförs så att man alltid går igenom varje svårighetsmätare med tanke på alla befattningar på en gång. Man strävar alltså inte efter att gå igenom hela befattningen på en gång.

Det finns skäl att registrera bedömningsresultaten. Likaså grunderna enligt vilka bedömningsskalan har fastställts, för att man senare ska kunna iaktta samma principer och vid behov hitta motiveringar för lösningarna.

6. De återstående befattningarna bedöms. I bedömningen kan svårighetsgraderna för olika nyckeluppgifter användas (stora verksamhetsställen).

Den nuvarande lönegruppen ska inte användas som jämförelsegrund. Det finns skäl att glömma den tjänstemans personlighet som nu sköter uppgiften och den nuvarande lönen vid bedömning av svårighetsgrad. Nya, analytiska svårighetsmätare kan ge ett annat resultat i fråga om uppgifternas svårighetsförhållanden än den tidigare grupperingen.

Även om lönesystemet är riksomfattande sker bedömningen av svårighetsgrader per verksamhetsställe och bedömningsresultaten är med hänsyn till befattningsbeteckningarna inte jämförbara med varandra på de enskilda verksamhetsställena.

3 PERSONLIG KOMPETENS

Kompetensbedömning

Med kompetens uppfattas alla de tjänstemannens personliga egenskaper som direkt eller indirekt påverkar utförandet av arbetet.

Kompetensen jämförs i förhållande till arbetets svårighetsgrad. God kompetens och goda arbetsprestationer förekommer på alla svårighetsnivåer. Kompetensfaktorerna ska uppfylla kriterierna för rättvisa och uppmuntran. Av detta följer att åtminstone följande kriterier ska sättas på faktorerna:

- förknippad med arbetet, förekommer i samtliga arbetsprestationer som granskas
- är synliga och mätbara och utgör en självständig variabel (inte konstant)
- personen ska kunna påverka faktorn

Det finns skäl att bygga upp ett tydligt och enkelt system så att det är tillräckligt lätt att tillämpa och att kompetensfaktorerna eller betoningarna kan ändras i enlighet med situationen.

Kompetensen bedöms av chefen som i bedömningen strävar efter fullständig objektivitet. Bedömningen av de individuella faktorerna genomförs minst en gång per år, om inte annat avtalas lokalt. Befattningsbeskrivningarna som ligger till grund för bedömningen av uppgifternas svårighetsgrader granskas samtidigt som den individuella kompetensen bedöms. Bedömningen av en ny tjänstemans personliga faktorer genomförs inom ett halvt år efter att anställningen inleddes. Fram till dess motsvarar lönen minst den uppgiftsrelaterade lönen. Tjänstemannens kompetens och arbetsprestation bedöms alltid i förhållande till hans eller hennes aktuella uppgift. Om uppgiften förändras ska personens kompetens i förhållande till den nya uppgiften bedömas på nytt. Den del av den personliga helhetslönen som motsvarar kompetensen kan alltså ändras i en sådan situation.

Tillfredsställelsen med lönen och lönesystemet kan främjas genom att öka kunskaperna om grundläggande lönesättning och prestation. Utvecklingssamtal är ett naturligt tillfälle för diskussion kring företagets tillämpning av lönesystemet och hur tjänstemännen borde utveckla sin kompetens eller prestation för en bättre löneutveckling. I synnerhet respons och kunskap om hur den egna prestationen påverkar lönen medför ökad tillfredsställelse med lönen, men även ökat engagemang i arbetsgivarens organisation och en atmosfär som främjar utveckling.

Tjänstemannen och tjänstemannens förtroendemän har rätt att få veta grunderna för, resultaten av och effekterna av bedömningen.

Kompetensfaktorer

Kompetensbedömningen gör det möjligt att beakta de enskilda företagets särskilda behov. Därför kan kompetenskriterierna och deras antal variera från ett företag till ett annat. Beroende på hur vidsträckt företagets verksamhet är kan t.ex. färdigheterna i anslutning till mänskliga relationer, mångkunnighet, språkkunskaper eller it-färdigheter betonas vid valet av kompetensfaktorer.

I tabellen nedan presenteras som modell en mängd faktorer som lämpar sig för bedömningen av kompetens och arbetsprestationer. Med hjälp av dessa kan man i företaget utarbeta ett system för bedömning av kompetens.

Det är alltså endast fråga om en modell och utgångspunkten är ju att varje företag hittar de kompetensmätare som bäst lämpar sig för det.

Arbetseffektivitet	Ansvarsfullhet	Samarbetsfärdigheter	Utbildning
<ul style="list-style-type: none"> * arbetsresultat * kvalitet * mångkunnighet * utvecklingsförmåga * särskild kompetens * omdömesförmåga 	<ul style="list-style-type: none"> * ekonomiskt ansvar * ansvar för andra människor * kommunikationsansvar * regelbundenhet * omsorg * självständighet 	<ul style="list-style-type: none"> * färdigheter i anslutning till mänskliga relationer * flexibilitet * kommunikation 	

Till exempel kompetensfaktorn Arbetseffektivitet består av delfaktorerna arbetsresultat, kvalitet, mångkunnighet osv.

Kompetensbedömningen kan genomföras genom poängbedömning. Vid användning av poängsystem kan vissa kompetensfaktorer betonas på olika sätt med hjälp av poängen genom att man ger mer poäng för en faktor än för en annan kompetensfaktor. Som resultat av bedömningen fås en poängsumma som avspeglar varje persons aktuella kompetens i förhållande till sina arbetsuppgifter.

Exempel på poängsystem

Till faktor som beskriver produktionsavdelningens kompetensfaktorer har valts arbetseffekt, ansvarsfullhet, samarbetsfärdigheter och utbildning. De enskilda faktorerna kan betonas till exempel på nedan angivet sätt.

Faktor	Kräver utveckling	Motsvarar normalnivån	Överskrider normalnivån
arbetseffektivitet	2	4	6
ansvarsfullhet	1	2	3
samarbetsfärdigheter	1	2	3
utbildning	1	2	3
Sammanlagt			

Till exempel en person, vars arbetseffektivitet i kompetensbedömningen motsvarade den normala nivån, vars ansvarsfullhet inte helt motsvarade den normala nivån och vars samarbetsfärdigheter överskred den normala nivån och vars utbildning kräver utveckling, fick i exempelfallet poängen $4+1+3+1=9$. I detta exempel tillämpas poängskalan mellan fem och femton.

Med hjälp av kompetensklassificeringen är det möjligt att definiera den personliga lönedelen systematiskt, rättvist och sporrande.

Enligt kollektivavtalet utgör den personliga lönedelens minimibelopp efter den första kompetensbedömningen minst 3 % av lönen enligt arbetets svårighetsgrad.

4 TJÄNSTETIDSTILLÄGG

Tjänstetidstillägget betalas per månad, om inte annat avtalas lokalt. Om tillägget betalas en eller två gånger per år beaktas det inte vid beräkning av semesterlön eller genomsnittlig timlön.

Med tjänstetid avses det nuvarande anställningsförhållandets oavbrutna längd. Även den arbetstid som direkt anknyter till det aktuella anställningsförhållandet på olika företag som står under samma företags bestämmanderätt räknas som tid som utökar antalet tjänsteår. I samband med att företaget byter ägare räknas även oavbrutna anställningar hos den föregående innehavaren in i tjänstetiden för s.k. gamla arbetstagare som övergår till den nya ägarens tjänst. De dagar likställda med arbetade dagar som nämns i 7 § i semesterlagen räknas till godo vid beräkning av tjänstetidstillägg.

Tilläggets storlek

Tjänstetidstilläggets storlek fastställs utgående från hur mycket tjänstetid som har samlats före utgången av föregående månad. Tjänstetidstillägget betalas till tjänstemännen per månad och dess storlek är beroende på den oavbrutna tjänstetiden följande:

Beloppen för tjänstetidstilläggen är från och med **1.6.2018** eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter följande:

Tjänstetid i år	Tjänstetidstillägg euro/månad
5-9	49
10-14	60
15-19	85
20-24	106
25-	130

Beloppen för tjänstetidstilläggen är från och med **1.4.2022** eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter följande:

Tjänstetid i år	Tjänstetidstillägg euro/månad
5-9	50
10-14	61
15-19	87
20-24	108
25-	132

När tjänstetidstillägget betalas som en månatlig ersättning behandlas det i löneförvaltningens olika arbetsmoment som egentlig månadslön (bl.a. vid beräkning av semesterlön, deltidslön, förhöjningar för övertidsarbete och söndagsarbete osv.).

5 SÄRSKILDA FRÅGOR

I den personliga lönedelen kan ingå ett belopp som senare skärs av. Avskärningen kan ske om t.ex. kompetensfaktorerna ändras eller i situationer där lönerna enligt uppgiftens svårighetsgrad i samband med en kollektivavtalslösning har höjts utöver den allmänna förhöjningen.

Avgörande av meningsskiljaktigheter

Meningsskiljaktigheter som beror på lönebestämmelser behandlas i enlighet med förhandlingsordningen i kollektivavtalet. Tvister som hänför sig till svårighetsgrad och kompetens avgörs emellertid alltid i första hand i skiljeförfarande, såvida avtalsparterna i kollektivavtalet i samråd inte kommer överens om att föra ärendet till arbetsdomstolen.

6 UPPRÄTTHÅLLANDE AV SYSTEM

Lönesystemet förutsätter ingående förtrogenhet med systemets innehåll och dess användning. Ett väl utfört grundläggande arbete gör upprätthållandet av systemet smidigare. I det följande en checklistsartad sammanfattning av de funktioner som ska beaktas på arbetsplatsen.

- Vem/vilka har hand om ärendet
- Information om systemets innehåll
 - Alla som omfattas av systemet ska känna till grunderna för lönesättningen
- Befattningsbeskrivningar
 - Bedömningen av svårighetsgrad genomförs utgående från befattningens faktiska innehåll.
 - Innehållet av befattningarna ska kontrolleras omsorgsfullt. Om klassificeringarna genomförs ungefärligt med gammal fingertoppskänsla kan man lätt förbise något väsentligt.
- Bedömning av svårighetsgrad
 - Bedömningsgruppens arbete för vilket närmare instruktioner finns i den del av denna presentation som tar upp uppgifternas svårighetsgrader.
- System för kompetensbedömning
 - Den personliga kompetensen fastställs med hjälp av det överenskomna systemet för kompetensbedömning.
- Utbildning av chefer för kompetensbedömning
 - Klarläggning av innehållet av systemet för kompetensbedömning, dess betydelse och roll för användarna.
 - Även för det här ingår det en mera detaljerad utredning i den del av presentationen som handlar om personlig kompetens.
- Tjänstetidstillägg
 - Vid kollektivavtalsförhandlingarna avtalas om intjänandet och beloppet.
- Utformningen av löner på nya grunder
 - I ibruktagningsfasen ska lönerna enligt det nya systemet samordnas utan att någons lön sänks.
- Information om resultaten
 - De som omfattas av systemet ska informeras om de resultat som systemet producerar.
- Ordnande av upprätthållande
 - Upprätthållandet av systemet förutsätter att det åtminstone tas fram spelregler för upprätthållandet av befattningsbeskrivningarna, justeringen av bedömningen av svårighetsgrader och för kontinuiteten i bedömningen av den personliga kompetensen.

BEFATTNINGENS KARAKTÄR

VERKNINGAR AV BESLUTFATTANDE/AVGÖRANDE

<p>Med befattningens karaktär mäts kravet på självständigt omdöme.</p> <p>Svårighetsgraden är desto högre</p> <ul style="list-style-type: none"> - ju oftare det uppstår omdömessituationer - ju mer olikartade de är - ju kortare tiden för övervägande är - ju mer omfattande och ingående kunskaper som behövs för att fatta avgöranden - ju allmännare anvisningarna är och/eller ju långsammare responsen är <p>Förutom utbildning ökar även den erfarenhet som behövs i omdömessituationer omfattningen och djupet hos de kunskaper som behövs i omdömessituationer.</p>	<p>Med beslutfattandets effekter mäts betydelsen och omfattningen</p> <p>Svårighetsgraden är desto högre</p> <ul style="list-style-type: none"> - ju större de ekonomiska effekterna är - ju mer omfattande de inverkar på produktionen och kvaliteten - ju mer betydande verkningarna på miljön, arbetarskyddet och den allmänna säkerheten är <p>Med beslutfattandet jämföras den för expertuppgifter karakteristiska rådgivningen, rekommendationen och andra effekter som baserar sig på anlitaandet av expertauktoriteter.</p>
---	--

BESLUT OCH AVGÖRANDE effekter ->	EGET ARBETE	ARBETSG RUPP	AVDELNING G/ ENHET	AVDELNING AR/ STOR ENHET
BEFATTNINGENS KARAKTÄR	Bf.1	Bf.2	Bf.3	Bf.4
B. 1 AVGÖRANDE I LIKARTADE SITUATIONER * Arbetsfältet avgränsat med anvisningar eller bekanta tillvägagångssätt * Tillämpning av anvisningar och normer	165	180	195	
B. 2 OMDÖME OCH AVGÖRANDE I NYA - SITUATIONER * Grunderna i tjänstens egna bekanta källor * Varierande anvisningar och normer	185	200	215	235
B. 3 PLANERING, OMDÖME OCH AVGÖRANDE * Utvecklande och kreativ tillämpning av anvisningar och normer		225	245	265
B. 4 PLANERING, ANALYSER OCH KRÄVANDE AVGÖRANDE * Självständiga analyser och sammanfattningar görs utgående från responsen från flera olika håll * Omfattande kunskaper och prejudikat utgör grunden för tillämpningar * Utveckling av anvisningar och normer och självständiga och nya avgöranden		255	275	295
B. 5 UTVECKLINGSMÅL, UTNYTTJANDE AV OMFATTANDE DOKUMENT * Verksamhetsprinciperna inom det egna området styr vagt tillsammans med responsen från flera experter			310	335

PÅVERKAN

INTERAKTION/LEDNING OCH STÄLLNING

Med påverkan mäts svårighetsgraden hos den påverkan som tjänstemannen utövar på det egna företags eller verksamhetsställets personal och/eller utomstående personer.

Svårighetsgraden är desto högre

- ju större skyldigheten till rådgivning, handledning eller utbildning är
- ju djupare och mera omfattande kravet på motivering är
- ju mera mångfasetterade och omfattande kommunikationen och kontaktnätet (kunder, övriga organisationer, myndigheter, underleverantörer, massmedier och övriga intressentgrupper) är
- ju mer omfattande sakkunnighet kontakten förutsätter
- ju mer betydande färdigheter i anslutning till mänskliga relationer som behövs

Påverkan är typisk kommunikation inom området för ledning, planering, marknadsföring, personalförvaltning och handel liksom i andra kontakter i anslutning till företagsbildningen.

I ledningsuppgifterna betonas de olika delfaktoreernas betydelse i påverkan och svårighetsgraden är beroende av chefsuppgiftens karaktär.

Med chefsuppgiften kan jämföras ledning av olika projektartade arbeten där man utgående från sin expertauktoritet styr olika arbetsgrupper.

Självständigt ansvar för ett arbetsområde kan betona växelverkans svårighetsgrad på ett sätt som kan jämföras med en chefsuppgift.

LEDNING/ STÄLLNING	Egen uppgift	Handledande eller styrande uppgift eller självständigt uppgiftsområde	Omfattande självständigt uppgifts- och resursansvar (t.ex. i projekt) eller en chefsuppgift	Omfattande chefsuppgift eller chefsuppgift med organisations- och resursansvar (t.ex. i omfattande projekt) eller en expertuppgift med betydande ställnings- eller målsvar (t.ex. myndighetsförpliktelser, utvecklingsmål)
INTERAKTION	A	B	C	D
I. 1 SEDVANLIGA ARBETSKONTAKTER * Kommunikation i arbetsmiljö	100	110		
I. 2 KONTAKTER PÅ EXPERTNIVÅ I ANSLUTNING TILL DET EGNA ARBETET	120	130	140	
I. 3 MÅLINRIKTADE KONTAKTER PÅ EXPERTNIVÅ * Påverknings- och förhandlingsfärdigheter * Eventuella sedvanliga kontakter till utomstående intressentgrupper * Färdigheter i anslutning till mänskliga relationer	135	145	155	165
I. 4 BETYDANDE KONTAKTER PÅ EGET INITIATIV * Yrkesmässig specialkompetens * Behärskning av krävande färdigheter i anslutning till mänskliga relationer		165	175	185

* Kontakter till och inverkan på kunder, experter och motsvarande intressentgrupper				
---	--	--	--	--

BEFATTNINGSBESKRIVNING

BEFATTNINGSBESKRIVNING	BRANSCH, ENHET ELLER AVDELNING
BEFATTNINGsutÖVARENS NAMN	DEN NÄRMASTE CHEFENS BEFATTNING (och namn)
VIKARIE FÖR BEFATTNINGsutÖVAREN ÅR	VIKARIAT

BEFATTNINGENS SYFTE
CENTRALA UPPGIFTER
ANSVAR
KONTAKT I ANSLUTNING TILL BEFATTNINGEN 1. Interna operativa kontakter 2. Kontakter till företagets/verksamhetsställets utomstående intressentgrupper
GRUNDLÄGGANDE KRAV FÖR ATT KUNNA UTÖVA BEFATTNINGEN 1. Utbildning och/eller erfarenhet 2. Särskilda krav

BILAGA 2 FÖRKORTNING AV ARBETSTID I ETT- OCH TVÅSKIFTARBETE

1 Tillämpningsområde

Arbetstiden förkortas i ett- och tvåskiftarbete i de arbetstidsformer i vilka den ordinarie arbetstiden är 40 timmar per vecka 100 timmar eller 12,5 dagar per år.

Den årliga arbetstiden i ovan nämnt arbete förkortas ytterligare av en semester på högst 30 vardagar, kyrkliga helgdagar och midsommarafton, självständighetsdagen, julafton, nyårsdagen och första maj.

2 Intjänande av ledighet

Ledighet tjänas in under kalenderåret för utförda ordinarie arbetsdagar enligt följande:

<u>Det minsta antalet arbetsskift</u>	<u>Ledigheten i dagar</u>
17	1
34	2
51	3
68	4
85	5
102	6
119	7
136	8
153	9
170	10
187	11
210	12,5

Som utförda ordinarie arbetsdagar räknas dessutom den tid under vilken arbetsgivaren betalar lön för sjuktid eller förlossningsledighet samt utbildningstid som även delvis bekostas av arbetsgivaren, i fall arbetsgivaren betalar lön för den här tiden. Med utförda arbetsdagar likställs även den ledighet som avses i 27 § (kort tillfällig ledighet) som arbetsgivaren betalar lön för. Under de nämnda tiderna både åtgår och intjänas ledighet. Med utförda arbetsdagar likställs också de lediga dagar som avses i detta avtal.

Av arbetstidsförkortningen avdras övriga än de under punkt 1 nämnda avtals- eller praxisbaserade semesterarrangemang som förkortar den årliga arbetstiden eller årligen regelbundet återkommande lediga dagar.

3 Beviljande av ledighet

Ledighet som tjänats in under kalenderåret ges tjänstemannen senast före utgången av april följande år eller utifrån en överenskommelse med tjänstemannen genom att det betalas penningersättning eller genom att ledigheten ges vid en annan överenskommen tidpunkt. Ledigheten ges vid en tidpunkt som arbetsgivaren bestämmer. Arbetsgivaren ska underrätta tjänstemannen om ledigheten senast två veckor innan ledigheten, om inte annat avtalas.

Ledigheten ges minst ett arbetsskift åt gången, om inte annat avtalas.

Om tjänstemannens anställningsförhållande upphör och den intjänade ledigheten inte har getts före det, ersätts tjänstemannen för den outtagna ledigheten i enlighet med anvisningen om beräkning av deltidslön som man avtalat om i 14 §. Ersättningen betalas endast för fulla arbetsdagar.

Om en tjänsteman då anställningen upphör har getts för mycket ledighet, är arbetsgivaren berättigad till att innehålla motsvarande lön i samband med slutlönen så som avses i 14 §. Innehållningen genomförs endast för fulla arbetsdagar.

4 Inkomstnivå

Arbetstidsförkortningen genomförs utan att inkomstnivån sänks.

5 Semester

Vid fastställande av semesterns längd likställs med utförda arbetsdagar även de dagar under vilka tjänstemannen har varit förhindrad att utföra arbete till följd av att han eller hon tar ut ledighet i enlighet med detta avtal.

Alternativt system för förkortning av arbetstid

1. Arbetstiden kan arrangeras även så att den år 2022 är i genomsnitt 36,6 timmar per vecka, år 2023 36,2 timmar per vecka, år 2024 36,3 timmar per vecka och år 2025 36,2 timmar per vecka.

Den nämnda genomsnittliga arbetstiden per vecka har beräknats så att arbetstidsförkortningen har beaktats vid beräkningen. Då utjämnar även söckenhelger och midsommar- och julafton arbetstiden per vecka till dessa omfattningar under kalenderåret.

2. Förkortningen av arbetstiden verkställs genom att ge ledighet så att arbetstiden under en tidsperiod på högst ett kalenderår utjämnas till i genomsnitt den omfattning per vecka som anges i 1 §. Semesterdagar kan inte användas till utjämnningen av arbetstiden.

Ledighet tas i enlighet med arbetsgivarens hänvisning under minst ett arbetsskift åt gången om det inte med tjänstemannen avtalas om att ledigheten tas på ett annat sätt eller att den ersätts. En outtagen ledighet som inte har antecknats i arbetsskiftsförteckningen ska ges senast före utgången av juni månad följande år. Om icke beviljade ledigheter då fortfarande återstår ersätts de på samma sätt som övertidsarbete per vecka.

Om man inte särskilt beslutar om tidpunkten för varje enskild ledighet utan tidpunkterna för flera eller samtliga ledigheter fastställs på en gång kallas denna plan för arbetstidsschema. När arbetsgivaren utarbetar planen för utjämnning av arbetstiden ska han eller hon sträva efter att ta hänsyn till tjänstemännens individuella önskemål om tidpunkterna för ledigheterna inom de gränser som produktionsbehovet och drift- och servicetiderna tillåter.

Planen för utjämnning av arbetstiden är kollektiv till sin natur och gäller den tid under vilken man på arbetsstället, avdelningen eller arbetsplatsen som arbetstidsform i allmänhet tillämpar ett- eller tvåskiftsarbete. Vid övergången till en annan arbetstidsform, till exempel treskiftsarbete, fastställs arbetstiden efter övergången enligt de bestämmelser som gäller denna arbetstidsform.

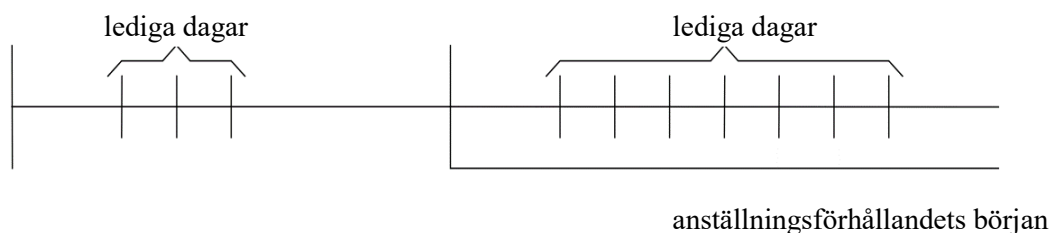
Om den ovan nämnda planen för utjämnning av arbetstiden inte har fastställts på förhand anges tidpunkten för ledigheten senast en vecka på förhand, om inte annat avtalas lokalt innan ledigheten tas ut. Samma tillvägagångssätt tillämpas om arbetstidsschemat ändras.

Om inte något annat följer av planen för utjämning av arbetstiden eller arbetsskiftsförteckningen anses en tjänsteman som är frånvarande från arbetet ha fått ledighet, även om de frånvarande inte särskilt har underrättats om det när hela företaget, den arbetsavdelning eller den arbetsgrupp som tjänstemannen tillhör har tagit en i detta avtal avsedd ledighet.

3. Arbetstidsförkortningen genomförs utan att inkomstnivån sänks.
4. Lediga dagar som ges med stöd av detta avtal och som annars hade varit arbetsdagar räknas som likställda med arbetade dagar vid intjänande av semester.
5. Arbetsgivaren ska förhandla med tjänstemännens representant innan arbetstidsarrangemangen som avses i detta avtal verkställs. Vid förhandlingarna ska tjänstemannarbetets karaktär, tryggheten av drift- och servicetider, andra personalgruppers arbetstidsarrangemang och övriga liknande omständigheter på arbetsplatsen beaktas. Efter förhandlingarna meddelar arbetsgivaren enligt vilket system de förfaranden som tillämpas fastställs.

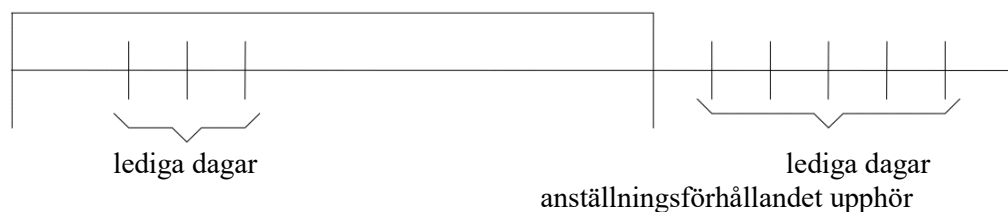
VISSA SPECIALSITUATIONER I SYSTEMET FÖR FÖRKORTNING AV DEN GENOMSNITTLIGA ARBETSTIDEN PER VECKA

Om anställningsförhållandet inleds mitt under året



Tjänstemannen tar ut de ledigheter som infaller under tiden efter att anställningen har inletts och som har meddelats t.ex. de andra tjänstemännen och arbetstagarna i samma arbetsgrupp. Det är emellertid möjligt att också utarbeta en personlig genomsnittlig arbetstid per vecka för tjänstemannen för den återstående delen av året.

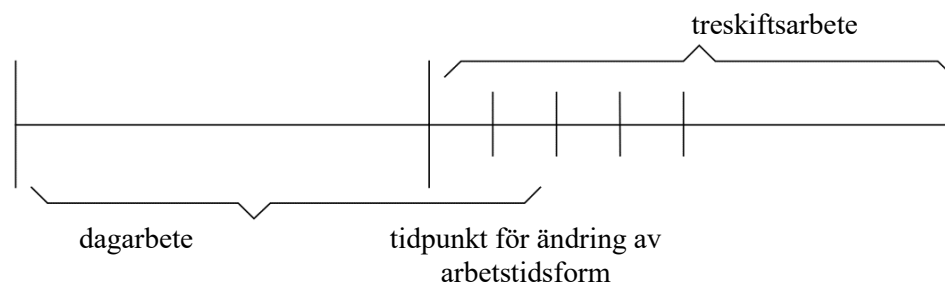
Om anställningsförhållandet upphör mitt under året



Om anställningen upphör mitt under året betalas tjänstemannens tillgodohavanden som hänförs till anställningen på sedvanligt sätt. De outtagna ledigheterna som har förts in i arbetstidssystemet beaktas därvid inte. Ledigheter som inte har tagits ut och som inte har förts in i arbetstidsschemat ersätts med en ersättning som motsvarar lönen för ordinarie arbetstid.

Byte av arbetstidsform eller avdelning

Tjänstemannen kan bli tvungen att övergå till exempel till intermittent treskiftarbete innan han eller hon har tagit ut ledigheten för dagarbete till följd av arbetstidsförkortning så att de dagar som planerats vara lediga förvandlas till arbetsdagar.



Ledigheterna följer inte med när arbetstidsformen ändras. Ledigheter kan emellertid ges tidigare än planerat, eller om treskiftsarbetet endast fortgår en kortare tid kan ledigheter ges efter att tjänstemannen har övergått tillbaka till dagarbetet. Om tjänstemannens arbetstidsform ändras ofta ska man se till att tjänstemannens proportionella arbetstid inte förlängs.

BILAGA 3 FÖRKORTNING AV ARBETSTID I INTERMITTENT TRESKIFTSARBETE

1. Den genomsnittliga arbetstiden i intermittent treskiftsarbete förkortas så att den i genomsnitt omfattar 36,0 timmar per vecka.
2. Arbetstiden förkortas genom att ge ledighet så att arbetstiden under en tidsperiod på högst ett kalenderår utjämnas till den mängd per vecka som nämns i 1 §.

För arbetet ska på förhand göras upp en plan för utjämning av arbetstiden för en tidsperiod på högst ett år, under vilken den ordinarie arbetstiden per vecka utjämnas till det sagda genomsnittet.

Protokollsanteckning:

Tjänstemannen börjar omfattas av detta avtal när han eller hon har arbetat i kvälls- och nattskift i intermittent treskiftsarbete. Morgonskiftet i samband med kvälls- och nattskift som utförs under samma skiftsarbetsperiod anses emellertid omfattas av den förkortning av arbetstiden som avses i detta avtal.

3. Arbetstiden förkortas utan att inkomstnivån sänks. Lokalt utreds en eventuell sänkning av inkomstnivån och beslutas om hur den ska ersättas.
4. Tjänstemännen får semester i enlighet med semesterlagen och kollektivavtalet.

Lediga dagar enligt arbetsskiftförteckningen betraktas som dagar likställda med arbetade dagar när semestern fastställs, dock minskad med antalet dagarbetarnas sedvanliga lediga dagar som ingår i kalendermånaden.

5. I intermittent treskiftsarbete ersätts det arbete som överskrider arbetstiden per vecka enligt arbetsskiftförteckningen så som man i kollektivavtalet avtalat om övertidsarbete per vecka.

Vid beräkning av övertidsersättning används som divisor för månadslönen talet 155.

6. Vid övergång från intermittent treskiftsarbete till en annan arbetstidsform liksom när tjänstemannens anställningsförhållande upphör kommer man överens om hur de intjänade men outtagna ledigheterna ska ersättas, antingen genom att ge en motsvarande ledighet eller med tjänstemannens samtycke i form av en penningersättning.
7. I den arbetstidsform som avses i detta avtal intjänar en tjänsteman som tillfälligt utför treskiftsarbete en ledig dag per tjugo (20) utförda arbetsdygn i denna arbetstidsform.

BILAGA 4 FÖRKORTNING AV ARBETSTID I KONTINUERLIGT TRESKIFTSARBETE

1. Den ordinarie arbetstiden i kontinuerligt treskiftsarbete är i genomsnitt 34,7 timmar per vecka.
2. I arbete som avses ovan i 1 § ska arbetstiden med undantag av semestern under en tidsperiod på högst ett år utjämnas till i genomsnitt 34,7 timmar per vecka. Således är den årliga arbetstiden för de tjänstemän som är berättigade till 30 dagars semester och som tar ut sin semester under kalenderåret 1636 timmar per år. På motsvarande sätt är den årliga arbetstiden för tjänstemän som är berättigade till 24 vardagars semester 1671 timmar.
3. För arbetet bör på förhand uppgöras en plan för utjämning av arbetstiden för minst den tid, under vilken veckoarbetstiden utjämnas till nämnda genomsnitt.
4. Lediga dagar enligt arbetsskiftförteckningen betraktas som dagar likställda med arbetade dagar när semestern fastställs, dock minskad med antalet dagararbetarnas sedvanliga lediga dagar som ingår i kalendermånaden.
5. I de arbetstidsformer som avses i detta avtal ersätts arbete som överskrider arbetstiden per vecka enligt arbetsskiftförteckningen för den här veckan i enlighet med vad som i kollektivavtalet avtalas om övertidsarbete per vecka.
6. Vid övergång från en i detta avtal avsedd arbetstidsform till en annan arbetstidsform och när tjänstemannens anställningsförhållande upphör ersätts de intjänade och outtagna lediga dagarna genom att man ger ledighet i motsvarande utsträckning eller med tjänstemannens samtycke betalar en penningersättning så som föreskrivs i 11 § i detta avtal.
7. Utjämningsledigheterna ges i första hand i enlighet med tjänstemannens arbetsskiftssystem.

Om det inte har varit möjligt att ge tjänstemannen utjämningsledighet under kvalificeringsperioden för utjämningsledighet, ersätts de outtagna utjämningsledigheterna så att de ges som ledighet före utgången av april följande år eller enligt en överenskommelse med tjänstemannen genom att man betalar penningersättning för dem i enlighet med 11 § i detta avtal på den följande lönebetalningsdagen efter att kvalifikationsperioden har gått ut, dock så att beräkningstiden omfattar en månad.
8. Om en tjänsteman som regelbundet arbetar i någon annan arbetsform tillfälligt arbetar i kontinuerligt treskiftsarbete, fastställs hans eller hennes arbetstid och det separata tillägget som betalas för den enligt detta avtal under denna tid.
9. Utjämningsledigheterna åtgår och intjänas under den tid som arbetsgivaren betalar lön för sjuktid.
10. Som utförda ordinarie arbetsskift i treskiftsarbete räknas även den utbildningstid som även delvis bekostas av arbetsgivaren i den mån som arbetsgivaren i enlighet med utbildningsavtalet ersätter inkomstbortfallet. Med ordinarie arbetsskift likställs vidare en kort tillfällig ledighet i enlighet med 27 § i kollektivavtalet som arbetsgivaren betalar lön för.
11. Som divisor används i enlighet med 13 § i tjänstemannaavtalet talet 149.

12. Storleken på deltidslönen beräknas så som avtalats om beräkningen av deltidslön i 14 § i tjänstemannaavtalet genom att man som betalningsgrund använder antalet arbetsdagar enligt den tabell som ingår i tillämpningsanvisningen i kollektivavtalet.
13. Som kompensation för inkomstbortfallet betalas till en tjänsteman i kontinuerligt treskiftsarbete månadsvis ett särskilt tillägg på 5,5 %. Om det på företaget tillämpas ett system som redan beaktar kompensationen behöver ett sådant system inte ändras.

BILAGA 5 AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD

I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

1 § Allmänt tillämpningsområde

Detta avtal gäller uppsägningen av ett arbetsavtal som gäller tills vidare av orsaker som beror på tjänstemannen, tjänstemannens uppsägning och de tillvägagångssätt som iaktas när tjänstemän sägs upp eller permitteras av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker. Avtalet gäller inte

1. anställningsförhållanden avsedda i sjömanslagen (423/78),
2. anställningsförhållanden avsedda i lagen om yrkesutbildning (630/98).

2 § Grunder för uppsägning

Arbetsgivaren får inte säga upp en tjänstemans arbetsavtal utan ett sakligt och vägande skäl i enlighet med 7:1–2 § i arbetsavtalslagen.

3 § Uppsägningstider

Arbetsgivaren ska iaktta följande uppsägningstider:

Arbetsförhållandet fortgått utan avbrott	Uppsägningstid
högst 1 år	14 dagar
över 1 år, men högst 4 år	1 månad
över 4 år men högst 8 år	2 månader
över 8 år men högst 12 år	4 månader
över 12 år	6 månader

Tjänstemannen ska iaktta följande uppsägningstider:

Arbetsförhållandet fortgått utan avbrott	Uppsägningstid
högst 5 år	14 dagar
över 5 år	1 månad

4 § Underlåtelse att iaktta uppsägningstiden

En arbetsgivare som har sagt upp ett arbetsavtal utan att iaktta uppsägningstiden ska i ersättning till tjänstemannen betala full lön för en tid som motsvarar uppsägningstiden.

En tjänsteman som inte har iakttagit uppsägningstiden är skyldig att som engångsersättning till arbetsgivaren betala ett belopp som motsvarar lönen för uppsägningstiden. Arbetsgivaren får innehålla denna summa från slutlönen som ska betalas till tjänstemannen med iakttagande av vad som föreskrivs om begränsningarna av arbetsgivarens kvittningsrätt i 2:17 § i arbetsavtalslagen.

Om man endast delvis försummat att iaktta uppsägningstiden begränsas ersättningsskyldigheten till att motsvara lönen för den tid av uppsägningstiden som inte har iakttagits.

5 § Anmälan om uppsägning

Anmälan om uppsägning ska lämnas arbetsgivaren eller arbetsgivarens representant eller tjänstemannen personligt. Om detta inte är möjligt, kan anmälan sändas per brev eller elektroniskt. En sådan anmälan anses ha delgetts mottagaren senast den sjunde dagen efter att anmälan har skickats.

När tjänstemannen är på lag- eller avtalsenlig semester eller en minst två veckor lång ledighet som ges för utjämning av arbetstiden, anses en uppsägning som sänts per brev eller elektroniskt emellertid ha delgetts tidigast den dag som följer på den avslutade semestern eller ledigheten.

6 § Anmälan om grunden för uppsägningen

Arbetsgivaren ska på tjänstemannens begäran utan dröjsmål skriftligt uppge datumet då arbetsavtalet upphör att gälla och de uppsägningsorsaker som arbetsgivaren känner till och utgående från vilka arbetsavtalet har upphävts.

7 § Tjänstemannens uppsägningskydd under graviditet och förlossningsledighet

Arbetsgivaren får inte säga upp en tjänstemans arbetsavtal på grund av graviditet. Om arbetsgivaren säger upp en gravid tjänstemans arbetsavtal anses uppsägningen bero på tjänstemannens graviditet, såvida arbetsgivaren inte har en annan grund att åberopa. Tjänstemannen ska förete en utredning över sin graviditet om arbetsgivaren begär det. Arbetsgivaren får inte säga upp en tjänstemans arbetsavtal under moderskapsledigheten, faderskapsledigheten, föräldraledigheten eller vårdledigheten, inte heller efter att fått veta att tjänstemannen är gravid eller utnyttjar sin ovan nämnda rätt att upphöra under nämnd ledighet eller när ledigheten inleds.

Protokollsanteckning:

Det konstaterades att utredningen endast kommer i fråga ifall tjänstemannen åberopar det skydd som bestämmelsen ger honom eller henne.

II UPPSÄGNING AV ORSAKER SOM BEROR PÅ TJÄNSTEMANNEN

8 § Tillämpningsområde

Utöver vad som fastställs ovan iakttas vid en uppsägning av orsaker som beror på tjänstemannen bestämmelserna i detta kapitel.

9 § Verkställande av uppsägning och varningsförfarande

Uppsägningen och varningen som ges på grund av orsaker som beror på personen ska delges tjänstemannen inom skälig tid från det arbetsgivaren fått kännedom om grunden för uppsägningen och orsakerna som har lett till varningen.

I samband med varningen ska anges hur länge varningen gäller.

10 § Hörande av tjänsteman

Innan uppsägningen verkställs ska arbetsgivaren bereda tjänstemannen möjlighet att bli hörd om grunderna för uppsägningen. Arbetsgivaren ska före uppsägningen meddela tjänstemannen möjligheten att anlita ett biträde som i första hand är förtroendemannen.

11 § Domstolsbehandling

Om parterna inte lyckas nå enighet i en tvist som gäller uppsägningen av ett arbetsavtal kan arbetsgivar- eller tjänstemannaförbundet föra ärendet till arbetsdomstolen för behandling. Stämningen enligt 15 § i lagen om arbetsdomstolen (646/74) ska lämnas till arbetsdomstolen inom två år efter att anställningsförhållandet har upphört.

12 § Skiljeförfarande

En meningsskiljaktighet som gäller uppsägningen av arbetsavtal kan i enlighet med ordningen i 11 § i lagen om arbetsdomstolen (646/74) överlämnas till skiljemän för avgörande.

13 § Ersättning för ogrundad uppsägning av arbetsavtal

En arbetsgivare som har sagt upp sin tjänsteman i strid mot de uppsägningsgrunder som fastställs i 2 § i detta avtal är skyldig att betala till tjänstemannen ersättning för ogrundad uppsägning av arbetsavtal.

14 § Ersättningens belopp

I ersättning ska betalas lön för minst tre och högst 24 månader.

När ersättningens storlek fastställs beaktas den uppskattade tiden utan arbete och inkomstbortfallet, anställningsförhållandets längd, tjänstemannens ålder och möjligheter att få arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller utbildning, arbetsgivarens förfarande vid upphävning av arbetsavtalet, anledning som tjänstemannen själv gett till att arbetsavtalet upphävs, tjänstemannens och arbetsgivarens förhållanden i allmänhet och övriga därmed jämställda omständigheter.

Från ersättningen ska avdras den arbetslöshetsdagpenning som har betalats till tjänstemannen så som föreskrivs i 12:3 § i arbetsavtalslagen.

Arbetsgivaren kan inte dömas till en i denna paragraf avsedd ersättning utöver eller i stället för skadeersättningen i enlighet med 12 kap. 2 § i arbetsavtalslagen.

III PERMITTERING

15 § Permittering

Arbetsgivaren ska personligen underrätta tjänstemannen om permitteringen 14 dagar innan permitteringen börjar, om man inte lokalt med förtroendemannen har avtalat annat om tiderna för anmälan om permittering.

Permitteringen kan ske för en viss tid eller tills vidare.

Vid fortgående anställningsförhållande får arbetsgivaren och tjänstemannen avtala om tiden för anmälan om permittering och sättet på vilket permitteringen ska genomföras, när det är fråga om permitteringar på viss tid i enlighet med 5:2.2 § i arbetsavtalslagen.

Om permitteringen gäller tills vidare ska arbetsgivaren informera om att arbetet inleds minst en vecka på förhand, om inte annat avtalats.

Permitteringen hindrar inte tjänstemannen att ta emot annat arbete för permitteringstiden. Bestämmelser om bevarande av bostadsförmån under permitteringstid ingår i 13:5 § i arbetsavtalslagen.

16 § Förhandsutredning

Arbetsgivaren ska utgående från de uppgifter som han eller hon har till sitt förfogande för tjänstemannen lägga fram en förhandsutredning om permitteringsgrunderna och om permitteringens uppskattade omfattning, sättet på vilket permitteringen ska verkställas samt tidpunkten för när permitteringen inleds och hur länge den ska pågå. Om permitteringen berör flera tjänstemän kan utredningen ges förtroendemannen eller tjänstemännen gemensamt. Utredningen ska läggas fram utan dröjsmål efter att arbetsgivaren har fått kännedom om permitteringsbehovet. Efter att utredningen har getts, före anmälan om permittering, ska arbetsgivaren bereda tjänstemännen eller förtroendemannen möjlighet att bli hörd om den givna utredningen.

Någon förhandsutredning behöver inte läggas fram, om arbetsgivaren utgående från en annan lag än arbetsavtalslagen, ett annat avtal eller en annan bestämmelse som är bindande för honom eller henne ska lägga fram en motsvarande utredning eller förhandla om permitteringen med tjänstemännen eller förtroendemannen.

17 § Anmälan om permittering

Arbetsgivaren ska personligen underrätta tjänstemannen om permitteringen. Om anmälan inte kan överlämnas personligen kan det lämnas per brev eller elektroniskt med iakttagande av den anmälningstid som anges ovan i 15 §.

I anmälan ska uppges grunden för permitteringen, tidpunkten vid vilken permitteringen börjar, permitteringens längd eller uppskattade längd.

Arbetsgivaren ska på tjänstemannens begäran ge ett skriftligt intyg över permitteringen. Av intyget ska framgå åtminstone orsaken till permitteringen, tidpunkten vid vilken den börjar och permitteringens längd eller uppskattade längd.

Ovan i 15 § avsedd anmälningsskyldighet består emellertid inte om arbetsgivaren inte har skyldighet att betala tjänstemannen lön under hela permitteringstiden till följd av en annan frånvaro från arbetet eller om hindret för arbetet beror på fall som avses i 2:12.2 § i arbetsavtalslagen.

Exceptionella permitteringssituationer

1. Återkallande av permittering

Ifall det hos arbetsgivaren uppstår arbete under tiden för anmälan om permittering kan återkallandet av permitteringen meddelas innan permitteringen inleds. Då förlorar anmälan om permittering sin betydelse och permitteringar som verkställs senare ska basera sig på nya anmälningar om permittering.

2. Flyttande av permittering

Arbetet som uppkommer under tiden för permitteringsanmälan kan emellertid till sin natur vara tillfälligt. Då är det inte möjligt att helt återkalla permitteringen utan tidpunkten för permitteringens början kan uppskjutas till en senare tidpunkt. På denna grund kan permitteringen endast flyttas en gång utan att en ny anmälan om permittering ges och högst till den omfattning som arbetet som uppstår under tiden för permitteringsanmälan varar.

3. Avbrytande av permittering

Arbetsgivaren kan få tillfälligt arbete efter att permitteringen redan har inletts. Avbrytandet av permitteringen, såvida avsikten är att permitteringen utan en ny anmälan ska fortsätta direkt efter att arbetet har utförts, ska basera sig på ett avtal mellan arbetsgivaren och tjänstemannen. Det finns skäl att ingå ett sådant avtal innan arbetet inleds. I detta sammanhang finns det skäl att utreda hur länge det tillfälliga arbetet uppskattningsvis kommer att vara.

Det ovan framförda gäller endast förhållandet mellan arbetsgivaren och tjänstemannen och innebär inte ett ställningstagande till bestämmelserna i lagarna om utkomstskydd för arbetslösa.

IV SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

18 § Beräkning av förhandlingstid enligt lagen om samarbete

Om det på arbetsplatsen uppstår behov av att säga upp eller permittera arbetstagare eller att överföra arbetstagare till deltid av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller på grund av omorganisering av arbetsgivarens verksamhet, ska arbetsgivare som omfattas av lagen om samarbete inom företag (1333/2021) iakta bestämmelserna i lagen, dock med de undantag som avtalas i denna punkt. Samarbetslagen utgör inte del av kollektivavtalet. Bestämmelserna i denna punkt kompletterar lagen och ersätter motsvarande punkter i den.

När en arbetsgivare som omfattas av samarbetslagen överväger att säga upp eller permittera arbetstagare eller att överföra arbetstagare till deltid av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller på grund av omorganisering av arbetsgivarens verksamhet, anses samarbetsförpliktelse vara uppfyllda trots det som stadgas i 19 § i samarbetslagen om förhandlingsframställning, och i 23 § om fullgörande av förhandlingsskyldighet, förutsatt att förhandlingar förts i enlighet med samarbetslagen inom företag sedan en skriftlig förhandlingsframställning gjorts och under sådan förhandlingstid som definieras i 23 § i samarbetslagen inom företag, om inte någon annan förhandlingstid avtalats med stöd av lagen.

19 § Turordning vid nedskärning av arbetskraft

I samband med uppsägning och permittering på grund av orsaker som inte beror på tjänstemannen ska man i mån av möjlighet iakta den regel enligt vilken man sist säger upp eller permitterar sådana tjänstemän som med tanke på företagets operativa tillstånd är yrkeskunniga eller behövs i specialuppdrag och sådana som under anställning hos samma arbetsgivare har förlorat en del av sin arbetsförmåga samt att utöver denna regel även beaktas anställningsförhållandets längd och omfattningen av tjänstemannens försörjningsplikt.

I tvistemål som berör turordningen vid nedskärning av arbetskraft iakttas de tider för väckande av talan som avtalats om i 11 §.

20 § Anmälan om uppsägning eller permittering till förtroendemannen och arbetskraftmyndigheten

Förtroendemannen ska underrättas om arbetskraft skärs ner eller permitteras på grund av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker. Om åtgärden berör minst tio tjänstemän ska även arbetskraftsmyndigheten underrättas, förutom om arbetsgivaren med stöd av en annan lag har en motsvarande skyldighet.

21 § Återanställning

Om man lokalt inte avtalat annat med förtroendemannen ska arbetsgivaren erbjuda arbete åt sin tidigare tjänsteman som han eller hon har sagt upp på ekonomiska eller produktionsrelaterade grunder eller i samband med saneringsförfarande och som fortfarande är arbetssökande vid Arbetskraftsbyrån inom den tid som fastställts i gällande arbetsavtalslag.

22 § Påföljdssystem

Utöver det som avtalas i 14 § 4:e stycket i avtalet kan arbetsgivaren inte dömas till att utöver de i avtalet avsedda ersättningarna enligt 7 § i lagen om kollektivavtal betala plikt i den utsträckning som det handlar om överträdelse mot skyldigheter som baserar sig på kollektivavtalet men som i sig är överträdelse mot samma skyldigheter som ersättningen enligt avtalet har bestämts för.

Underlåtelse att iaktta procedurbestämmelserna i 9 och 10 § i avtalet leder inte till plikt så som avses i lagen om kollektivavtal. Underlåtelserna att iaktta bestämmelserna beaktas vid fastställande av ersättningen som åläggs för ogrundad uppsägning av arbetsavtalet.

För övrigt iakttas med tanke på påföljdssystemet den praxis som har tillämpats tidigare.

23 § Ikraftträdelsebestämmelse

Detta avtal har trätt i kraft 1.3.2002 och gäller tills vidare med en uppsägningstid på sex månader.

Avtalet togs 11.1.2018 med som en del av det avtal som ingåtts mellan förbunden.

LASIKERAAMINEN TEOLLISUUS RY

FACKFÖRBUNDET PRO RF

BILAGA 6 SAMARBETSAVTAL

1 ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Båda avtalsparterna strävar efter att både själva och på arbetsplatserna främja förhandlingsrelationerna och avtalsverksamheten. Avtalsparterna strävar efter att utveckla dessa mål med hjälp av olika former av samarbete och för egen del övervaka avtal som har ingåtts.

Föreningsfriheten som hör till medborgarnas grundrättigheter är okränkbar. Detta gäller såväl arbetsgivare som tjänstemän. Tjänstemännen har rätt att grunda och verka i fackföreningsorganisationer och får av den här anledningen inte sägas upp eller diskrimineras i arbetet. Den enskilda tjänstemannens säkerhet och hälsa, rätt att inte diskrimineras och att bli jämlikt bemött bildar utgångspunkten för avtalsbestämmelserna.

Innan politiska eller solidariska arbetsstridsåtgärder vidtas ska riksförlikningsmannen och arbetsgivar- eller tjänstemannaförbundet underrättas om det, såvitt möjligt minst fyra dagar på förhand. Om beslut om stridsåtgärd fattas senare ska det meddelas genast när det i praktiken är möjligt. Anmälan ska innehålla uppgifter om orsaken till den planerade stridsåtgärden, tidpunkten då den inleds och dess omfattning.

Detta avtal tillämpas i Lasikeraaminen teollisuus ry:s medlemsföretag med nedan nämnda begränsningar. Med arbetsplats avses i detta avtal produktionsenheterna på företag som är medlemmar i ovan nämnda föreningar eller motsvarande verksamhetsenheter.

När arbetsplatsens verksamhet väsentligt dras in, utvidgas eller på grund av överlåtelse av rörelse, fusionering, bolagisering eller därmed jämförbara väsentliga organisationsändringar, omvandlas samarbetsorganisationen att motsvara arbetsplatsens förändrade storlek och struktur.

Tjänstemannaföreningen på arbetsplatsen ska skriftligt meddela arbetsgivaren de valda förtroendemännen, ställföreträdarna som vikarierar för förtroendemannen, arbetarskyddsfullmäktig eller arbetarskyddsombudet som verkar i förtroendemannauppgifter och förtroendemännen som verkar i arbetarskyddsuppgifter. Om förtroendemannen inte kan utföra sina uppgifter under minst en månad (avser ej semester) och frånvaron fortgår utan att någon föregående anmälan lämnats till arbetsgivaren, fungerar ersättaren som förtroendemann. När en ersättare vikarierar för arbetarskyddsfullmäktig ska arbetarskyddsfullmäktig underrätta arbetsgivaren skriftligt. Arbetsgivaren underrättar förtroendemannen skriftligt om vilka personer som på företagets vägnar förhandlar med förtroendemannen.

I förhandlingar med arbetsgivaren som berör hela personalgruppen eller en betydande del av den, där inga övriga personalföreträdare deltar, kan förutom förtroendemannen även dennes suppleant delta, om flera personer från arbetsgivarsidan deltar i förhandlingarna.

Avtalsparterna är eniga om att arbetsgivaren i enlighet med arbetslagstiftningen och avtalen har rätt att anställa och säga upp tjänstemän och bestämma över ledningen av arbetet.

I den mån det inte i detta avtal avtalas annat, iakttas lagen om samarbete inom företag och lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden och förordningen om tillsynen över arbetarskyddet, vilka inte utgör delar av detta avtal.

2 SAMARBETSUPPGIFTER OCH SAMARBETSORGANISATIONER

2.1 Bestämmelserna som gäller förtroendemän

Syftet med förtroendemannasystemet är att upprätthålla och utveckla förhandlings- och samarbetsrelationerna mellan arbetsgivaren och tjänstemännen. Förtroendemannen är sin förenings och tjänstemännens representant i frågor som gäller tillämpningen av kollektivavtalet, tryggheten av arbetsfreden och tillämpningen av arbetslagstiftningen.

Tjänstemännen på arbetsplatsen som hör till organisationer som binds av detta avtal har rätt att bland sig välja en förtroendeman och en viceförtroendeman. Valet kan förrättas på arbetsplatsen. Därvid ska samtliga ovan nämnda tjänstemän ha möjlighet att delta i valet. På arbetsplatsen kan avtalas om att arbetarskyddsfullmäktig sköter förtroendemannens uppgifter eller vice versa.

Förutom valet av förtroendeman eller förtroendemän kan tjänstemännen välja en avdelningsförtroendeman efter att man med arbetsgivaren kommit överens om för vilken operativ helhet avdelningsförtroendeman ska väljas. Då ska beaktas att det överenskomna verksamhetsområdet till storleken är ändamålsenligt och till sin utsträckning sådant att det främjar behandlingen av ärenden i enlighet med förhandlingsordningen.

Vid bedömning ska även beaktas bl.a. antalet tjänstemän vid avdelningen. På arbetsplatsen kan man avtala om att avdelningsförtroendeman sköter arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter eller vice versa.

2.2 Bestämmelser om arbetarskyddssamarbete

Bestämmelserna om arbetarskyddssamarbete tillämpas på arbetsplatser med sammanlagt minst 20 regelbundet arbetande arbetstagare och tjänstemän. Arbetarskyddsfullmäktig ska emellertid väljas, när antalet arbetstagare och tjänstemän sammanlagt uppgår till minst tio.

Förutom arbetarskyddschefen som ansvarar för arbetarskyddssamarbetet och de fullmäktige och vicefullmäktige som man valt för detta ändamål har de i detta avtal avsedda personalgrupperna, om lokalt så avtalas, rätt att välja ett eller flera arbetarskyddsombud ifall företagets storlek och övriga omständigheter förutsätter det.

Arbetarskyddsombudet har som uppgift att bland annat vara i kontakt med arbetarskyddsfullmäktig och arbetarskyddschefen i frågor som gäller arbetarskyddet inom ombudets verksamhetsområde och vid behov delta i inspektionen av arbetarskyddet. Arbetarskyddsombudens mandatperiod är densamma som arbetarskyddsfullmäktiges. Om man är tvungen att tillfälligt förflytta arbetarskyddsombudet till arbete utanför sitt ordinarie verksamhetsområde ska man sträva efter att förflyttningen inte leder till att det blir oskäligt svårt för arbetarskyddsombudet att utföra sina uppgifter. I den mån arbetarskyddsombudets uppgifter förutsätter det har han eller hon rätt att komma överens med arbetsgivaren om att få befrielse från arbetet för att kunna utföra dessa uppgifter.

Parterna deltar tillsammans i planeringen, genomförandet och uppföljningen av företagshälsovårdens, linjeledningens och personalförvaltningens verksamhet som upprätthåller arbetsförmågan. I detta sammanhang följer man upp hur de anställda klarar sig i arbetet och utformar vid behov anvisningar för hänvisningen av personer i behov av verksamhet som upprätthåller arbetsförmågan till sakkunniga för vård.

Arbetskyddschefen och arbetskyddsfullmäktig deltar i planeringen av den hälsofrämjande verksamheten när företagshälsovårdens verksamhetsplan utformas. De deltar också i genomförandet och uppföljningen av planerna.

3 BESTÄMMELSER SOM GÄLLER FÖRTROENDEMÄNNENS, ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGS OCH ARBETARSKYDDSOMBUDETS STÄLLNING

3.1 Befrielse från arbete och ersättning för inkomstbortfall

För skötseln av sina uppgifter ordnas för förtroendemannen och arbetskyddsfullmäktig tillfällig, regelbundet återkommande eller fullständig befrielse från arbetet. Därvid ska bl.a. beaktas antalet tjänstemän som ingår i personalgruppen, produktionens och verksamhetens karaktär och antalet uppgifter i enlighet med detta avtal.

Om det inte har avtalats om befrielse från arbetet för en arbetskyddsfullmäktig som representerar samtliga personalgrupper på arbetsplatsen, beräknas arbetskyddsfullmäktigs tidsanvändning utgående från de arbetsplatsspecifika koefficienter som gäller sedan 1.4.1986. En arbetskyddsfullmäktig som endast representerar tjänstemännen har rätt att få befrielse från arbetet i tillräcklig utsträckning för att kunna sköta sina uppdrag vid en tid som med tanke på arbetet är lämplig. Omfattningen och arrangemangen i fråga om befrielsen utreds och avtalas lokalt.

Månadslönen för en i detta avtal avsedd personalrepresentant sänks inte, om han eller hon under arbetstiden förhandlar med arbetsgivarens representant eller i övrigt utför uppdrag som man avtalat om med arbetsgivaren.

Arbetsgivaren betalar förtroendemannen en särskild ersättning som inte ingår i månadslönen enligt följande:

Förtroendemannens (inte avdelningsförtroendeman) **ersättning är från 1.4.2020:**

Antalet tjänstemän som förtroendemannen representerar	Ersättning euro/månad
5-9	79
10-24	132
25-50	169
51-100	238
101-200	285
201-400	338

Beloppen för månadsersättningarna i tabellen gäller under hela avtalsperioden.

När viceförtroendemannen utgående från en behörig anmälan till arbetsgivaren utför förtroendemannens uppgifter när förtroendemannen är förhindrad under en period på minst två veckor, betalas ersättningen i stället för förtroendemannen till viceförtroendemannen odelad för denna månad.

Om förtroendemannens ersättare sköter förtroendemannauppgifterna under minst två veckor, betalas månadsersättningen för denna tid till honom eller henne.

Arbetsgivaren betalar arbetarskyddsfullmäktig en särskild ersättning som inte ingår i månadslönen enligt följande:

Arbetarskyddsfullmäktigens ersättning är från 1.4.2020:

Antalet tjänstemän som arbetarskyddsfullmäktig representerar	Ersättning euro/månad
5-24	69
25-504	79
51-100	89
101-200	104
201-	122

Beloppen för månadsersättningarna i tabellen gäller under hela avtalsperioden.

När vicefullmäktig utgående från en behörig anmälan till arbetsgivaren utför arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter när arbetarskyddsfullmäktig är förhindrad under en period på minst två veckor, betalas ersättningen i stället för arbetarskyddsfullmäktig till vicefullmäktig odelad för denna månad.

När antalet tjänstemän på arbetsplatsen underskrider fem (5) och förtroendemannen/arbetarskyddsfullmäktig utanför sin ordinarie arbetstid sköter uppgifter som man avtalat om med arbetsgivaren, betalas övertidsersättning för den så förlorade tiden eller avtalas med förtroendemannen om en annan tilläggsersättning.

Ersättningens storlek fastställs enligt den situation som råder den 1 januari. Om det sker förändringar i antalet tjänstemän träder motsvarande ändringar av ersättningen i kraft från och med början av följande kalenderår.

3.2 Förtroendemännens och arbetarskyddsfullmäktigs ställning

Vid behov ordnar arbetsgivaren med en ändamålsenlig plats för förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig för förvaring av den utrustning som behövs för skötseln av uppdragen. Arbetsgivaren anvisar i mån av möjlighet ett ändamålsenligt utrymme där man kan föra de samtal som med tanke på uppgiften är nödvändiga. När arbetsplatsens storlek förutsätter det ska man lokalt avtala om att förtroendemannen vid behov kan utnyttja kontors- och andra redskap som normalt används på företaget.

Förbunden konstaterar som sin gemensamma tolkning att begreppet sedvanliga kontorsredskap också omfattar adb-utrustningen som allmänt används på företaget och därmed förknippade program samt internet-anslutningen (e-post). I bedömningen kan tas i beaktande bl.a. företagets storlek, omfattningen av förtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter och det behov och den tid som uppgifterna förutsätter. Om praktiska arrangemang avtalas lokalt.

En tjänsteman som är förtroendemannan, avdelningsförtroendemannan eller arbetarskyddsfullmäktig får inte, medan han eller hon sköter uppdraget eller på grund av uppdraget, flyttas till ett lägre betalt arbete än det som tjänstemannen utförde innan han eller hon blev vald till uppdraget. Om det egentliga arbetet som en person som har valts till arbetarskyddsfullmäktig för samtliga personalgrupper på arbetsplatsen försvårar skötseln av förtroendeuppgifterna, ska det för honom eller henne med beaktande av förhållandena på arbetsplatsen och hans eller hennes yrkeskunnighet ordnas annat arbete. Ett sådant arrangemang får inte medföra sänkning av hans eller hennes inkomst.

Förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigs inkomstutveckling ska motsvara inkomstutvecklingen på företaget. Granskningen av det liksom eventuella löneförhöjningar till följd av det genomförs årligen.

När arbetsgivaren ordnar yrkesutbildning bereds förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig möjlighet att under sin mandatperiod delta i den sagda utbildningen på samma sätt som företagets övriga personal.

När uppdraget för en förtroendeman eller en arbetarskyddsfullmäktig som fullständigt eller delvis har befriats från arbetet upphör, ska han eller hon tillsammans med arbetsgivaren utreda om upprätthållandet av yrkeskunnigheten för det tidigare eller motsvarande arbete förutsätter yrkesutbildning. Arbetsgivaren ordnar den utbildning som utredningen förutsätter.

3.3 Anställningsskydd

Om företagets arbetskraft permitteras eller sägs upp av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker, får förtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktig inte sägas upp eller permitteras om inte produktionsenhetens verksamhet för personalgruppen i fråga helt avbryts. Ifall man i samråd med förtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktig konstaterar att han eller hon inte kan erbjudas arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller som annars lämpar sig för honom eller henne, är det emellertid möjligt att avvika från denna regel.

Arbetsavtalet för en avdelningsförtroendeman kan i enlighet med 7:10 § 2 mom. i arbetsavtalslagen sägas upp endast när arbetet helt upphör och det inte kan ordnas annat arbete som motsvarar hans eller hennes yrkeskunnighet.

En förtroendeman, en avdelningsförtroendeman eller en arbetarskyddsfullmäktig får inte sägas upp av orsaker som beror på honom eller henne utan samtycke av majoriteten av de tjänstemän som han eller hon representerar och som förutsätts i 7:10 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.

En förtroendemanns, en avdelningsförtroendemanns eller en arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal får inte hävas i strid mot bestämmelserna i 8:1-2 § i arbetsavtalslagen. Det är inte möjligt att häva arbetsavtalet på den grund att han eller hon har brutit mot ordningsföreskrifterna om han eller hon inte samtidigt upprepade gånger och väsentligt samt trots varning har underlåtit att uppfylla sin arbetsförpliktelse.

Bestämmelserna om anställningsskydd ovan ska också tillämpas på en förtroendemannakandidat som nominerats på arbetsplatsen och vars kandidatur skriftligt har meddelats arbetsgivaren och på en arbetarskyddsfullmäktigekandidat, vars kandidatur skriftligt har meddelats arbetarskyddskommissionen eller annat motsvarande samarbetsorgan. Kandidatskyddet inleds emellertid tidigast tre månader innan den valda förtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigs mandatperiod inleds och upphör för den som inte har blivit vald i valet efter att valresultatet har fastställts.

Bestämmelserna om anställningsskydd ska också tillämpas på en tjänsteman som har varit förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig sex månader efter att hans eller hennes uppdrag har upphört.

Förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigs ställning fortgår trots att rörelsen överläts som sådan, såvida den överlåtna rörelsen eller en del av den bevarar sin självständighet. Om rörelsen som överläts eller en del av den förlorar sin självständighet, har förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig rätt till efterskydd så som avses i föregående stycke från och med det att mandatperioden upphör till följd av att rörelsen överläts.

Tvister som berör upphävningen av en förtroendemans/arbetarskyddsfullmäktigs anställningsförhållande ska utan onödiga dröjsmål meddelas arbetsgivarförbundet som ska vidarebefordra ärendet till tjänstemannaförbundet för kännedom.

Förbunden ska utan onödiga dröjsmål med de lokala parternas medverkan utreda bakgrunden till upphävningen av anställningsförhållandet. Om förbunden inte avtalar annat från fall till fall, ska meningsskiljaktigheterna om hävningen av förtroendemans/arbetarskyddsfullmäktigs anställningsförhållande behandlas vid en förhandling mellan förbunden inom en vecka efter att utredningsarbetet har upphört. Vid förhandlingen ska förbunden framföra sina åsikter i ärendet och ge dem till arbetsgivaren för kännedom.

Om en förtroendemans, en avdelningsförtroendemans eller en arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal har upphävts i strid mot detta avtal, ska arbetsgivaren betala till honom eller henne i ersättning minst 10 och högst 30 månaders lön. Då det vid en produktionsanläggning eller motsvarande verksamhetsenhet regelbundet arbetar sammanlagt färre än 20 arbetstagare och tjänstemän uppgår den ovan nämnda ersättningen emellertid för arbetarskyddsfullmäktigs del till minst fyra och högst 24 månaders lön. Ersättningen ska fastställas på samma grunder som föreskrivs i 12:2 § 2 mom. i arbetsavtalslagen.

3.4 Ersättare

Bestämmelserna i detta kapitel tillämpas på vice förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigs ersättare under den tid som de vikarierar i enlighet med detta avtal.

Om arbetsgivaren säger upp tjänstemännens vice förtroendemans arbetsavtal eller permitterar honom eller henne under den tid som han eller hon inte vikarierar för den ordinarie förtroendemannen, anses uppsägningen eller permitteringen ha berott på tjänstemannens förtroendeuppdrag, om arbetsgivaren inte kan visa att åtgärden har berott på en annan omständighet. Antagandet enligt denna avtalsbestämmelse gäller under viceförtroendemannens mandatperiod och sex (6) månader efter att den har upphört.

4 SAMARBETE

Lokalt kan avtalas om inrättandet av ett sådant samarbetsorgan som bland annat behandlar frågor i anslutning till utvecklingsverksamhet. Samorganet kan ersätta enskilda samarbets- och arbetarskyddskommissioner liksom övriga motsvarande kommissioner. Samma samarbetsorgan kan även ansvara för åtgärder och planer i enlighet med lagen om samarbete inom företag, lagen om tillsynen över arbetarskyddet, företagshälsovårdslagen och jämställdhetslagen i den omfattning som man lokalt kommer överens om.

5 UTBILDNING

5.1 Yrkesutbildning

När arbetsgivaren ger en tjänsteman yrkesutbildning eller skickar tjänstemannen till utbildningar i anslutning till tjänstemannens yrke, ersätts de direkta kostnaderna till följd av utbildningen, och tjänstemannens lön sänks inte, om inte annat avtalas. Om utbildningen helt äger rum utanför arbetstiden, ersätts de direkta kostnaderna som utbildningen förorsakar. Med direkta kostnader avses kursavgifter, kostnader för kursmaterial, rese- och levnadskostnader samt större kostnader än vanligt som beror t.ex. på barnavårdsarrangemang som avviker från de normala arrangemangen. För tiden som utanför arbetstiden används för utbildning eller resor som utbildningen förutsätter, betalas inte någon ersättning, och ersättningarna för resekostnaderna fastställs i enlighet med bestämmelserna om reseersättningar i kollektivavtalet.

5.2 Gemensam utbildning

Utbildning som främjar samarbetet på arbetsplatsen ordnas av arbetsmarknadsparterna eller arbetsgivar- och tjänstemannaparterna gemensamt på arbetsplatsen eller på ett annat ställe.

Grundkurser i arbetarskyddssamarbete och specialkurser som är nödvändiga med tanke på arbetarskyddssamarbetet är sådan gemensam utbildning som avses här.

Bestämmelserna om gemensam utbildning tillämpas också på den utbildning som gäller medinflytandesystem och lokala avtal. Arbetsgivaren och personen i fråga kan också sinsemellan avtala om deltagande i utbildning.

Till den som deltar i utbildning betalas ersättning så som föreskrivs under punkt 5.1. Det avtalas lokalt om deltagande i utbildning i det samarbetsorgan som kommer i fråga beroende på utbildningens art eller mellan arbetsgivaren och förtroendemannen.

5.3 Fackföreningsutbildning

5.3.1 Anställningsförhållandets kontinuitet och anmälningstider

Tjänstemän ges möjlighet att delta i Tjänstemannacentralorganisationen STTK:s och dess medlemsförbunds kurser som fortgår en månad eller en kortare tid, om det inte innebär kännbara olägenheter för företagets verksamhet. Vid bedömning av ovan avsedd olägenhet beaktas arbetsplatsens storlek. Anmälan om avsikten att delta i kursen ska göras så tidigt som möjligt. I negativa fall underrättas kontaktpersonen senast 10 dagar innan kursen inleds om orsaken till att beviljandet av ledighet skulle medföra kännbara olägenheter. Då rekommenderas att man i samråd strävar efter att utreda en eventuell annan tidpunkt för kursen då det inte finns hinder för deltagandet.

På förhand ska konstateras om det är fråga om en sådan utbildning för vilken arbetsgivaren i enlighet med detta avtal betalar ersättningar till arbetstagaren.

Representanter för personalen som nämns under punkt 5.3.2 bereds i enlighet med ovan nämnd avtalspunkt möjlighet att delta i sådan utbildning som avses i detta avtal som är ägnad till att öka dessa personers kompetens i skötseln av de uppgifter som avses i detta avtal.

5.3.2 Ersättningar

För en kurs som ordnas i STTK:s eller dess medlemsförbunds utbildningsanstalter eller av en särskild anledning någon annanstans och som förbundens utbildningsarbetsgrupp har godkänt, betalar arbetsgivaren till förtroendemannen, avdelningsförtroendemannen, viceförtroendemannen, arbetarskyddsfullmäktig, vicearbetarskyddsfullmäktig, en medlem i arbetarskyddskommissionen och arbetarskyddsombudet månadslön för sådan utbildning som deras uppgifter förutsätter, till förtroendemannen och avdelningsförtroendemannen för högst en månad och till ovan nämnda personer i arbetarskyddsuppdrag för högst två veckor.

Förtroendemannen och avdelningsförtroendemannen ersätts på motsvarande sätt inkomstbortfallet för en månad när de deltar i kurser på högst tre månader som ordnas vid Fackförbundet Pro:s institut. På samma sätt går man tillväga när det gäller ordförande för en medlemsförening förutsatt att han eller hon arbetar på ett företag med minst 100 tjänstemän som omfattas av detta avtal och att medlemsföreningen som han eller hon leder har minst 50 medlemmar.

Dessutom betalas till de tjänstemän som avses under punkt 5.3.2 för varje sådan kursdag för vilken månadslönen inte avdras från, som ersättning för måltidskostnaderna som orsakas kursarrangörerna för kursen den måltidsersättning som förbunden har kommit överens om.

Arbetsgivaren är skyldig att betala de ersättningar som avses ovan under denna punkt till samma person för samma eller innehållsmässigt motsvarande utbildning endast en gång.

Deltagande i en utbildning i enlighet med punkt 5.3 innebär upp till gränsen på en månad inte avdrag i fråga om semester-, pensions- eller andra därmed jämförbara förmåner.

Förtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen har rätt att på samma sätt som i fackföreningsutbildning delta i Lasikeraaminen teollisuus ry:s och Fackförbundet Pro rf:s gemensamma utbildning utan inkomstbortfall

Måltidsersättningens belopp (för utbildning i enlighet med samarbetsavtalet):

Måltidsersättningens storlek är 26,21 euro år 2022. Måltidsersättningens belopp för kommande kalenderår fastställs alltid före slutet av september föregående kalenderår genom att justera den tidigare måltidsersättningens belopp enligt den förändring i levnadskostnadsindexet som ägt rum mellan juli föregående justeringsår och juli innevarande justeringsår. Måltidsersättningens belopp fastställs årligen av utbildningsarbetsgruppen.

Exempel: Måltidsersättningens belopp för 2023 fastställs i september 2022 utifrån levnadskostnadsindexets förändring under perioden juli 2021–juli 2022.

6 INFORMATIONSVERKSAMHET

Arbetsgivaren ska ge personalen eller dess representanter följande uppgifter:

1. Efter fastställandet av företagets bokslut en utredning om företagets ekonomiska ställning som baserar sig på bokslutet.
2. Minst två gånger per redovisningsår en utredning om företagets ekonomiska ställning av vilken utvecklingsutsikterna för produktionen, sysselsättningen, lönsamheten och kostnadsstrukturen framgår.
3. Årligen en personalplan som omfattar uppskattningar om ändringar som är att vänta i fråga om mängden, kvaliteten och ställningen beträffande personalen.

Företaget ska utan dröjsmål meddela väsentliga förändringar i samtliga ovan nämnda uppgifter.

På företag med minst 30 regelbundet anställda ges företagets bokslutsuppgifter som avses i 2 kap. 11 § 2 mom. 3 punkten i samarbetslagen inom företag till personalens representanter på begäran i skriftlig form.

En i detta avtal avsedd personalgrupp har rätt att ordna möten på arbetsplatsen eller i andra överenskomna lokaler om frågor som gäller arbetsmarknaden, anställningarna på arbetsplatsen eller samarbetslagen. Personalgrupperna har också rätt att dela ut möteskallelser till sina medlemmar och meddelanden som gäller anställningsförhållandena på arbetsplatsen eller arbetsmarknaden.

Personalgrupperna har rätt att vid sidan om arbetsmarknadsfrågor också informera om allmänna frågor på arbetsplatsens anslagstavla eller, enligt lokal överenskommelse, med hjälp av andra ordinarie informationskanaler.

I enlighet med detta avtal ges förtroendemannen eller avdelningsförtroendemannen vid meningsskiljaktigheter som ingår i deras uppgifter all information som behövs för att utreda klagomålet. Förtroendemannen har rätt att en gång per år få uppgifter om för- och efternamn, tidpunkten då anställningen började samt om avdelningen eller motsvarande för de tjänstemän som omfattas av förtroendemannens verksamhetsområde. Arbetsgivaren lämnar till förtroendemannen uppgifter om nya tjänstemän som anställts hos arbetsgivaren och om innehållet av deras arbetsuppgifter. Om det uppstår oklarheter om frågan på arbetsplatsen går man tillväga så som föreskrivs i förhandlingsordningen i kollektivavtalet.

Genast efter att tjänstemannastatistiken i enlighet med statistiksamarbetsavtalet har sammanställts lämnas till förtroendemannen skriftligt en gång per år som lönestatistikuppgifter för enskilda verksamhetsställen de lönespecifikationer som utarbetas ur statistiken.

- medellön enligt svårighetsgrad och kön
- genomsnittliga inkomster per inkomstpost enligt svårighetsgrad och kön
- som strukturuppgifter beloppen på lönedelarna per svårighetsgrad och beloppen på både de personliga lönedelarna och de företagsspecifika lönedelarna (eller lönedelar per verksamhetsställe) enligt svårighetsgrad och kön

Förtroendemannen bereds möjlighet att inom sitt verksamhetsområde göra sig förtrogen med gällande lönebestämnings- och löneberäkningssystem på företaget. Dessutom har förtroendemannen rätt att göra sig förtrogen med nöd- och övertidsarbete för tjänstemännen inom hans eller hennes verksamhetsområde och med den förteckning över förhöjd lön som betalats för dem som gjorts upp i enlighet med arbetstidslagen.

Till förtroendemannen ges uppgifter om de genomsnittliga förvärvsinkomsterna per månad för grupper bestående av minst sex personer. Om uppgifter inte kan ges för två eller flera lönegrupper på grund av det som nämnts ovan, förenas gruppen med föregående eller nästa lönegrupp till en grupp, om vilken uppgifter ges. För grupper med mindre än sex personer kan man avtala lokalt om hur uppgifterna ska ges ut, för att bevara integritetsskyddet.

7 IKRAFTTRÄDANDE

Detta avtal trädde i kraft 1.1.2000 och togs 11.1.2018 med som en del av det avtal som ingåtts mellan förbunden.

LASIKERAAMINEN TEOLLISUUS RY

FACKFÖRBUNDET PRO RF

BILAGA 7 FÖRBÄTTRING AV FÖRTROENDEMÄNNENS VERKSAMHETSFÖRUTSÄTTNINGAR FÖR ATT FRÄMJA LOKALA AVTAL PÅ ARBETSPLATSEN

Lasikeraaminen teollisuus ry och Fackförbundet Pro rf anser det viktigt att främja lokala avtal på arbetsplatserna. Lokala avtal innebär möjligheter att utveckla verksamhetens flexibilitet och arbetssätt. Genom att utveckla arbetssätten förbättrar man enhetens produktivitet och lönsamhet. Förhandlingskulturen, intresset och engagemanget växer när man genomför en förändring tillsammans.

Förhandlingskulturen och -kompetensen samt en kontinuerlig dialog och öppenhet ska utvecklas så att man på arbetsplatsen kan ingå framgångsrika lokala avtal. Målet med kontinuerliga förhandlingar är att främja samarbete på arbetsplatsen, förbättra företagets konkurrenskraft och produktivitet samt ingå fler lokala avtal enligt behoven på arbetsplatsen. På arbetsplatsen ska det finnas parter som håller i förhandlingarna, såsom förtroendemän. Förtroendemännens verksamhetsförutsättningar ska förbättras för att åstadkomma en jämnstark förhandling. För att främja lokala avtal och säkerställa förtroendemännens kompetens rekommenderar avtalsparterna att förtroendemännens mandatperiod på arbetsplatserna är tre år. Lokalt kan man i arbetarskyddskommissionen också avtala om att arbetarskyddsfullmäktigens mandatperiod är tre år.

Tillsammans med förtroendemannen går man i början av mandatperioden igenom deras tidsanvändning och reder tillsammans ut den tid uppgiften kräver och hur den påverkar arbetsuppgifterna samt behovet av eventuella vikariatsarrangemang. Samtidigt behandlar arbetsgivaren tillsammans med förtroendemannen gemensamma mål för att utveckla företagets verksamhetsförutsättningar, det lokala avtalsförfarandet samt arbetsplatsen och arbetshälsan. I samband med detta görs också en skriftlig utbildningsplan för förtroendemannen för att utveckla hans eller hennes kompetens. Planen granskas varje år vid behov.

Deltagande i avtalsparternas (LT-Pro) gemensamma utbildning är i sig ett sätt att främja det lokala samarbetet på arbetsplatsen. Det är viktigt att båda förhandlingsparterna deltar i utbildningen tillsammans. Att någondera parten är förhindrad att delta är dock inget hinder för den andra partens deltagande.

En förutsättning för ett långsiktigt lokalt avtalsförfarande som främjar samarbetet på arbetsplatsen är att båda förhandlingsparterna känner till vad man kan avtal om. I början av förtroendemannens mandatperiod går förtroendemannen och arbetsgivarens representant tillsammans igenom gällande lokala avtal vid företaget och huruvida de är aktuella.

Det lokala avtalsförfarandet främjas av att förtroendemannen får all information som han eller hon behöver för att behandla ett ärende. Förbunden ger vid behov förtroendemannen anvisningar om uppgifter som han eller hon har rätt till enligt kollektivavtalet.

Det är viktigt att man ser till att förtroendemannen också efter att mandatperioden har löpt ut har den kompetens som behövs i hans eller hennes yrke. När förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens uppdrag löper ut ska arbetsgivaren och förtroendemannen/arbetarskyddsfullmäktigen tillsammans reda ut huruvida det krävs att arbetsgivaren ordnar introduktion för att upprätthålla förtroendemannens/arbetarskyddsfullmäktigens yrkeskompetens.

BILAGA 8 ÅTGÄRDER FÖR ATT FÖRETAGET SKA ÖVERLEVA EKONOMISKA SVÅRIGHETER

För att trygga företagets fortsatta verksamhet och arbetsplatserna:

- Används i första hand flexibla arbetstidsarrangemang och andra möjligheter i kollektivavtalet till exempel:
 - genom lokalt avtal
 - längre och kortare arbetsskift
 - arbetstidsbank
 - söndagsförhöjningar
 - flytt av tidpunkten för en söckenhelg och de ersättningar som ska betalas för den
 - senareläggning av semesterpremier och byte mot ledighet
 - spridd arbetstid
 - uppdelning av den del av semestern som överstiger 12 dagar
 - genom arbetsgivarens beslut
 - längre och kortare arbetsveckor
 - övergång från skiftarbete till dagarbete och tvärtom

Med företag avses ett företag eller en självständig del av ett företag, såsom en produktionsanläggning.

Överlevnadsklausul

Om arbetsgivarens ekonomiska situation kräver det behandlas tillsammans med förtroendemannen kundbehov, orderstock, företagets ekonomiska situation och arbetsgivarens avhjälpande åtgärder för att förbättra den ekonomiska situationen.

När man tillsammans med förtroendemannen konstaterar att företaget är på väg mot exceptionella ekonomiska svårigheter som skulle leda till att arbetskraften minskas, kan man lokalt avtala med förtroendemannen om att utöver ovan nämnda åtgärder anpassa arbetsvillkoren för högst ett år. Saker som kan avtalas kan vara penningförmåner enligt kollektivavtalet till exempel semesterpremie och ersättning för söndagsarbete.

Det lokala avtalet ska ingås skriftligen. Anpassningsåtgärderna ska riktas jämnt till företagets hela personal och ledning. Samtidigt avtalas om ett eventuellt uppsägningskydd medan anpassningsåtgärderna pågår. När avtalet ingås ska man bedöma dess konsekvenser i förhållande till gällande bestämmelser om arbetslöshetsskydd och lönegaranti.

Samtidigt avtalar man om hur tjänstemännens ekonomiska förluster kompenseras efter att företagets ekonomiska situation har återhämtat sig. Under avtalsperioden följer man regelbundet upp hur företagets ekonomiska situation utvecklas, och om företagets ekonomiska situation under pågående avtalsperiod förbättras så pass att det inte längre finns anledning att tillämpa överlevnadsklausulen kan avtalet hävas.

Om man gemensamt konstaterar att ett företag är på väg mot exceptionella ekonomiska svårigheter som skulle leda till att arbetskraften minskas, kan arbetsgivaren besluta att införa en förlängd semesterperiod 1.4–31.10.

Dessutom bör man beakta att lagen möjliggör avtal om en kortare permitteringsprocess och kollektivavtalet avtal om kortare permitteringsvarsel.

Avtalsparterna förhandlar vid behov om genomförandet av företagets överlevnadsåtgärder.

BILAGA 9 ANVISNING FÖR DISTANS- OCH HYBRIDARBETE

LASIKERAAMINEN TEOLLISUUS LT RY
FACKFÖRBUNDET PRO RF

Avtalsparterna uppmuntrar arbetsplatserna att utnyttja moderna arbetsmöjligheter som främjar produktiviteten och arbetshälsan. I detta avseende fäster avtalsparterna uppmärksamhet vid frågor som det lönar sig att ta i beaktande vid distans och hybridarbete.

Med distansarbete avses i detta sammanhang arbete som enligt arbetsavtalet utförs utanför den egentliga arbetsplatsen. Distansarbete utgör dock inte sådant arbete som i regel utförs utanför den överenskomna arbetsplatsen. Med hybridarbete avses å sin sida en arbetsmodell där arbetet ibland utförs både på distans och på den fysiska arbetsplatsen.

Det finns ingen enhetlig verksamhetsmodell som passar alla arbetsplatser. Det är dock viktigt att tillsammans diskutera de bästa metoderna för varje företag. De positiva aspekterna med hybridarbete uppmuntrar till en kombination av distansarbete och arbete på plats.

På distansarbete tillämpas i regel arbetslivets normala spelregler. Arbetsmängden och målen för den som utför distansarbete är desamma som för arbete som utförs på arbetsplatsen. Arbetstagaren omfattas vid distansarbete av samma skydd enligt arbetsavtalslagen, kollektivavtalet och socialförsäkringen som vid arbete som utförs på arbetsplatsen. Olycksfallsförsäkringen är i kraft även vid distansarbete, men närmare information om hur den tillämpas på arbete utanför arbetsplatsen bestäms enligt 5 kap. i lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar. När det gäller arbetarskyddet bör det påpekas att arbetsgivaren vanligtvis inte kan påverka arbetsmiljön utanför arbetsplatsen, men arbetsgivarens allmänna omsorgsplikt enligt arbetarskyddslagen gäller allt arbete.

Vid distans- och hybridarbete ska man även se till att arbetstagarna behandlas lika, om inte annat föranleds av arbetsuppgiften.

Distans- och hybridarbete kan bygga på företagets anvisning, särskilda avtal eller ett fallspecifikt avtal mellan chefen och arbetstagaren.

Vid distansarbete eller hybridarbete är det bra att vara uppmärksam på följande:

- När distansarbete är möjligt
- När alla måste befinna sig på verksamhetsstället
- Ska mötena hållas virtuellt eller fysiskt, eller en kombination av båda
- Hur man värnar om gemenskapsandan
- distansarbetets omfattning, arrangemangets längd och slut
- uppgifter som utförs som distansarbete
- rapportering om arbete som utförs på distans
- den tid under vilken arbetstagaren ska vara tillgänglig
- kontakt med arbetsplatsen
- ansvar för upphandling och underhåll av arbetsredskap och utrustning
- Säkerhetsfrågor och teknisk support
- Uppföljning av arbetstiden

ANVISNING 10 TILLÄMPNINGSANVISNING ERSÄTTNING FÖR VIKARIAT (4 §)

En person vikarieras på arbetsgivarens uttryckliga initiativ. Vikariatersättning betalas för den tidsperiod då personen fungerar som vikarie för annan person.

Bestämmelsen gäller inte

- semestervikariat under två (2) veckor och
- kortvariga sjukdomsfall (förkylning)
- fall där det är fråga om att utföra en annan persons uppgifter medan personen deltar i en kurs eller vid motsvarande frånvaro

När förutsättningarna för ersättning för vikariat enligt punkt 1 Ersättning för vikariat i kollektivavtalets 4 § Ersättning för vikariat och tillägg för instruktion i arbete uppfylls diskuterar chefen och tjänstemannen huruvida vikariatet ska fortsätta och ersättningen för det.

Exempel

Arbetsgivare har i sin tjänst två telefonväxelskötare, varav den ena blir sjukledig (av annan orsak än ett kortvarigt sjukdomsfall), varvid en vikarie inte anställs. Den arbetandes arbetsmängd ökar med anledning av sjukfrånvaron på grund av arbetets natur: samtalsmängden som normalt fördelas på två personer sköts av en telefonväxelskötare, varvid hans arbetsmängd ökar. Då diskuteras ett vikariat och ersättning.

Ersättningens belopp

Förutom lönen för den egna befattningen betalas i vikariatersättning 14–35 % av den personliga lönen.

Vid fastställandet av vikariatersättningens storlek beaktas det om personen som vikarie utför mer krävande uppgifter än sina egna samt om personen samtidigt vikarierar en eller flera personer.

Förbunden rekommenderar att man på arbetsplatserna diskuterar typiska vikariatsituationer och faktorer som påverkar vikariatersättningens storlek i vederbörande företag, samt gör upp exempelbeskrivningar på situationer där vikariatersättningens storlek antingen är det minsta eller det högsta procentantalet på skalan.

Beaktande av vikariat i befattningsbeskrivning, klassificering och lön

Ifall introduktionen är en del av annan uppgift för tjänsteman, antecknas detta så entydigt som möjligt i befattningsbeskrivningen och för tjänstemannen utreds hur introduktionen syns i hans lön. Vid bedömning av befattningens svårighetsklassificering jämförs lönesystemets svårighetsfaktorer liksom andra uppgifter i befattningen, och dokumenteras som beaktat som del av annan uppgift.