

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

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

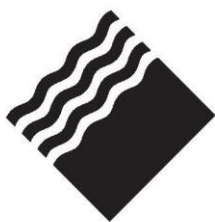
KOLLEKTIVAVTAL  
FÖR TEKNISKA  
TJÄNSTEMÄN I  
STUVERIBRANSCHEN

1.2.2017–31.1.2018



**SATAMAOPERAATTORIT**  
FINNISH PORT OPERATORS ASSOCIATION

ammattiliitto  
**pro**



**SATAMAOPERAATTORIT**  
**FINNISH PORT OPERATORS ASSOCIATION**

Hamnoperatörerna rf  
Repslagaregatan 8  
00180 HELSINGFORS

Tfn 09-6859 530

[www.satamaoperaattorit.fi](http://www.satamaoperaattorit.fi)

**ammattiliitto**  
**pro**

Fackförbundet Pro  
PB 183 (Bottenhavsgränden 1 A)  
00181 HELSINGFORS

Tfn 09-172 731  
Fax 09-1727 3330

[www.proliitto.fi](http://www.proliitto.fi)

## INNEHÅLL

1 §	TILLÄMPNINGSSOMRÅDE	1
2 §	ORGANISATIONSFRIHET	1
3 §	ANSTÄLLNING	1
4 §	ARBETE AV TILLFÄLLIG NATUR	2
5 §	UPPSÄGNINGSTID, PERMITTERINGSVARSELTID, OMSTÄLLNINGSSKYDD	2
6 §	ARBETSREGLER	6
7 §	ARBETSTIDSBESTÄMMELSER	6
8 §	ERSÄTTNING FÖR SKIFTARBETE, BASTUTILLÄGG	9
9 §	ÖVERTIDSARBETE	10
10 §	LÖN 12	
11 §	DAGTRAKTAMENTE OCH ERSÄTTNING FÖR RESEKOSTNADER, ERSÄTTNING FÖR SKYDDSKLÄDSEL	13
12 §	SEMESTER	15
13 §	LÖN FÖR SJUKTID, MODERSKAPS- OCH FADERSKAPSLEDIGHET	18
14 §	BEGRAVNINGSBIDRAG	20
15 §	TIDIGARE BEVILJADE FÖRMÅNER	20
16 §	FÖRTROENDEMAN OCH ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIG	20
17 §	HÄLSOUNDERSÖKNING	20
18 §	GRUPPLIVS- OCH ANSVARFÖRSÄKRING	21
19 §	MEDLEMSAVGIFTER	21
20 §	BEMÄRKELEDAGAR	21
21 §	MÖTEN PÅ ARBETSPLATSEN	21
22 §	LOKALA AVTAL	22
23 §	FÖRHANDLINGSORDNING OCH AVGÖRANDE AV MENINGSSKILJAKTIGHETER	22
24 §	KONTINUERLIGA FÖRHANDLINGAR OCH DIALOG I BRANSCHEN	23
25 §	UNDERSKRIFTER	23
1 §	AVTALETS OMFATTNING	25
2 §	LÖN / ARBETSLEDARE	25
3 §	ARBETSGRUPPSTILLÄGG	25
4 §	TERMINALTILLÄGG	27
5 §	HAVERERADE FARTYG	27
6 §	ARBETSNEDLÄGGELSE	27
7 §	FÖRHANDLINGSORDNING	27
8 §	AVTALETS GILTIGHETSTID	28
9 §	UNDERSKRIFTER	28
1 §	ARBETSTID	29
2 §	FEMSKIFTSSYSTEM	29
3 §	UTJÄMNING AV ARBETSTIDEN, SKIFTLEDIGHETER	30
4 §	UTJÄMNING AV SKIFTLEDIGET	33
5 §	NY TJÄNSTEMAN	35

6 §	LÖN FOR SKIFTLEDIGHET	35
7 §	ÖVERGÅNG TILL EN ANNAN ARBETSFORM	36
8 §	DRIFTSSTOPP	36
9 §	ARBETE UNDER DRIFTSSTOPP	36
10 §	LEDIGA DYGN	36
11 §	VISSA ÖVERTIDSERSÄTTNINGAR, BASTUTILLÄGG, ÖVERTIDSDIVISOR	37
12 §	LÖN FÖR SJUKTID	37
13 §	SEMESTER	37
14 §	TILLFÄLLIGA STÖRNINGAR	39
15 §	ERSÄTTNING FÖR INFÖRANDE AV OAVBRUTET TRESKIFTSARBETE VID STUVERIARBETE OMBORD	39
1.	ALLMÄNNA BESTÄMMELSER	41
2.	SAMARBETSUPPGIFTER OCH SAMARBETSORGANISATIONER	42
3.	BESTÄMMELSER SOM GÄLLER FÖRTROENDEMÄNNENS OCH ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGENS STÄLLNING	43
4.	SAMARBETE	47
5.	UTBILDNING	47
6.	INFORMATIONSVERKSAMHET	49
1.	TILLÄMPNINGSOMRÅDE	51
2.	GENOMFÖRANDE AV ARBETSTIDSFÖRKORTNING	51
3.	INTJÄNAD LEDIGHET	51
4.	ATT GE LEDIGHET	52
5.	FÖRTJÄNSTNIVÅ	52
6.	SEMESTER	52
1.	Avtalets giltighetstid	54
2.	Arbetstid	54
3.	Lokala avtal	55

# **KOLLEKTIVAVTAL FÖR TEKNISKA TJÄNSTEMÄN I STUVERIBRANSCHEN MELLAN HAMNOPERATÖRERNA RF OCH FACKFÖRBUNDET PRO RF**

**1.2.2017–31.1.2018**

## **1 § TILLÄMPNINGSOMRÅDE**

Bestämmelserna i detta kollektivavtal tillämpas på anställningsförhållanden för tekniska tjänstemän i stuveribranschen som är anställda vid Hamnoperatörerna rf:s medlemsföretag.

Avtalsparterna är skyldiga att se till att arbetsgivare och arbetsledare som är bundna vid det här avtalet iakttar bestämmelserna i det här avtalet.

Med arbetsledare avses i det här avtalet en person som utgående från sitt arbetsavtalsförhållande permanent representerar arbetsgivaren gentemot arbetstagarna och som på arbetsgivarens eller en av arbetsgivaren befullmäktigad persons uppdrag fördelar, leder, övervakar eller följer med arbetet utan att själv delta i det.

## **2 § ORGANISATIONSFRIHET**

Arbetsgivarna och arbetsledningen har rätt att fritt bestämma om huruvida de hör till fackorganisationer eller inte. Om en arbetsledare har samhällliga eller andra förtroendeuppdrag är det inte tillåtet att av den anledningen utöva påtryckning på honom eller henne.

## **3 § ANSTÄLLNING**

Arbetsgivaren eller en av honom befullmäktigad representant har rätt att anställa och säga upp en arbetsledare utan att bryta mot bestämmelserna i det här avtalet och att besluta om ledningen av arbetet.

Arbetsledaren ska vara solidarisk mot arbetsgivaren och övervaka arbetsgivarens intressen. Arbetsgivaren ska förhålla sig tillförlitligt till arbetsledaren och stödja honom eller henne i arbetet.

På en person som har valts att utföra arbetsledaruppgiften tillämpas en provotid i enlighet med arbetsavtalslagen. Under den här tiden kan anställningsförhållandet hävas av bägge parter utan att uppsägningstiden tillämpas. Anställningsförhållandet upphör då att gälla vid slutet av den dag då anmälan om hävande gjordes och lönen betalas fram till att anställningsförhållandet upphör. Efter avslutad provotid övergår arbetsledaren permanent till den uppgift som avses i det här avtalet och detta avtals

bestämmelser tillämpas på honom eller henne. En arbetsledare som anställts för en provotid betalas månadslön i enlighet med lönetabellens månadslön för den här arbetsledaren. Arbetsgivare som anställer en arbetsledare på provotid ska underrätta förtroendemannen om detta.

### **Protokollsanteckning**

Det konstaterades att med arbetsgrupp avses den helhetsarbetsgrupp som i lastnings- eller lossningsarbetet använder samma lyftanordning på land och ombord.

Det konstaterades att sista meningen i 3 § 3 mom. avser arbetsledaraspiranter vars anställningsförhållande planeras bli ordinarie och inte tillfälliga arbetsledare som anställs för rusningstider eller annan viss tid och som när de har befriats från uppgiften övergår till sitt föregående arbete. Om det uppstår meningsskiljaktigheter i sådana fall utreds frågan lokalt och från fall till fall.

En arbetsledare som av befogad orsak är förhindrad att komma till arbetet ska omedelbart underrätta arbetsgivaren. Ifall hindret utgörs av ett samhälleligt eller annat förtroendeuppdrag ska arbetsledaren på förhand komma överens om frånvaron med arbetsgivaren.

(Se 10:2 § i kollektivavtalet och protokollsanteckningen i anslutning till den).

### **4 § ARBETE AV TILLFÄLLIG NATUR**

En arbetsledare som det tillfälligt inte är möjligt att ordna sådant arbete åt som i det här avtalet avses med egentligt arbete för arbetsledare, är skyldig att utföra annat arbete som arbetsgivaren ger och som motsvarar hans eller hennes utbildning och förmåga.

### **5 § UPPSÄGNINGSTID, PERMITTERINGSVARSELTID, OMSTÄLLNINGSSKYDD**

#### **5.1 Uppsägningstider**

Uppsägningstiderna är, om man inte har avtalat om längre uppsägningstider, följande.

När arbetsgivaren säger upp ett anställningsförhållande som har fortgått utan avbrott.

- 14 dagar när anställningen har pågått i högst ett år
- 1 månad när anställningen har fortgått över ett år men högst 4 år
- 2 månader när anställningen har fortgått över 4 år men högst 8 år
- 4 månader när anställningen har fortgått över 8 år men högst 12 år
- 6 månader när anställningen har fortgått över 12 år

Arbetsledaren ska då han säger upp arbetsavtalet iaktta följande uppsägningstider när anställningsförhållandet har fortgått utan avbrott:

- 14 dagar när anställningen har pågått i högst 5 år

- 1 månad när anställningen har fortgått över 5 år

Bägge parter ska informera om uppsägningen skriftligt och ge den andra parten ett intyg över uppsägningen.

Anställningsförhållandet avbryts inte trots att arbetsledaren överflyttas till en annan arbetsuppgift eller en annan ort i samma arbetsgivares tjänst.

I samband med att anställningen avslutas kan den semester som arbetsledaren har rätt till räknas in i uppsägningstiden, om arbetsgivaren och arbetsledaren avtalar om det.

När arbetsgivaren säger upp en arbetsledare av produktionsmässiga och ekonomiska skäl har den uppsagde arbetsledaren i de 12 månader som följer på avslutandet av anställningen förhandsrätt till samma eller liknande uppgifter som den uppsagde arbetsledaren hade utfört. Under den ovan nämnda tid får arbetsgivaren inte anlita tillfälliga timarbetsledare för arbetsledaruppgifter, om inte arbetet först har erbjudits den uppsagde arbetsledaren.

## 5.2 Permitteringsvarseltider

Vid permitteringen av arbetsledare iakttas, såvida man inte lokalt avtalar annorlunda, följande permitteringstider:

- permitteringsvarsel på 14 dygn, om anställningsförhållandet har varat i högst fem år

- permitteringsvarsel på 1 månad när anställningsförhållandet har fortgått i över fem år.

Uppsägningsskyddsavtalet mellan Industrins och arbetsgivarnas centralförbund TT och Tjänstemannacentralorganisationen FTFC rf iaktta som en del av detta avtal.

En delegation som har deltagit i samarbetsförhandlingar åtnjuter tillsammans med förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig samma uppsägningsskydd i anslutning till eventuella permitteringar och/eller uppsägningar som det har fattats beslut om under förhandlingarna. Delegationens storlek (inklusive förtroendemannen) är i företag med flera än 50 arbetsledare högst 3 personer och i övriga företag högst 2 personer. Genom den här bestämmelsen ändras emellertid inte den praxis som tillämpas lokalt när det gäller delegationens storlek.



### 5.3 Omställningsskydd

Vid inledandet av samarbetsförhandlingarna som berör minst 10 anställda framlägger arbetsgivaren en verksamhetsplan. Om innehållet i planen förhandlas med företrädare för personalen. I planen redogörs för förhandlingsrutinerna och förhandlingsformerna, den planerade tidtabellen och planerade under uppsägningstiden i fråga om arbetsplatssökandet, utbildning, anlitanande av arbetsförvaltningens tjänster.

I planen beaktas de kommande normerna om hur man går tillväga i situationer där arbetskraft reduceras. Om samarbetsförhandlingarna berör färre än 10 arbetstagare presenteras de planerade verksamhetsprinciperna under uppsägningstiden i fråga om jobsökningen, utbildningen och anlitanandet av arbetsförvaltningens tjänster i samarbetsförfarandet.

Samarbetsförfarandet som gäller planerade nedskärningar förbättras så att man samtidigt behandlar även de ändringar som behöver göras i personalplanen.

Under samarbetsförfarandet ska arbetsgivaren lägga fram en skriftlig utredning över alla de personers kompetens som står under uppsägningshot och i vilka uppgifter i arbetsgivarens företag eller företag som omfattas av arbetsgivarens bestämmanderätt de enskilda personerna med tanke på sin kompetens har möjlighet att omplaceras i.

Arbetsgivaren och Arbetskraftsmyndigheten kartlägger tillsammans utan dröjsmål vilka offentliga Arbetskraftstjänster som behövs när samarbetsförfarandet eller små företags uppsägningsförfarande i har inletts. Arbetsgivaren strävar efter att tillsammans med Arbetskraftsmyndigheten komma överens om hurdana tjänster som erbjuds, tidtabellen för deras genomförande samt samarbetet i deras genomförande. Personalföreträdarna deltar i samarbetet.

Arbetsgivaren meddelar Arbetskraftsmyndigheten om uppsägningar av ekonomiska och produktionsmässiga orsaker och om visstidsanställningar som avslutas och ger Arbetskraftsmyndigheterna med arbetstagarens samtycke de uppgifter som behövs för sysselsättningsprogrammet. Arbetsgivaren har underrättelseskyldighet om rätten till sysselsättningsprogram och förhöjt utbildningsstöd.

Om man efter uppsägningen inte har kommit överens om annat i frågan, har en arbetsledare rätt till ledig tid utan inkomstbortfall för att under uppsägningstiden delta i uppgörandet av sysselsättningsprogrammet, söka arbetsplats och delta i arbetsplatsintervjuer som sker på eget initiativ och på myndigheternas initiativ, förberedelser som gäller omplacering, inläring i arbetet och praktik eller Arbetskraftspolitisk utbildning i enlighet med sysselsättningsprogrammet.

Beroende på hur länge anställningsförhållandet har varat är ledighetens längd följande:

- högst 10 dagar, om arbetsledarens uppsägningstid är högst en månad;
- högst 30 dagar, om arbetsledarens uppsägningstid är över en månad men högst fyra månader;
- högst 60 dagar, om arbetsledarens uppsägningstid överskrider fyra månader.

Det förutsätts dessutom att ledigheten inte medför betydande olägenheter för arbetsgivaren.

Arbetsledaren ska meddela arbetsgivaren om ledigheten utan dröjsmål och på begäran lägga fram en tillförlitlig utredning över grunderna för ledigheten.

Det är tillåtet att utnyttja högst hälften av de ovan nämnda maximitiderna för sysselsättningsledighet för att söka arbete på eget initiativ.

Arbetsgivaren och arbetsledaren kan avtala om gemensamma åtgärder som stöder sysselsättningen under uppsägningstiden. Därmed får arbetsledaren ingen rätt till förlängd uppsägningstid.

Om man inte kommer överens om åtgärder som stöder sysselsättningen, förlängs uppsägningstiden för en arbetsledare som sägs upp av produktionsmässiga och/eller ekonomiska skäl

- med två veckor, då anställningen har fortgått under 4 år,
- med en månad när anställningen har fortgått under 12 år och
- med två månader när anställningen har fortgått i mer än 12 år.

Den här förlängda uppsägningstiden kan utnyttjas för aktiv utbildning eller arbetsökning som främjar sysselsättningen. Arbetsledarna är inte skyldig att utföra arbete under den här tiden. Ifall en arbetsledare kan utnyttja den ovan nämnda förlängda uppsägningstiden tillämpas inte de tidigare nämnda bestämmelserna i den här paragrafen.

Om en arbetsledare som har sagts upp av ekonomiska och produktionsmässiga orsaker övergår till en annan arbetsgivares tjänst eller inleder en utbildning som leder till examen, betalas han eller hon lön för den uppsägningstid som arbetsgivaren ska iaktta ändra fram utgången av uppsägningstiden. När det gäller koncerninterna överflyttningar betalas emellertid inte lön för uppsägningstiden för tiden efter sysselsättningen.

En arbetsledare som sägs upp av ekonomiska och produktionsmässiga skäl och

som kan befrias från skyldigheten att utföra arbete betalas lön för uppsägningstiden oberoende av arbetsprestationen.

På begäran av arbetsledaren informerar arbetsgivaren på ett lokalt överenskommet sätt om lediga arbetsplatser i sex månader efter att tiden för återupptagande i enlighet med 5 § i kollektivavtalet har gått ut.

Hamnoperatörerna rf uppmuntrar sina medlemsföretag att vidta omställnings- skyddsåtgärder som stödjer sysselsättningen av arbetsledarna i omställnings- skyddssituationer. Hamnoperatörerna rf stödjer sina medlemsföretag i den här upp- giften med informationsförmedling, rådgivning och vid behov även ekonomiskt.

Inom tillämpningsområdet för det här kollektivavtalet har Hamnoperatörerna rf en omställningsskyddsfond med uppgift att finansiera omställningsskyddsåtgärderna som Hamnoperatörernas rf:s medlemsföretag vidtar. Omställningsskyddsfondens storlek dimensioneras enligt branschens personalstyrka i förhållande till stuvarnas omställningsskyddsfond.

## **6 § ARBETSREGLER**

Arbetsledare är skyldiga att iaktta de arbetsregler som gäller på arbetsplatsen, så- vida de inte strider mot bestämmelserna i det här avtalet.

## **7 § ARBETSTIDSBESTÄMMELSER**

I fråga om arbetstiden iakttar man gällande bestämmelser i arbetstidslagen och principer som framgår av avtalet om arbetstidsförkortning som centralförbunden har ingått som följer:

Arbetstidsförkortningen genomförs i enlighet med FFC:s och FTFC:s avtal. Avtalet om arbetstidsförkortning finns som bilaga detta avtal.

Arbetsveckan inleds på måndag. Ett arbetsdygn inleds när det första skiftet börjar.

Arbetstiden inleds vid den tidpunkt då arbetsledaren inleder arbetet i en hamn eller hamndel som arbetsgivaren anger. Aktuell praxis fortgår såvida man inte avtalar annorlunda lokalt.

I oavbrutet treskiftsarbete tillämpas det bifogade separata avtalet.

I treskiftsarbete beräknas dygnet från kl. 06.00 till kl 06.00. De som arbetar i tre- skiftsarbete har rätt till en paus på högst 20 minuter för att inta en måltid.

Den ordinarie arbetstiden är i medeltal 40 timmar per vecka förutom i fråga om tre- skiftsarbete då den under en tidsperiod på högst ett år är i genomsnitt 34,5 timmar

per vecka. På arbetsplatserna kan, ifall parterna kommer överens om det, ett arbetsskiftsystem baserat på snabb rotation tas i bruk i oavbrutet treskiftsarbete.

Påsklördag, midsommar- och julafton är lediga dagar.

Arbetstiden kan, ifall man avtalar om det för tidsperioder på högst fyra månader i sänder, även ordnas så att den i genomsnitt är lika lång som den arbetstid per dygn och per vecka som bestäms i kollektivavtalet. Utjämningen av arbetstiden till dessa omfattningar kan också fullföljas så att man förutom veckovila också ger hela lediga dagar.

När genomsnittlig arbetstid tillämpas kan emellertid den ordinarie arbetstiden per dygn förlängas med högst två timmar och den ordinarie arbetstiden per vecka omfatta högst 50 timmar. Ifall arbetet utförs under flera än fem dagar i veckan är den ordinarie arbetstiden per vecka högst 48 timmar.

När genomsnittlig arbetstid tillämpas ska ett arbetstidsschema utarbetas för minst tre veckor i sänder, i vilket uppges tidpunkterna då arbetet börjar och avslutas.

Övertidsarbete är arbete som utförs utöver de ordinarie arbetstimmarna i det ovan nämnda arbetstidsystemet, dock inte i den utsträckning som arbetstiden i genomsnitt är kortare än 8 timmar per dygn och 40 timmar per vecka.

Om man inte har avtalat om tillämpning av genomsnittlig arbetstid som avses under den här punkten, iakttas bestämmelserna om ordinarie arbetstid i kollektivavtalet.

### **Protokollsanteckning 1**

Varje arbetsledare har inom ramen för normala veckor i tur och ordning 3 lediga lördagar och en arbetslördag. Arbete som utförts i enlighet med arbetsskiftsystemet ersätts med motsvarande ledig tid, ifall arbetsgivaren och arbetstagaren inte sinsemellan avtalar annorlunda.

I så kallade fasta hamnar när kvällsskiftet omfattar t.ex. 7 timmar och 12 minuter uppstår det inte lediga lördagar som ska ersättas då arbetstiden under en tidsperiod på fyra veckor är i genomsnitt 40 timmar.

Avtal om arbetstidsarrangemang under söckenhelgsveckor som har ingåtts mellan centralorganisationerna 8.12.1970 och 15.11.1990 iakttas som en del av det här avtalet. Från det senare avtalet avviker man emellertid så att även Kristi Himmelfärdsdagen förkortar veckoarbetstiden utan att månadslönen sjunker. Ifall en arbetsledare inom ramen för arbetsskiftssystemet måste arbeta t.ex. på lördag efter självständighetsdagen, har han eller hon rätt till en motsvarande ledig tid, ifall arbetsgivaren och arbetsledaren inte sinsemellan avtalar annorlunda. Samma princip iakttas

för nyårsveckan, trettondagsveckan, påskveckan, veckan då första maj infaller och Kristi Himmelfärdsveckan samt julveckan.

## **Protokollsanteckning 2**

Som komplettering till 7 § i kollektivavtalet ingicks följande överenskommelse:

a) tvåskiftsarbete ska vara en kalendervecka och då - såvida skiftsarbetet inte utförs inom ramen för ett s.k. utspritt kvällsskifte – från måndag till fredag, d.v.s. fem dagar. Kvällsskiften ordnas inte på lördagar, med undantag av på lördagar under söckenhelgsveckor. På rörliga söckenhelgsaftnar, d.v.s. på nyårsafton, valborgsmässoafton och självständighetsaftonen utför alla som arbetar i tvåskiftsarbete sitt arbete enligt morgonskiftets arbetstider. Ifall det av någon anledning inte är möjligt att ordna det överenskomna skiftsarbetet för den totala hela tiden, övergår arbetsledaren för den här tiden till att arbeta dagsskift utan att förlora sin rätt till skiftstillägg.

b) Anmälan om övergång till skiftsarbete ska ges senast på fredag veckan innan.

c) Högst hälften av arbetsledarna kan arbeta i tvåskiftsarbetets kvällsskift.

d) I oavbrutet treskiftsarbete får högst 1/3 av arbetsledarna arbeta. De som arbetar i treskiftsarbete utses i första hand enligt principen om frivillighet.

e) Om övergång från tvåskiftsarbete till treskiftsarbete ska ifall där man är medveten om övergången informeras senast en vecka innan (t.ex. i samband med semester).

f) Ifall det inte innebär betydande olägenheter för arbetsgivaren, kan arbetsledare som har fyllt 58 år på eget förslag överföras att utföra sitt arbete under morgonskiftets arbetstider så att deras lördagsskiftförpliktelse inte berörs.

g) Under veckan då Kristi Himmelfärd infaller är arbetstiden på Kristi Himmelfärdsaftonen samma som under andra vardagar.

h) Arbetsgivaren och arbetsledaren kan sinsemellan avtala om arbetstider som avviker från denna paragraf, om detta krävs på grund av produktionen eller arbetsledares individuella behov.

Förtroendemannen ska informeras om det planerade avtalet och han eller hon har rätt att närvara när avtalet ingås.

## **Bestämmelser om fortgående tvåskiftsarbete (atf 27)**

1. Om man på företaget i hamnen i fråga övergår till att arbeta enligt atf 27, betalas

arbetsledarna en särskild månadsersättning som uppgår till 4,125 % (+ 4,125 % efter 12 månader). Ersättningen beräknas utifrån medeltabellönen. Om övergången till attf 27 avtalas lokalt. Ersättningen betalas inte längre om arbetsgivaren upphör att tillämpa arbetstidsformen i hamnen i fråga. Ersättningen förutsätter att arbetsledarens anställningsförhållande har varat i minst 6 månader. Ersättningen betalas från och med början av den månad som följer på tidpunkten då förutsättningarna uppfylls.

2. Den ordinarie arbetstiden per dygn är högst åtta timmar. Arbetstiden per vecka är i genomsnitt högst 40 timmar under en utjämningsperiod på högst 3 veckor. Lokala avtal om längre utjämningsperioder kan ingås.

3. För utjämningsperioden utarbetas ett arbetsskiftsystem.

4. Inom tre månader ges arbetsledaren för arbete på lördagen i den vecka då nyårsdagen, första maj och självständighetsdagen infaller en ledig dag med lön, ifall den här dagen inte råkar vara en lördag eller söndag och en ledig dag med lön för arbete på lördag efter påsk och jul, ifall dessa dagar inte råkar vara helgdagar.

Arbetstiden förkortas till följd av trettondagen under de år då trettondagen infaller på andra vardagar än lördag med en ledig dag med lön inom tre månader för arbete på lördag i den vecka då trettondagen infaller.

För arbete som utförts på påsklördag, påskdagen och annandagpåsk samt pingst ges lediga dagar på motsvarande sätt inom tre månader efter att ledigheten har tjänats in. På samma sätt går man till väga när det gäller arbete i kvällsskift på valborgsmässoafton.

## **8 § ERSÄTTNING FÖR SKIFTARBETE, BASTUTILLÄGG**

För skiftarbete betalas skiftarbetstillägg enligt följande principer:

För kvällsskifte i tvåskiftarbete betalas ett skiftarbetstillägg på 12,5 % till grundlönen / timme.

I oavbrutet treskiftarbete betalas personer som arbetar kvällsskift ett skiftarbetstillägg på 12,5 % och personer som arbetar i nattskift nattskiftstillägg på 25 % till grundlönen.

För arbete på söndag, kyrkliga helgdagar, första maj, nyårsdagen och självständighetsdagen i oavbrutet treskiftarbete som helgersättning lön förhöjd med 100 %. Förhöjningen betalas också på skiftarbetstilläggen. I treskiftarbete betalas skiftarbetstilläggstilläggen så att det för alla arbetsskift betalas lön förhöjd med 12,5 %.

Till personer som arbetar kvällsskift på lördag och söckenhelgsaftnar betalas ett s.k. bastutillägg som uppgår till 3,46 euro/timme.

## **9 § ÖVERTIDSARBETE**

Övertidsarbete är allt arbete som överskrider högstgränserna för den ordinarie arbetstiden.

### **Inledande arbete**

För inledande arbete som omfattar bl.a. anställning av arbetstagare, övervakning av hämtningen av arbetsredskap och övrig motsvarande verksamhet, utarbetande av arbetslistor och rapporter och renskrivning av arbetsboken och som sker omedelbart innan arbetstiden för dem som leds och övervakas av arbetsledaren inleds, betalas för högst 1,5 timmar per vecka varje arbetsledare en helhetsmånadsersättning som uppgår till 203 euro per månad.

Månadsersättningen som betalas för ovan nämnda inledande arbete omfattar det inledande arbete som utförs som övertidsarbete i samband med den ordinarie arbetstiden för fem arbetsdagars del/vecka. För inledande arbete som överskrider 5 dagar/vecka betalas en dagsspecifik ersättning som uppgår till 10,95 euro (på söndag eller veckans andra lediga dag).

Månadsersättningen för inledande arbete betalas också för den tid som arbetsgivaren i enlighet med 13 § i kollektivavtalet är skyldig att betala lön för sjuktid för.

### **Avslutande arbete**

I avslutande arbete ingår bl.a. övervakning av bortförande av arbetsredskap och övrig motsvarande verksamhet, utarbetande av arbetslistor och rapporter och renskrivning av arbetsboken som äger rum omedelbart efter att arbetstiden för de som styrs och övervakas av arbetsledaren har upphört.

Arbetsgivaren fastställer ett eventuellt behov av avslutande arbete och principerna för hur det ska genomföras. Vid fastställandet kan arbetsgivaren t.ex. använda sig av arbetstidsuppföljningen. Arbetsledaren ska utföra det avslutande arbete under sin arbetstid, i den mån det är möjligt. Ifall det inte är möjligt betalas arbetsgivaren en dags- eller månadsspecifik ersättning för avslutande arbete som motsvarar ovan nämnda ersättningar för inledande arbete. De avslutande arbetena uppgår till högst 1,5 timmar per vecka.

För övertidsarbete betalas ersättning utgående från följande principer:

1. För övertidsarbete per vecka som utförs inom ramen för den dagliga ordinarie

arbetstiden betalas lön förhöjd med 50 %.

2. För arbete som utförs utanför den ordinarie dagliga arbetstiden betalas lön förhöjd med 50 % för de två första timmarna och lön förhöjd med 100 % för följande timmar, med undantag av lördagar och lediga dagar som kompenserar dessa. För dessa betalas genast lön förhöjd med 100 %.

När en arbetsledare kallas på övertidsarbete hemifrån när han eller hon redan har avlägsnat sig från arbetsplatsen, betalas för arbete på basis av en sådan kallelse lön för minst två timmar förhöjd med övertidstillägg.

3. Arbete som utförs på söndag och kyrkliga helgdagar betraktas som övertidsarbete om det inte är fråga om oavbrutet treskiftsarbete eller fortgående tvåskiftsarbete. För arbetet betalas med söndagsövertidsförhöjning för de två första timmarna lön förhöjd med 150 % och för följande timmar lön förhöjd med 200 %.

En eventuell kompletteringstid upp till fyra timmar betalas med söndagsförhöjning men utan övertidsförhöjning. På samma sätt går man till väga om arbetsledaren har kommit till arbetsplatsen på order av arbetsgivaren, men arbete har inte alls kunnat utföras.

4. Arbete som utförs på nyårsdagen, påsklördagen, första maj, midsommaraftonen, självständighetsdagen och julaftonen betalas på samma sätt som arbete som utförs på söndag.

För arbetsledare som utför övertidsarbete som varar så länge att han eller hon inte kan återvända hem efter avslutat arbete med allmänna fortskaffningsmedel eller som inte bor i omedelbar närhet av hamnen ordnar arbetsgivaren transport hem.

Vid beräkningen av övertidslönen ska lönegrunden baserad på timmar räknas så att månadslönen med eventuella naturaförmåner samt de lönebelopp för personen som betalas som lika stora fasta lönespecifika tillägg med undantag av inlednings- och avslutningstillägg delas med 160.

Vid oavbrutet treskiftsarbete används 146 som divisor.

Med denna bestämmelse försämras inte lokalt vedertagna grunder för löneutbetalning.

### **Protokollsanteckning 1**

När arbete som omfattas av skiftarbetstillägg inleds eller fortsätter som övertidsarbete betalas också övertidsförhöjning på skiftarbetstillägget.



## **Protokollsanteckning 2**

De arbetsledare som arbetar kvällsskift och som fortsätter i övertidsarbete omedelbart efter kvällsskiftet betalas från måndag till fredag genast en övertidsförhöjning på 100 % för övertidsarbete som utförs från och med tidpunkten då det ordinarie kvällsskiftet avslutas till och med tidpunkten då morgonskiftet inleds.

## **Protokollsanteckning 3**

Man kan komma överens om att ersätta lönen för utfört övertidsarbete med motsvarande ledig tid (t.ex. en övertidstimme på 50 % motsvarar 1,5 timmar ledig tid).

## **Protokollsanteckning 4**

Om en arbetsledare i morgonskift på arbetsgivarens förslag fortsätter sitt arbete som övertidsarbete ännu efter kvällsskiftet, ska han eller hon få de första fyra timmarna av följande morgonskift ledigt. Om en arbetsledare fortsätter att utföra övertidsarbete i mer än två timmar efter att kvällsskiftets arbetstid har upphört, har han eller hon rätt att vara ledig hela morgonskiftet.

Ifall en arbetsledares oavbrutna arbetstid per dygn överskrider 16 timmar ska han eller hon få ledigt (4 eller 8 timmar) enligt samma tidsgränsgrunder.

Bestämmelserna gäller endast arbetsledare för vilka följande dag är en arbetsdag.

## **10 § LÖN**

Lönen för arbetsledare som binds vid detta avtal bestäms som månadslön i enlighet med kapitlet om löneavtal i detta kollektivavtal.

Av en arbetsledares lön och semester får man inte avdra kort tillfällig semester som getts till följd av ett plötsligt sjukdomsfall som inträffat i familjekretsen, en nära anhörigs död, samhällseliga förtroendeuppdrag eller medverkan i förhandlingar mellan parterna på förbunds nivå

Tjänstemän som sitter i FTFC:s fullmäktige, styrelse eller förhandlingsnämnder eller i fullmäktige, styrelse eller förhandlingsnämnd för ett förbund som är part i detta avtal reserveras möjlighet att utan inkomstbortfall under arbetstid delta i möten som ordnas av sagda organ där frågor som berör kollektivavtalsförhandlingarna tas upp.

En tjänsteman har rätt att få ledigt med lön för sin egen vigseldag, ifall den råkar infalla på en dag som är tjänstemannens arbetsdag enligt arbetsskiftföreteckningen.

Arbetsgivaren betalar ersättning för inkomstbortfall för högst åtta timmar till en tjäns-

teman som deltar i uppåd som förutsätts för värnpliktstjänstgöring.

En tjänsteman som deltar i en separat läkarundersökning i samband med uppådet ersätts för inkomstbortfall för den tid som han eller hon med godtagbar utredning är tvungen att vara borta från arbetet under sin ordinarie arbetstid.

### **Tillämpningsdirektiv**

En kort tillfällig semesters längd ska bestämmas i förhållande till ovan nämnda situationer och den resetid som behövs. Kort tillfällig semester ska ges ifall det är fråga om ett plötsligt sjukdomsfall i familjekretsen, en nära anhörigs död eller ett samhälleligt förtroendeuppdrag. Med samhälleliga uppdrag avses främst kommunala och statliga förtroendeuppdrag. Med dessa ska frånvaro på grund av hörande som vittne i domstol jämföras, ifall rättsens beslut inte omfattar tillräcklig ersättning för förlusten av förtjänst. Med nära anhörig torde åtminstone avses make eller maka, makens, makans eller egna föräldrar, familjens barn liksom syskon.

Lönebetalningen sker i efterhand den 15 och den sista varje månad, ifall man inte har avtalat annorlunda lokalt. När lönebetalningsdagen är en söndag, helg- eller afton eller en lördag betalas lönen föregående dag.

I vilken lönegrupp arbetsledaren placeras bestäms enligt summan av de hopräknade tjänsteåren under vilka arbetsledaren har arbetat som arbetsledare i hamnbranschen. (inberäknat tiden som speditorsarbetsledare eller huvudsakligen som hamnarbetsledare i industrihamnar).

### **Protokollsanteckning**

Förlusten av ordinarie arbetstid som beror på kommunala förtroendeorgans möten avdras i motsvarande utsträckning från månadslönen för en arbetsledare som är kommunal förtroendeman.

Avdraget av månadslönen verkställs så att arbetsledaren tillsammans med den ersättning för inkomstbortfall som kommunen betalar får sin månadslön. En eventuell arbetsgivarandel betalas efter att arbetsledaren har lämnat en redogörelse till arbetsgivaren över det inkomstbortfall som kommunen har ersatt. (Se stycke 3 i protokollsanteckningen under 3 §)

## **11 § DAGTRAKTAMENTE OCH ERSÄTTNING FÖR RESEKOSTNADER, ERSÄTTNING FÖR SKYDDSKLÄDSEL**

1. Arbetsledaren är skyldig att avlägga de resor som arbetsuppgifterna förutsätter. Resan ska företas på ett ändamålsenligt sätt så att det inte används mera tid för resan eller att den inte orsakar större kostnader än vad som är nödvändigt för utfö-

rande av uppgiften.

2. Resan anses ha inletts när arbetsledaren beger sig på resan från arbetsplatsen eller enligt särskild överenskommelse från sitt hem innan den ordinarie arbetstiden börjar och den anses ha avslutats när arbetsledaren återvänder till sin arbetsplats, om han eller hon inte efter avslutad ordinarie arbetstid återvänder direkt till sitt hem, varvid resan anses upphöra då.

3. Arbetsgivaren ersätter alla nödvändiga resekostnader inklusive resebiljetter, bagagekostnader och, då resan äger rum på natten, priset för sovplats.

4. Ifall en arbetsledare på order av arbetsgivaren reser under en tid som enligt arbetsskiffförteckningen är ledig tid, 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. Till resetiden räknas hela halvtimmar. Resetiden räknas inte som arbetstid. När arbetsgivaren bekostar en sovplats för arbetsledaren, betalas för tiden mellan klockan 21 och 07 inte ersättning för den tid som använts för resan.

5. Dagtraktamente betalas i enlighet med de skattefria ersättningar som skattestyrelsen har fastställt för hemlandet.

Om en arbetsledare undantagsvis på grund av sitt arbete inte har möjlighet att inta sin måltid under måltidspausen i arbetsgivarens bispisning eller i sin bostad och det inte är fråga om arbete på företagets verksamhetsställe på samma ort eller annars nära beläget verksamhetsställe där möjligheten att inta måltider motsvarar den normala möjligheten att inta måltider, betalas arbetsledaren en matpeng på 10,25 euro.

I dessa fall betalas inte dagtraktamente.

6. Ifall arbetsledaren är tvungen att övernatta under resan ersätts utöver dagtraktamente inkvarteringskostnaderna för användning av rum i enlighet med verifikat upp till följande högstgränser.

a) Helsingfors, Vanda, Esbo och Grankulla 141 euro.

b) På övriga orter 100 euro.

Ifall arbetsledaren inte lägger fram en räkning över inkvarteringskostnader betalas han eller hon en övernattningspenning på 12 euro.

7. Ifall man har kommit överens om att arbetsledaren använder egen bil, ersätts detta med skattepliktiga ersättningar som skattestyrelsen fastställer.

8. Vid överenskommelse om användning av egen cykel betalas en ersättning på 83 euro per år.

9. Arbetsgivaren ger enligt övervägande arbetsledarna arbetskläder som uppfyller kraven. Bestämmelser för när arbetskläder är nödvändiga utarbetas i samarbete mellan en representant för företaget och arbetsledarnas arbetarskyddsfullmäktige. Vid valet av arbetskläder ska beaktas de speciella förhållanden som hänför sig till hamnarbete (kalla förhållanden, reflekterande ytor, klara färger, antalet fickor, dräkt i en eller två delar osv.).

Arbetsledarna ansvarar för underhållet av sina arbetskläder. Arbetsgivaren och arbetsledarna kan dock lokalt komma överens om att klädpengen byts till underhåll av arbetskläderna som bekostas av arbetsgivaren.

En arbetstagare ska använda de i 1 punkten nämnda arbetskläderna om arbetet och omständigheterna i arbetet så kräver.

Avsikten med denna paragraf är inte att försämra den praxis för arbetskläder som redan tillämpas i företaget.

10. Om man inte lokalt kommer överens om andra arrangemang, betalas för anskaffning av arbetsdräkter och annan skyddsklädsel som behövs i arbetet och för rengöringen av dessa en ersättning på 10,90 euro per månad.

Den s.k. skyddsklädselpengen betalas också under semestern.

11. Arbetsledare ges fullständig regnklädsel: regnkläder, regnhuvudbonad och gummistövlar.

12. Ifall en arbetsledare på uppdrag av arbetsgivaren deltar i en utbildning som avser att främja yrkesfärdigheten betalas reseersättning i enlighet med 11 § i kollektivavtalet.

Ifall förtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktig deltar i facklig utbildning som godkänts inom ramen för Finlands Näringslivs och FTFC:s utbildningsavtal och som han eller hon får ersättning för inkomstbortfall för, betalas också ersättning för måltidskostnaderna, s.k. måltidsersättning, enligt vad som har avtalats om mellan centralorganisationerna.

## **12 § SEMESTER**

När det gäller arbetsledarens semester iakttas gällande lagstiftning. Vid beräkningen av anställningens oavbrutna längd som inverkar på semesterlängden beaktas också de år som arbetsledaren tidigare har arbetat som arbetsledare hos ett av arbetsgivarförbundets medlemsföretag liksom även de år under vilka han eller hon har arbetat som stuvare i ett ordinarie anställningsförhållande eller annars utfört stuveri-

arbete i ett av Hamnoperatörernas medlemsföretag och då utfört 1800 arbetstimmar årligen. Om hamnen endast har varit öppen under en viss del av året är motsvarande antal arbetstimmar 150 per månad under de månader som hamnen har varit öppen.

Vid beräkningen av arbetsledarens semesterlön beaktas förutom månadslönen även de regelbundet betalda tillägg under semesterkvalificeringsåret i den utsträckning som semesterlagen förutsätter det.

Arbetsledarna är berättigade till semesterpeng för 50 % av sin semesterlön för den lagstadgade semestern. Ifall en del av semestern infaller utanför den egentliga semesterperioden betalas förutom vad som avtalas om här ovan, separat en semesterpeng på 25 % för den här semesterdelen. Den sist nämnda bestämmelsen gäller inte fall där en lagstadgad semester som tas utanför den egentliga semesterperioden förlängs med 50 % i enlighet med gammal personlig praxis.

Hälften av semesterpenningen betalas i samband med semesterlönen. Den kvarstående delen av semesterpengen betalas i samband med den lönebetalning då lönen för den dag då arbetsledaren återvänder till arbetet betalas eller hade betalats, om arbetsledaren inte hade varit förhindrad att återvända till arbetet. Om semestern har delats betalas då varje del avslutats motsvarande belopp av semesterpengen med beaktande av vad som har fastställts ovan. Det är möjligt att lokalt avtala om att byta semesterpengen till ledig tid eller om att semesterpengen betalas i samband med att den sista delen av semestern tas. Arbetsledarna har emellertid rätt att säga upp ett avtal i vilket förtroendemannen och arbetsgivaren har kommit överens om att semesterpengen byts till ledig tid. Förtroendemannen och arbetsgivaren avtalar om en tidpunkt före vilken eventuella uppsägningar ska göras. Arbetsgivaren ansvarar för underrättelsen om avtalet.

Ifall arbetsgivaren har sagt upp en arbetsledares arbetsavtal av skäl som inte beror på arbetsledaren så att arbetsavtalet upphör under semestern och arbetsledaren är förhindrad att återvända till arbetet från sin semester förlorar han eller hon inte av den här anledningen sin rätt till semesterpeng.

En arbetsledare som får ålderspension eller invalidpension, förtida ålderspension eller arbetsoförmögenhetspension betalas semesterpeng enligt ovan nämnd procentsats av den semesterlön och eventuella semesterersättning som arbetstagaren har rätt till.

En arbetsledare som till följd av att han eller hon inleder sin aktiva tjänst skulle förlora den semesterpeng som utgående från kollektivavtalet annars hör till honom eller henne, har rätt att få semesterpeng ifall han eller hon efter avslutad tjänstgöring återvänder till arbetet på det sätt som förutsätts i lagen om fortbestånd av arbetsavtals- och tjänsteförhållandet för den som fullgör skyldighet att försvara landet

(305/2009).

Den semesterpeng som ska betalas då arbetsledaren efter avslutad värnplikt återvänder till arbetet beräknas som den i kollektivavtalet angivna procentsats av den semesterersättning som betalades till personen då han eller hon inledde sin tjänstgöring. Om arbetsledaren har inlett tjänstgöringen direkt från sin semester beräknas semesterpengen på motsvarande sätt utifrån det sammanlagda beloppet av den betalda semesterlönen och semesterersättningen.

Semesterpengen bestäms enligt det kollektivavtal som gällde då arbetsledaren inledde sin tjänstgöring.

### **Protokollsanteckning 1**

Då en arbetsledare fortgående eller regelbundet återkommande har utfört skiftarbete, ska det skiftarbetstillägg som föranleds av detta beaktas i semesterlönen. Utifrån den i 9 § i kollektivavtalet avsedda månadsersättningen för inledande och avslutande arbete betalas också semesterpeng såvitt förutsättningarna för betalning av helhetsmånadsersättningen för övrigt finns.

### **Protokollsanteckning 2**

Helgarbetsersättningen som förutsätts i arbetstidsschemat i oavbrutet treskiftsarbete beaktas även i fråga om den lagstadgade semestern.

### **Protokollsanteckning 3**

Förhöjd semesterpeng betalas inte och förlängd semester ges inte för den del av semestern som ges utanför den i semesterlagen fastställda egentliga semesterperioden (femte vecka).

### **Protokollsanteckning 4**

Som komplettering till kollektivavtalet fastställdes att semestern i hamnarna i Fredrikshamn, Kotka, Helsingfors, Åbo, Raumo och Mäntyluoto ges 2.5–30.9. I hamnarna norr om Mäntyluoto ges av semestern minst 12 arbetsdagar utan avbrott under tiden 2.5–30.9. Då räknas s.k. fria lördagar som arbetsdagar som ingår i semesterperioden.

När det gäller semester som ges under andra tider iakttas tidigare praxis som tillämpats i de enskilda stuveriföretagen, ifall man inte uttryckligen kommer överens annorlunda då anställningen inleds.

På semester som ges utanför den egentliga semesterperioden enligt nuvarande semesterlag (femte vecka) tillämpas inte bestämmelsen om tidigare praxis i den

sista meningen i föregående moment.

### **13 § LÖN FÖR SJUKTID, MODERSKAPS- OCH FADERSKAPSLEDIGHET**

Om en arbetsledare till följd 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 arbetsledaren rätt att medan arbetsoförmågan pågår få sin lön jämte naturaförmåner till det belopp som han eller hon under ordinarie arbetstid hade förtjänat, om han eller hon hade varit kvar i arbete under de perioder som framgår här:

Anställningsförhållandet har fortgått	Full lön
utan avbrott i mindre än ett år	för 4 veckor
1 år men under 5 år	för 5 veckor
5 år eller längre	för 3 månader

Arbetsgivaren har rätt göra de avdrag som anges i 2 kap. 11 § i arbetsavtalslagen i den lön som betalas för sjuktid.

Om arbetsledarens arbetsoförmåga på grund av samma sjukdom börjar på nytt inom 30 dagar från den dag då han eller hon senast fick lön för sjuktiden som betalades av arbetsgivaren, är arbetsledaren 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 lönebetalningsskyldighet redan har uppfyllts under föregående period av arbetsoförmåga, betalar arbetsgivaren trots detta lön för en dags väntetid i enlighet med 8 kap. 7 § 2 mom. i sjukförsäkringslagen.

Om samma sjukdom bryter ut över 30 dagar efter att arbetsgivaren senast har betalat lön för sjuktid, går man med tanke på lönebetalningen till väga som om det handlade om en ny sjukdom, d.v.s. för sjuktid betalas på nytt för den under 1 mom. angivna perioden för lön för sjuktid. Fastställandet av huruvida det handlar om samma eller olika sjukdomar sker utgående från sjukförsäkringsbyråns beslut.

En arbetsledare som insjuknar ska omedelbart underrätta arbetsgivaren. Arbetsledaren ska på arbetsgivarens begäran förevisa ett läkarintyg över sin sjukdom. Om arbetsgivaren kräv en undersökning av en av honom utsedd läkare, betalar arbetsgivaren inlösen av läkarintyget.

Om en arbetsledare då han eller hon ingick arbetsavtalet avsiktligt har hemlighållit sin sjukdom, är arbetsgivaren inte skyldig att betala lön för sjuktiden.

Under moderskapsledigheten betalas full lön för tre månader. Förutsättning för lö-

nebetalningen är emellertid att anställningen har fortgått oavbrutet i minst sex månader före förlossningen.

När anställningen har fortgått i sex månader betalas till en arbetsledare på faderskapsledighet lön för faderskapsperiodens sex första arbetsdagar. En arbetsledare har rätt att få sin lön jämte naturaförmåner till det belopp som tjänstemannen hade intjänat under sin ordinarie arbetstid medan denne var i arbete. Parterna rekommenderar att det på centralförbundens gemensamt utarbetade blankett görs upp en övergripande plan för hur föräldraledigheten och vårdledigheten ska användas.

För den tid som arbetsgivaren har betalt arbetsledaren lön som bestäms i enlighet med den här paragrafen, är arbetsgivaren berättigad att för sig själv som återbäring lyfta den dagpenning eller därmed jämförbar ersättning som hör till arbetsledaren utgående från lagen eller ett avtal eller att få beloppet återbetalt av arbetsledaren, dock inte mer än det belopp han eller hon har betalt. Avdragsrätten gäller emellertid inte dagpenning eller ersättning som arbetsledaren fullständigt eller delvis själv har bekostat utgående från en frivillig försäkring.

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

### **Protokollsanteckning**

Om arbetsledarens arbete har ordnats så att arbetsskiften växlar, beaktas vid betalningen av lön för sjuktid de skiftarbetstillägg som förutsätts enligt arbetsskifförteckningen. Se dessutom 9 § i kollektivavtalet (inledande arbete).

Arbetsgivaren kan betala en arbetsledare som med stöd av 27 § i lagen om smittosamma sjukdomar har ålagts frånvara från arbetet lön för frånvaron i enlighet med bestämmelserna i den här paragrafen. Arbetsgivaren har rätt att lyfta det sjukförsäkringsbelopp som betalas arbetsledaren för samma period.

### **Sjukt barn**

Om ett barn som är under tio år drabbas av plötslig sjukdom betalas till modern eller fadern ersättning enligt bestämmelsen om lön för sjukdomstid i detta kollektivavtal för kort, tillfällig frånvaro som är nödvändig för att ordna vården av eller vårda barnet. Förutsättning för betalning av ersättningen är att båda föräldrarna förvärvsarbetar och att en redogörelse över frånvaron ges i enlighet med bestämmelserna om betalning av lön för sjukdomstid i kollektivavtalet. Det ovan sagda tillämpas också på ensamförsörjare. För frånvarotiden betalas också lön, ifall den ena av makarna i



förvärvsarbete på grund av sjukdom, resa, arbete, studier eller utbildning bor på annan ort eller på grund av liknande tillfälligt hinder inte har möjlighet att delta i vården av barnet och annan vård inte kan ordnas i enlighet med det här momentet. Vid tillämpning av detta moment jämställs studier med förvärvsarbete. Ersättning betalas för högst fyra dagar.

#### **14 § BEGRAVNINGSBIDRAG**

Om en arbetsledare som avses i det här avtalet avlider betalar arbetsgivaren den avlidnes anhöriga ett begravningsbidrag som uppgår till en månads lön.

#### **15 § TIDIGARE BEVILJADE FÖRMÅNER**

Ifall arbetsledarna på en arbetsplats innan det här avtalet trädde i kraft regelbundet har betalats eller beviljats bättre förmåner än vad som ingår i det här avtalet, försämraras dessa inte till följd av det här avtalet.

#### **Protokollsanteckning**

Ovan nämnda förmåner har dokumenterats lokalt under år 1980 före 1.6.1980.

#### **16 § FÖRTROENDEMAN OCH ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIG**

Förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter fastställs i samarbetsavtalet som bifogas detta kollektivavtal.

#### **17 § HÄLSOUNDERSÖKNING**

Arbetsledare har rätt till en av arbetsgivaren bekostad hälsundersökning under det år som han eller hon fyller 40 år eller därefter vart femte år.

Personer som omfattas av det här kollektivavtalet och som sänds till en annan ort för en undersökning i enlighet med 12 § 1 mom. 2 punkten i lagen om företagshälsovård eller som i anslutning till en sådan undersökning hänvisas till en efterundersökning som ordnas på orten, betalas ersättning för inkomstbortfall och resekostnader samt dagtraktamente så som föreskrivs i 11 § i kollektivavtalet. Inkomstbortfall ersätts även för den tid som andra läkarundersökningar varar, såvida personen inte har fått mottagningstid utanför arbetstiden.

#### **Protokollsanteckning**

Den första hälsundersökningen av en arbetsledare genomförs innan det ordinarie anställningsförhållandet ingås. Om en sådan läkarundersökning har genomförts tidigare utförs det inte en ny.

Arbetsgivaren anger läkaren som utför den under punkt 2 nämnda undersökningen i enlighet med Arbetshälsoinstitutets allmänna hälsoundersökningsmodell.

### **Hälsoundersökningar i anslutning till graviditet**

Arbetsgivaren ersätter inkomstbortfall för den tid som används för en undersökning i syfte att få intyg av läkare eller hälsovårdscentral som förutsätts för moderskapspenning och tiden för andra medicinska undersökningar som föregår förlossningen i enlighet med sjukförsäkringslagen.

### **18 § GRUPPLIVS- OCH ANSVARFÖRSÄKRING**

Arbetsgivaren tecknar på sin bekostnad en grupplivförsäkring för arbetsledare som det har avtalats om mellan arbetsmarknadsorganisationerna.

Det konstateras att för arbetsledarnas del gäller en s.k. arbetsgivarens ansvarsförsäkring som bekostas av arbetsgivaren och som omfattar arbetsgivaren, hans ställföreträdare och tjänstemän som i ledande eller övervakande position arbetar för den som tecknar försäkringen, hit hör även arbetsledare, i fråga om ansvaret för person- och egendomsskador som vållats en egen arbetstagare i den utsträckning som skadan inte ska ersättas av den lagstadgade olycksfallsförsäkringen eller trafikförsäkringen. Ersättningsarnas maximala belopp är vid personskador 126 140 euro, dock emellertid så att ersättningsens högst uppgår till 50 456 euro för en enskild person och för egendomsskador till 25 228 euro. Även de övriga försäkringsvillkoren bestäms i enlighet med de allmänna och särskilda försäkringsvillkoren som gäller för arbetsgivarens ansvarsförsäkring.

### **19 § MEDLEMSAVGIFTER**

Arbetsgivaren bär upp medlemsavgifterna för fackföreningarna på ett sätt som parterna närmare kommer överens om.

### **20 § BEMÄRKELSEDAGAR**

En arbetsledare är ledig på sin 50- och 60-årsdag.

### **21 § MÖTEN PÅ ARBETSPLATSEN**

Förbundets registrerade underförening som är part i kollektivavtalet som tillämpas på respekt har möjlighet att utanför arbetstiden (innan arbetet inleds, under måltidspausen eller omedelbart efter avslutad arbetstid liksom enligt särskild överenskommelse under tid som omfattas av veckovilan) arrangera möten om frågor som gäller arbetsplatsens anställningar på följande villkor:

1. En överenskommelse med arbetsgivaren ska, såvitt möjligt, ingås tre dagar innan

ett möte hålls på arbetsplatsen eller på ett annat ställe som avses i detta avtal.

2. Arbetsgivaren anvisar en för ändamålet lämplig mötesplats som är i arbetsgivarens besittning och belägen antingen på arbetsplatsen eller i dess närhet. Om en sådan inte finns ska man vid behov förhandla för att nå en ändamålsenlig lösning. Vid valet av mötesplats ska uppmärksamhet fästas bl.a. på att bestämmelserna om bl.a. säkerheten i arbetet, arbetshygienen och brandsäkerheten kan iakttas och att mötet inte stör affärs- eller produktionsverksamheten.

3. Den organisation som reserverat möteslokalen svarar tillsammans med arrangören för mötets gång och för ordningen och snyggheten i möteslokalen. Organisationens förtroendepersoner ska vara närvarande vid mötet.

4. Mötesarrangörerna har rätt att kalla representanter för förbundet som är avtalspart i kollektivavtalet och dess underförening samt för den aktuella centralorganisationen till mötet.

## **22 § LOKALA AVTAL**

Kollektivavtalet gör det möjligt att i vissa situationer ingå lokala överenskommelser. Lokala avtal är i enlighet med kollektivavtalets förhandlingsordning möjliga antingen mellan förtroendemannen och arbetsgivaren eller mellan arbetsgivaren och tjänstemannen. Med en enskild tjänsteman kan man dock inte göra en överenskommelse som försämrar dennes arbetsvillkor. Förtroendemannen ska informeras innan en lokal överenskommelse enligt detta kollektivavtal ingås mellan arbetstagaren och tjänstemannen. Ett avtal som ingåtts med förtroendemannen är bindande för de tjänstemän som förtroendemannen företräder. Avtalet ska ingås skriftligt om någondera parten så önskar. Avtalet kan ingås på bestämd tid eller tills vidare. Ett avtal som gäller tills vidare kan sägas upp med iakttagande av en uppsägningstid på tre månader, ifall inte annat avtalats om uppsägningstiden.

## **23 § FÖRHANDLINGSORDNING OCH AVGÖRANDE AV MENINGSSKILJAKTIGHETER**

Ifall det uppstår meningsskiljaktigheter mellan arbetsgivaren och arbetsledarna om tillämpningen, tolkningen och överträdelser i anslutning till det här avtalet och bestämmelser kring det ska parterna eftersträva en förlikning genom förhandlingar med bistånd av förtroendemännen. Ifall parterna inte når en överenskommelse förs tvisten till förbunden för avgörande.

När någon av parterna föreslår förhandling ifall som anges under 1 momentet eller i andra fall, ska dessa inledas utan dröjsmål och senast inom två veckor efter att framställan har gjorts. Om förbunden inte når en överenskommelse kan ärendet, om det har allmän relevans, på begäran av en av parterna och utan att det begränsar

den andra partens handlingsfrihet hänskjutas till centralförbunden för gemensam behandling i syfte att få fram ett utlåtande.

Ifall de ovan nämnda förhandlingarna inte leder till resultat, kan någondera av parterna föra ärendet till arbetsdomstolen för avgörande. Ifall förhandlingar inte heller efter att avtalet upphört att gälla leder till ett avtal ska den part som ämnar inleda arbetsnedläggelse underrätta den andra parten om det senast två veckor innan den planerade arbetsnedläggelsen inleds. Under den tid som ultimatum råder är parterna skyldiga att i mån av möjlighet med hjälp av centralförbundens och statliga organs stöd arbeta för att nå en godvillig lösning i tvistefrågan.

Så länge det förs förhandlingar om meningsskiljaktigheterna eller ärendet behandlas av ovan nämnda organ är det inte tillåtet att inleda arbetsnedläggelse (strejk eller lockout) eller vidta andra åtgärder för att utöva tryck på motparten eller för att hindra arbetets sedvanliga förlopp.

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

En arbetsledare som är medlem i Fackförbundet Pro rf:s förbundsfullmäktige eller styrelse reserveras möjlighet att vid behov under arbetstid delta i sådana organs möten där kollektivavtalsfrågor behandlas.

Arbetsledare som valts till förbundets revisorer reserveras möjlighet att vid behov under arbetstid förrätta revision.

## **24 § KONTINUERLIGA FÖRHANDLINGAR OCH DIALOG I BRANSCHEN**

Arbetsmarknadsparterna betonar vikten av s.k. kontinuerliga förhandlingar.

Förbunden fortsätter verksamheten enligt principen om kontinuerliga förhandlingar och för samtidigt dialog i branschen. Syftet är att under avtalsperioden behandla ärenden i anslutning till nästa kollektivavtal samt granska utvecklingen och förtydligandet av avtalsbestämmelserna.

## **25 § UNDERSKRIFTER**

Detta kollektivavtal har gjorts upp i två identiska exemplar, ett för var avtalspart.

HAMNOPERATÖRERNA RF

Juha Mutru

Markku Hakala

FACKFÖRBUNDET PRO RF

Jorma Malinen

Else-Mai Kirvesniemi

## LÖNEAVTAL

### 1 § AVTALETS OMFATTNING

I detta avtal fastställs löneförmånerna för arbetsledare som omfattas av gällande kollektivavtal för arbetsledare som ingåtts mellan Hamnoperatörerna rf och Fackförbundet Pro rf.

I stället för det här löneavtalet kan man komma överens om ett lokalt lönesystem i enlighet med de principer som förbunden förhandlade fram 2007.

### 2 § LÖN / ARBETSLEDARE

De ovan i 1 § nämnda arbetsledare som har fyllt 18 år och som är fullständigt arbetsförmögna för skiftarbete betalas per arbetsplats åtminstone en grundlön i enlighet med följande lönetabell och detta avtal. Arbetsledare som har avlagt AHTO-examen, överstyrmansexamen vid sjöfartsinstitut eller logistikingenjörexamen placeras genast i lönegrupp II och får sålunda genast då de inleder tjänstgöringen tillgodoräkna 3 tjänsteår och når den högsta nivån om 12 år.

### ARBETSLEDARNAS TABELLÖNER

Tjänstetid år	€/må n.
0–3	2964
3–6	3015
6–10	3066
10–15	3118
över 15	3198

Skiftstillägg 12,5 % i kvällsskift och 25 % i nattskift

### 3 § ARBETSGRUPPSTILLÄGG

När en stuveriarbetsledare samtidigt leder två arbetsgrupper betalas ett grupptillägg för de två arbetsgrupperna på 14,54 euro/dag/stuveriarbetsledare och för eventuella arbetsgrupper utöver detta 14,54 euro/arbetsgrupp/dag/stuveriarbetsledare.

Ett däck på ett ro-ro-fartyg och sidoportsfartyg (truck-to-truck-metod) anses motsvara en arbetsgrupp.

Vid beräkningen av antal arbetsgrupper beaktas också fullständiga timmermans- och surrningsarbetsgrupper.

Arbetsgrupptilläggen beaktas per dygn.

### **Protokollsanteckning 1**

Grupptillägget betalas till den stuveriarbetsledare under vilken arbetsgrupperna arbetar. Om arbetet på land sker under en annan stuveriarbetsledares tillsyn eller ifall en s.k. jockerarbetsgrupp arbetar ombord, beaktas i beräkningen avgrunderna för grupptillägget det sammanlagda antalet stuveriarbetsledare ombord och på land så att för fulla 2 arbetsgrupper betalas, t.ex. för 5 arbetsgrupper och 3 arbetsledare betalas 2 arbetsgruppsersättningar.

Bulkfartyg omfattas inte av bestämmelserna om grupptillägg.

Förutsättning för betalning av grupptillägg är att arbetsledaren har lett arbetsgrupperna i minst fyra timmar under dagen. Den här tidsbegränsningen tillämpas inte på övertid.

Om meningsskiljaktigheter uppstår om antalet arbetsgrupper, motsvarar antalet arbetsgrupper antalet lyftanordningar och portar som lyfts separat.

### **Protokollsanteckning 2**

Bestämmelsen om timmermans- och surrningsarbetsgrupper gäller endast i sådana fall då särskilda timmermans-/surningsarbetsgrupper som arbetar fullständigt separat från det övriga stuveriarbetet anlitas ombord.

Bestämmelsen omfattar inte sådana fall där stuveriarbetsgrupp i lastrummet har förstärkt med några timmermän.

Timmermans-/surningsgrupper jämställs inte med stuveriarbetsgrupperna, då arbetsledaren ansvarar endast för timmermännens arbete ombord utan att samtidigt leda övriga arbetsgrupper.

### **Protokollsanteckning 3**

Parterna konstaterar att det är möjligt att lokalt komma överens om de förfaranden, med vilka den lönemässiga ojämlikheten mellan arbetsledare som ansluter till arbetsgrupptillägg kan minskas.

### **Preciseringar**

Tillägsbestämmelsen om surrnings- och timmermansarbetsgrupper i 3 § i kollektivavtalets löneavtal avser inte eventuella surrnings- och timmermänsgrupper på land och gäller inte heller ro-ro-trafiken.

I samband med lastningar som sker på transittrafikområdet anses de arbetstagare som arbetar med en lyftkran bilda en arbetsgrupp.

Ifall en arbetsledare i samband med en sådan lastningsoperation leder t.ex. flera än en (kran) arbetsgrupp, ska han eller hon betalas arbetsgruppstillägg i enlighet med gällande bestämmelser.

### **Protokollsanteckning**

Roro-terminalarbetsledaren är en arbetsledare som arbetar i en roro-terminal med fortgående trafik och där ansvarar för godshanteringen och hanteringen av lastutrustningen, sammanställning/lossning av enheter och andra operationer i roro-terminalen liksom vid behov deltar i lastning och lossning av roro-fartyg.

Avsikten är inte att den här paragrafen ska ändra på den praxis som tidigare rådde i Helsingfors roro-terminaler.

### **4 § TERMINALTILLÄGG**

Roro-terminalarbetsledare betalas som särskild ersättning per dygn 5,42 euro, under förutsättning att arbetsanvisningen har varat i minst 4 timmar. Arbetsledare som får det här tillägget betalas inte andra arbetsprestationstillägg (t.ex. arbetsgruppstillägg och s.k. chieftillägg) som nämns i kollektivavtalet eller baserar sig på lokala avtal. Ovan nämnda tidsbegränsning tillämpas inte på overtidsarbete.

### **5 § HAVERERADE FARTYG**

Ifall arbetstagare ombord på havererade fartyg betalas förhöjd lön, betalas arbetsledare som arbetar på samma fartyg ett haveritillägg på 100 % på timlönen enligt grundlönen (grundlön + separat grundtimlön).

### **6 § ARBETSNEDLÄGGELSE**

Alla stridsåtgärder som hänför sig till det här löneavtalet i dess helhet eller till någon enskild bestämmelse i det är förbjudna.

### **7 § FÖRHANDLINGSORDNING**

De undertecknande förbunden förhandlar om meningsskiljaktigheter som gäller tolkningen och överträdelser av det här avtalet och som arbetsgivaren och arbetsledarna inte har kunnat komma överens om. Om det inte är möjligt att nå enhällighet på det här sättet kan någondera part föra ärendet till arbetsdomstolen för avgörande.



## **8 § AVTALETS GILTIGHETSTID**

Detta avtal gäller 1.2.2017–31.1.2018 och därefter ett år i sänder, om inte någon av parterna säger upp avtalet senast två månader innan det löper ut. Uppsägningen ska meddelas skriftligt och motparten ska samtidigt ges ett förslag till nytt avtal. Förslaget kan omfatta endast de önskade ändringarna. Ifall parterna inte går till väga så här är uppsägningen ogiltig.

## **9 § UNDERSKRIFTER**

Det här avtalet har gjorts upp i likalydande exemplar för bägge undertecknande organisationer.

Helsingfors, den 14 juni 2016

HAMNOPERATÖRERNA RF

Juha Mutru

Markku Hakala

FACKFÖRBUNDET PRO RF

Jorma Malinen

Else-Mai Kirvesniemi

## **OAVBRUTET TRESKIFTSARBETE**

### **1 § ARBETSTID**

I kontinuerligt treskiftsarbete (atf 37) är den ordinarie arbetstiden åtta timmar per dygn och under en tidsperiod på högst ett år i medeltal 34,5 timmar per vecka.

Lokalt kan man komma överens om att den ordinarie arbetstiden per dygn är 12 timmar. Då tillämpas bestämmelserna i den här bilagan i tillämpliga delar.

### **2 § FEMSKIFTSSYSTEM**

Arbetstiden på i genomsnitt 34,5 timmar per vecka omsätts i praktiken så att grunden utgörs av ett femskiftssystem enligt följande:

kkkk-mmmm-nnnn--sss-

eller

mmkknn-ss- (kort rotation)

I ett system med kort rotation kommer man lokalt överens om att avvika från skiftledighetsystemet och semesterbestämmelserna som läggs fram nedan så att en genomsnittlig arbetstid per vecka på 34,5 uppkommer.

Dessutom kan i arbetsskiftssystemet ingå 4, 6, 22, 24 eller 26 dygn ledig tid, under den här tiden ges antingen skiftledighet eller semester.

De arbetsskiftssystem som ska tillämpas utarbetas lokalt i enlighet med det som anges ovan. Lokalt kan man avtala om ett arbetsskiftssystem som avviker från det som beskrivs ovan under förutsättning att arbetstiden i kollektivavtalet genomförs och att de principer som man har kommit överens om i samband med arbetstidsförkortningen beaktas.

#### **Protokollsanteckning 1**

Tillfällig upplösning av ett skift till följd av övergången till ett 4-skiftssystem sker så att det skift som ska upplösas varierar från gång till gång, om inte annat avtalas lokalt.

Avvikande från vad som fastställts ovan kan arbetsskiftssystemet genom lokalt avtal under en period på 20 dygn ha kort rotation enligt följande:

mmkknn-ss-mmkknn--s-

Man kan lokalt avtala om att sommartid övergå till ett 4-skiftssystem genom att meddela detta minst en månad innan semesterperioden inleds. Övergången genomförs så ett skift i sänder dras in då dess bemanning har semester. Antalet skiftledigheter för tjänstemännen ändras inte till följd av att ett arbetsskift dras in. Det indragna arbetsskiftet avlöser arbetstagare i de fyra andra arbetsskiften. Semestern ges då avvikande från bestämmelserna i 24 § i kollektivavtalet så att hela skiftet är borta från arbetet samtidigt under en tidsperiod på 26 dygn. Under de tidsperioder under vilka semesterperioderna överlappar varandra ordnas ett driftstopp i produktionen, som omfattar 3–12 dagar. Under denna tid ges skiftledigheter till de arbetstagare som inte är på semester.

När man kommer överens om att övergå till ett 4-skiftssystem, avtalas också om de tillfälliga arbetsskiftsarrangemang som krävs för att återgå till ett 5-skiftssystem.

Vid placering av en arbetstagare från ett indraget skift i någon annan arbetstidsform än kontinuerligt skiftarbete har arbetstagaren rätt att i högst två månaders tid få lön enligt atf 37. Samma bestämmelse tillämpas under hela tidsperioden 26.5–4.9.

Om en arbetstagare i ett indraget skift vid beskattningsårets slut har tagit ut för många skiftledigheter behöver dessa inte arbetas in, om arbetstagaren i övrigt har arbetat enligt femskiftssystemet.

### **3 § UTJÄMNING AV ARBETSTIDEN, SKIFTLEDIGHETER**

För att den årliga arbetstiden ska utjämnas till 34,5 timmar per vecka är tjänstemannen, beroende på hur länge han eller hon arbetar i oavbrutet treskiftsarbete, berättigad till skiftledighet.

Kvalifikationsperioden för de skiftledigheter som ges för förkortning av arbetstiden är ett kalenderår, om inte annat föranleds av arbetstidsformen eller etablerad lokal praxis.

Antalet skiftledigheter beräknas enligt hur mycket oavbrutet skiftarbete tjänstemannen har utfört under kvalificeringsperioden för skiftledighet.

När semesterns längd fastställs ska skiftledigheterna räknas som likställda med arbetade dagar.

När skiftledighet intjänas jämföras följande med ordinarie arbetsskift:

- med skift i arbete likställs arbetsskiften under vilka tjänstemannen är befriad från arbetet på grund av ett i 10 § i kollektivavtalet avsett kommunalt förtroendeuppdrag, dock högst för 28 dagar

- tid för Pros och FTFC:s styrelse- och fullmäktigemöten
- 50- och 60-årsdag
- eget bröllop
- nära anhörigs begravning
- vård av sjukt barn
- uppbåd
- repetitionsövningar
- tid som vikarie för förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig
- övertidsledighet
- skiftledigheter som tas ut efter uttagsperioden
- uttagna pekkanendagar
- utbildning som omfattas av utbildningsavtalet mellan centralorganisationerna, dock högst två veckor per kvartal och tre veckor per år
- den tid under vilken arbetsgivaren betalar lön för sjuktid eller förlossningsledighet
- ledighet med lön för en läkarundersökning

En sjuk tjänsteman får inte beordras på skiftledighet. Om skiftledigheterna däremot ges samtidigt till hela avdelningen, produktionslinjen, arbetsskiftet eller arbetsgruppen, förbrukas även skiftledigheterna för en sjuk tjänsteman.

Skiftledigheterna förbrukas också om tjänstemannen meddelats om skiftledigheterna innan han eller hon insjuknat.

När en tjänstemans anställning avslutas ersätts uttagna skiftledigheter i pengar. Om en tjänsteman har tagit för mycket skiftledighet, dras den ersättning som betalats för dessa av från slutlönen.

Lokalt kan man avtala om att byta skiftledighet mot flexledighet. I fråga om flexledighet förfars i övrigt enligt 27 § i semesterlagen, men man ska komma överens om tidpunkten för uttag av flexledigheten.

Skiftledigheter ges för utförda ordinarie arbetsskift enligt följande:

Minst	5 arbetsskift	=	1 skiftledighet
"	10	"	= 2 skiftledigheter
"	15	"	= 3 "
"	20	"	= 4 "
"	25	"	= 5 "
"	30	"	= 6 "
"	35	"	= 7 "
"	39	"	= 8 "
"	44	"	= 9-10 "
"	49	"	= 10-11 "
"	54	"	= 11-12 "
"	59	"	= 12-13 "

”	64	”	=	13-14	”
”	69	”	=	14-15	”
”	74	”	=	15-16	”
”	78	”	=	16-17	”
”	83	”	=	17-19	”
”	88	”	=	18-20	”
”	93	”	=	19-21	”
”	98	”	=	20-22	”
”	103	”	=	21-23	”
”	108	”	=	22-24	”
”	113	”	=	23-25	”
”	117	”	=	24-26	”
”	122	”	=	25-26	”
”	127	”	=	26-29	”
”	132	”	=	27-30	”
”	137	”	=	28-31	”
”	142	”	=	29-32	”
”	147	”	=	30-33	”
”	152	”	=	31-34	”
”	156	”	=	32-35	”
”	161	”	=	33-37	”
”	166	”	=	34-38	”
”	171	”	=	35-39	”
”	176	”	=	36-40	”
”	181	”	=	37-41	”
”	186	”	=	38-42	”
”	191	”	=	39-43	”
”	196	”	=	40-45	”

Om fyra timmar eller mer av ett arbetsskift som man utfört i kontinuerligt skiftarbete ingår i månadslönen, intjänar man skiftledigheter för denna tid enligt normalregeln.

Om arbetstidsförkortningen genomförs genom att man under sommarperioden har ett sjätte skift, utformas skiftledighetstabellen så att arbetstiden i 1 § förverkligas.

Skiftledigheten är ett dygn enligt kollektivavtalet (06.00–06.00) som i regel placeras i arbetsskiftsystemet så här:

Under en ledig period på fyra dygn ingår tre skiftledigheter så här:  
mmkkn--ss--mmkkn--s-.

Under en ledig period på sex dygn (lång rotation) ingår tre skiftledigheter så här (skiftledighet=s)

nnnn--sss-kkkk, eller  
nnnn--sss-mmmm.

Under en ledig period på 22 dygn är skiftledigheterna följande (ett sjätte skift används):

*nnnn--sss-sss-sss-sss-sss-sss-kkkk*

Kort rotation:

Under en ledig period på 24 dygn (kort rotation) är skiftledigheterna följande:

*mmkknn-ss-sss-sss-sss-sss-sss-sss-mkknn.*

Skiftledigheten under en ledighetsperiod på 4 dygn (kort rotation) är:

*mmkknn-ss-mmkknn--s-.*

Lång rotation:

Under en ledig period på 26 dygn (lång rotation) är skiftledigheterna följande:

*nnnn--sss-sss-sss-sss-sss-sss-sss-kkkk, eller*

*nnnn--sss-sss-sss-sss-sss-sss-sss-mmmm.*

Skiftledigheten under en ledighetsperiod på 6 dygn (lång rotation) är:

*nnnn--sss-kkkk.*

#### **4 § UTJÄMNING AV SKIFTLEDIGET**

Skiftledigheterna ges i första hand i enlighet med tjänstemannens eget arbetsskiftsystem, men om det inte är möjligt, vid en av arbetsgivaren bestämd tidpunkt. Om det inte har varit möjligt att under kvalificeringsmånaden för skiftledighet ge tjänstemannen skiftledighet i enlighet med skiftledighetstabellen, ersätts de skiftledigheter som inte har kunnat tas med skiftledighetspenning på den lönebetalningsdag som följer efter att kvalificeringsmånaden för skiftledigheterna har avslutats. I skiftledighetspenningen ska utöver dagslönen som beräknas utgående från månadslönen även beaktas den genomsnittliga delen av tillägg och arvoden. Skiftledigheterna kan emellertid ges på följande års sida, om man avtalar om det med tjänstemannen. Om en tjänsteman har tagit för mycket skiftledighet, kan de arbetas in, men senast före den 26 maj efter att deras kvalificeringsperiod löpt ut. De överskridande skiftledigheterna kan på tjänstemannens begäran även dras av från lönen, i vilket fall de inte behöver arbetas in. När en tjänsteman tagit ut för mycket skiftledighet arbetar han eller hon in dessa genom att motsvarande antal skiftledigheter i enlighet med arbetsledarens arbetsskiftsystem är arbetsdagar för tjänstemannen och lönen för dem ingår i tjänstemannens månadslön.

## Protokollsanteckning 1

Skiftledigheterna ges i huvudsak enligt det arbetsskiftssystem enligt vilket tjänstemannen arbetar. Skiftledigheterna ska ges så att tjänstemannen vid utgången av kvalifikationsperioden har tagit ut alla sina skiftledigheter men också arbetat in de överskridande skiftledigheterna.

När det inte har varit möjligt att ge skiftledigheter i enlighet med arbetsskiftssystemet och de framskjuts till en senare tidpunkt, ska man sträva efter att i kontinuerligt skiftarbete ge dem i form av minst fyra skiftledigheter åt gången och så att de ges i en period på fyra på varandra följande arbetsskift.

Ifall en överskridande skiftledighet på tjänstemannens begäran arbetas in under ett ledigt dygn, är arbetet i detta fall inte övertidsarbete och jämföras inte med arbetad tid vid beräkning av övertidsarbete per vecka. Ersättningen som betalas för detta ingår i månadslönen.

För outtagna skiftledigheter betalas ersättning enligt den lägre siffran som i skiftledighetstabellen gäller antalet skiftledigheter.

Antalet skiftledigheter som ska arbetas in fastställs utgående från den högre siffran som i skiftledighetstabellen gäller antalet skiftledigheter.

Bestämmelserna om ledighet per vecka i 31 § i arbetsavtalslagen tillämpas också när det är fråga om att arbeta in överskridande skiftledigheter. De skiftledigheter som enligt avtal tas ut efter årsskiftet, berättigar till intjänande av skiftledigheter på samma sätt som ett ordinarie arbetsskift. Man ska sträva efter att placera de skiftledigheter som ska arbetas in i början eller slutet av ledighetsperioden.

Utjämnning av överskridande skiftledigheter (atf 37):

Kort rotation:

mmkknn-ss-mmkknn--s-

fastställt av arbetsgivaren: mmkknn-88-mmkknn--8-

på tjänstemannens begäran: mmkknn--88mmkknn---8-

Lång rotation:

nnnn--sss-mmmm

fastställt av arbetsgivaren: nnnn--888-mmmm

på tjänstemannens begäran: nnnn---888mmmm

## **5 § NY TJÄNSTEMAN**

En ny tjänsteman ges i regel inte skiftledighet under de tre första månaderna. Man går till väga på samma sätt, när tjänstemannen övergår från en annan arbetstidsform till oavbrutet treskiftsarbete. När det egna skiftet håller skiftledigheter är antalet ordinarie arbetsskift för denna tjänsteman under ovan nämnda tid detsamma som antalet skiftledigheter i det egna arbetsskiftet. Dessa tjänstemän tjänar in skiftledigheter också för arbetsskift under de tre första månaderna. Om ovan nämnda tjänstemän vid utgången av kvalificeringsperioden för skiftledigheter har outtagna skiftledigheter, ersätts dessa med skiftledighetspenning på den lönebetalningsdag som följer på den avslutade kvalificeringsperioden eller med motsvarande ledig tid om man kommer överens om det.

### **Protokollsanteckning 1**

Som arbetsdagar för en ny tjänsteman kan man använda samtliga dagar från och med den första streckdagen fram till den sista skiftledigheten under ledighetsperioden.

När en ny tjänstemans eget skift är på semester och om han eller hon under denna tid ges skiftledigheter, ges dessa i enlighet med det på förhand meddelade arbetsskiftssystemet för denna tid. Om inget arbetsskiftssystem har meddelats, ges skiftledigheterna enligt skiftledighetsschemat.

## **6 § LÖN FOR SKIFTLEDIGHET**

Lönen för skiftledighet ingår i månadslönen. Då beaktas också skiftarbete och/eller bastutillägg som förutsätts i arbetsskifttabellerna för de enskilda skiften.

Ifall skiftledigheten infaller på en söndag, kyrklig helgdag eller självständighetsdagen eller första maj, betalas tillägg för söndagsarbete (100 %).

För skiftledighet i arbetsskiftssystemet betalas en förhöjd andel på 200 % för tiden mellan nyårsafton kl. 06.00 och följande vardag kl.06.00. Praxisen är densamma vid skiftledigheter som infaller på påsklördagen, påskdagen, annandag påsk, pingstaftonen och pingsten.

Ifall skiftledigheten ges för arbetsskift betalas en förhöjd andel på 200 % för skiftledighet under tiden från nyårsafton kl. 12.00 och följande vardag kl. 06.00, från påsklördag kl. 14.00 och tisdag efter påsk kl. 06.00 och för pingstafton kl. 22.00 och dagen efter pingst kl. 06.00.

För skiftledighet på en självständighetsdag som infaller på söndag betalas en förhöjd andel på 200 procent. Grunddelen ingår i månadslönen.



Om skiftledigheterna ersätts i pengar betalas skiftledighetspenning (=månadslön: 146 x 8 h) utökad med genomsnittligt skiftarbetstillägg och som beaktar den genomsnittliga delen av tillägg och arvoden.

## **7 § ÖVERGÅNG TILL EN ANNAN ARBETSFORM**

Vid en bestående övergång från oavbrutet treskiftsarbete till en annan arbetsform, ersätts uttagna skiftledigheter i pengar och överskridande skiftledigheter arbetas in.

När en tjänstemans anställning avslutas betalas skiftledighetspenning för uttagna skiftledigheter. Ifall en arbetsledare har tagit för mycket skiftledighet, dras den lön som betalats för de överskridande skiftledigheterna av från slutlönen.

## **8 § DRIFTSSTOPP**

Med anledning av kyrkliga och andra högtidsdagar avbryts arbetet enligt följande:

### **Midsommar:**

Arbetena avbryts under midsommarveckan på onsdag klockan 22.00 och återupptas på morgonen den första vardagen efter midsommaren klockan 06.00.

### **Julen:**

Arbetena avbryts på julaftonskvällen klockan 22.00 och återupptas på morgonen efter annandag jul klockan 06.00.

## **9 § ARBETE UNDER DRIFTSSTOPP**

För arbete som har utförts under alla driftsstopptider enligt detta avtal och på en självständighetsdag som infaller på en söndag betalas söndagsförhöjning på 200 procent. Grunddelen ingår i månadslönen.

På samma sätt förhöjd lön betalas även på nyår för tiden från nyårsafton kl. 12.00 till morgonen på följande vardag kl. 06.00, för tiden från påsklördagen kl. 14.00 till tisdag efter påsk kl. 06.00 och mellan pingstafton kl. 22.00 och morgonen efter pingst kl. 06.00.

## **10 § LEDIGA DYGN**

Lön betalas inte för den tid då arbetsgivaren inte har lönebetalningsskyldighet.

Med ledigt dygn avses i kontinuerligt treskiftsarbete sådana dygn i enlighet med kollektivavtalet som infaller mellan arbetsdagarna i arbetsskiftssystemet samt mellan

arbetsdagar och skiftledigheter.

## **11 § VISSA ÖVERTIDSERSÄTTNINGAR, BASTUTILLÄGG, ÖVERTIDSDIVISOR**

Övertidsersättning betalas enligt personens arbetsskift då han eller hon inleder övertidsarbetet.

För övertidsarbete som utförs kl. 22.00–06.00 betalas lön förhöjd med 100 %.

För tiden mellan kl. 06.00 en lördag eller en högtidsdags afton och kl. 06.00 på söndag eller högtidsdag betalas ett så kallat bastutillägg på 3,46 euro/timme.

Vid helgdagsaftnar och lördagar som följer på varandra betalas bastutillägget endast för det första dygnet.

För bastutilläggstimmarna under skiftledighet betalas bastutillägg.

Om en tjänsteman under skiftledigheten kommer på arbete, betalas han eller hon lön med övertidsförhöjning i enlighet med övertidsbestämmelserna.

I den här arbetstidsformen tillämpas 146 som divisor för månadslönen. Vid beräkningen av övertidslönen bestäms timlönen enligt bestämmelserna om övertidsarbete i 9 § i kollektivavtalet.

## **12 § LÖN FÖR SJUKTID**

Lön för sjuktid betalas i enlighet med arbets- och skiftledighetssystemet med beaktande av bestämmelserna i 13 § i kollektivavtalet.

## **13 § SEMESTER**

Semestern ingår vid oavbrutet treskiftsarbete i de lediga perioderna och ges i två separata perioder.

Alternativ 1: Sommartid bildas ett sjätte skift

Under perioden på 100 dygn mellan 26 maj och 4 september har varje skift en sammanhängande ledig period på 22 dygn. Dagarna som ingår i perioden räknas som semesterdagar i enlighet med semesterlagen. Den kvarstående delen av semestern ges i första hand under följande period på 60 dygn eller under följande tre perioder på 20 dygn. Ifall tjänstemannen har flera semesterdagar än antalet vardagar i enlighet med semesterlagen inom ovan nämnda ledighetsperioder, ges de kvarstående semesterdagarna i samband med ledighetsperioder som ingår i de följande 20-dygnsperioderna. Kvarstående semesterdagar ges under följande ledig-

hetsperiod så att skiftledighet och semesterdagar inte tas samtidigt. Om tjänstemannens semesterdagar till antalet är färre än det antal vardagar som ingår i ledighetsperioderna, är tjänstemannen skyldig att arbeta skillnaden mellan dessa i enlighet med arbetsgivarens order under ledighetsperioden.

Alternativ 2: Skiftet är indelat i högst fem grupper

Om arbetstidssystemet under sommaren omfattar en oavbruten ledighet på 26 dygn (lång rotation), ges semestern under perioden 18.5 - 16.9. Inom skiften verkställs rotationen av semestrar under en tid om högst 106 dygn. Resten av semestern ges i första hand under följande två perioder på 20 dygn. Ifall tjänstemannen har flera semesterdagar än antalet vardagar i enlighet med semesterlagen inom ovan nämnda ledighetsperioder, ges de kvarstående semesterdagarna i samband med ledighetsperioder som ingår i de följande 20-dygnsperioderna. Kvarstående semesterdagar ges under följande ledighetsperiod så att skiftledighet och semesterdagar inte tas samtidigt (=markeringsledighet). Om tjänstemannens semesterdagar till antalet är färre än det antal vardagar som ingår i ledighetsperioderna, är tjänstemannen skyldig att arbeta skillnaden mellan dessa i enlighet med arbetsgivarens order under ledighetsperioden.

När arbetsskiftssystemet fastställs enligt 3 § som kort rotation får varje grupp i skiftet en oavbruten ledighet på 24 dygn under tiden mellan 18.5 och 16.9. I den lediga perioden ingår semesterdagar enligt semesterlagen. Inom skiften verkställs rotationen av semestrar under en tid om högst 104 dygn. Den återstående delen av semestern ges under följande fyra lediga perioder. En tjänsteman som är berättigad till 30 semesterdagar kan ha flera semesterdagar än det enligt semesterlagen ingår vardagar i sommarens ledighet på 24 dygn och höstens fyra skiftledighetsperioder. Kvarstående semesterdagar ges under följande ledighetsperioder så att skiftledighet och semesterdagar inte tas samtidigt (= markeringsledighet).

Semesterrotationen genomförs så att arbetsskiftssystemet efter driftsstoppet på julen flyttas bakåt med ett dygn och under skottår med två dygn.

Semesterlönen betalas i enlighet med semesterlagen och kollektivavtalet.

### **Protokollsanteckning 1**

Då en tjänsteman insjuknar före semesterperioden på sommaren eller på hösten före de skiftledighetsperioder i vilka ingår semesterdagar, uppskjuts semestern på tjänstemannens begäran i enlighet med semesterlagen. Semestern flyttas enligt principen att tjänstemannen varken tjänar in eller förlorar semesterdagar som är placerade i nästa skiftledighetsperiod.

Om alla semesterdagar inte ryms i höstens semesterperiod, antecknas de istället i

samband med nästa skiftledighet. Om tjänstemannen insjuknar före en sådan skiftledighetsperiod, flyttas semestern till nästa skiftledighetsperiod, om han eller hon begär det. Skiftledigheten hålls enligt de normala bestämmelserna.

Om en tjänsteman insjuknar före semestern, flyttas semestern enligt semesterlagen på tjänstemannens begäran. På motsvarande sätt flyttas semestern enligt semesterlagen på tjänstemannens begäran även på grund av insjuknande under semestern.

I dessa fall betalas lön för sjuktid enligt skiftledighetsschemat, eftersom inget arbetsskiftschema finns. Dessa lediga dagar enligt skiftledighetsschemat räknas som ett ordinarie arbetsskift vid intjäningen av skiftledighet. På motsvarande sätt tjänas inte skiftledighet in för semester som flyttats.

Driftstopp av produktionsorsaker kan genom lokalt avtal ordnas genom att dela upp sommarsemestern i två delar. Då ska tjänstemannens andra oavbrutna semesterdel vara minst  
12 semesterdagar.

#### **14 § TILLFÄLLIGA STÖRNINGAR**

Om det oavbrutna treskiftsarbetet avbryts på grund av strejk, lockout, maskindefekter eller andra liknande orsaker på annat håll, kan alla tjänstemän som arbetar inom oavbrutet treskiftsarbete flyttas till en annan arbetstidsform när två dygn har förflutit efter att avbrottet uppstod. När hindret har avlägsnats övergår man utan dröjsmål till det oavbrutna treskiftsarbetet som förutsätts i det här avtalet.

#### **15 § ERSÄTTNING FÖR INFÖRANDE AV OAVBRUTET TRESKIFTSARBETE VID STUVERIARBETE OMBORD**

Om man på företaget i hamnen i fråga övergår till att arbeta enligt atf 37, betalas arbetsledarna en särskild månadsersättning som uppgår till 4,125 % (+ 4,125 % efter 12 månader). Ersättningen beräknas utifrån medeltabellönen (3 066 euro). Ersättningen betalas inte längre om arbetsgivaren upphör att tillämpa arbetstidsformen i den aktuella hamnen. Ersättningen förutsätter att arbetsledarens anställningsförhållande har varat i minst 6 månader. Ersättningen betalas från och med början av den månad som följer på tidpunkten då förutsättningarna uppfyllides.

Helsingfors 16.12.2014

HAMNOPERATÖRERNA RF

Juha Mutru

Markku Hakala

FACKFÖRBUNDET PRO

Kai Nieminen

Hannu Salmi

# SAMARBETSAVTAL FÖR TEKNISKA TJÄNSTEMÄN I STUVERIBRANSCHEN

## 1. ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Avtalsparterna strävar båda efter att själva och på arbetsplatsen främja förhandlingsrelationerna och avtalsverksamheten. Avtalsparterna strävar efter att utveckla dessa mål med hjälp av olika former av samarbete och för sin del övervaka avtal som har ingåtts.

Föreningsfriheten som hör till medborgarnas grundläggande fri- och rättigheter är okränkbar. Det 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 individuella 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, om möjligt minst fyra dagar på förhand. Om beslut om stridsåtgärd fattas senare, ska det meddelas genast när det i praktiken är möjligt. Meddelandet ska innefatta orsakerna till de planerade stridsåtgärderna, inledningstidpunkt och omfattning.

Detta avtal tillämpas i Hamnoperatörernas rf:s medlemsföreningar med beaktande av nedan angivna begränsningar. Med arbetsplats avses i det här avtalet produktionsenheterna hos Hamnoperatörerna rf:s medlemsföreningar 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 så att den motsvarar arbetsplatsens förändrade storlek och struktur.

Tjänstemannaföreningen på arbetsplatsen ska skriftligen underrätta arbetsgivaren om valda förtroendemän, om ställföreträdare som vikarierar för förtroendemannen, arbetarskyddsfullmäktig som verkar i förtroendemannauppgifter och om förtroendemän som verkar i arbetarskyddsuppgifter. När en ersättare vikarierar för arbetarskyddsfullmäktigen ska arbetarskyddsfullmäktigen underrätta arbetsgivaren skriftligen. Arbetsgivaren underrättar förtroendemannen skriftligen om vilka personer det är som på företagets vägnar för förhandlingarna med förtroendemannen.

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

I den mån det inte i det här avtalet har avtalats annorlunda, 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 ingår i det här avtalet.

## **2. SAMARBETSUPPGIFTER OCH SAMARBETSORGANISATIONER**

### **2.1 Bestämmelser som gäller förtroendemän**

I Fackförbundet Pro organiserade tjänstemän vid företaget har rätt att bland sig välja en gemensam förtroendeman vars uppgift det är att representera dem när det gäller tolkningen av det här avtalet och i andra frågor som berör anställningar samt att på deras vägnar övervaka att avtalet iakttas. Den som väljs till förtroendeman ska känna förhållandena på arbetsplatsen väl. Förtroendemannens liksom den eventuella viceförtroendemannens namn ska omedelbart uppges skriftligt till företagets ledning.

Valet kan arrangeras på arbetsplatsen. Härvid bör alla i Fackförbundet Pro organiserade tjänstemän vid företaget beredas tillfälle att delta i valet. På arbetsplatsen kan avtalas om att arbetarskyddsfullmäktigen sköter förtroendemannens uppgifter eller tvärtom.

Förtroendemannens uppgift i det berörda företaget är att upprätthålla och utveckla förhandlings- och samarbetsrelationerna mellan arbetsgivaren och tjänstemännen. Förtroendemannen är företrädare för sin förening och tjänstemännen i frågor som gäller kollektivavtalets tillämpning, tryggheten av arbetsfreden och tillämpningen av arbetslagstiftningen.

Viceförtroendemannen övertar förtroendemannens positionen då när den egentliga förtroendemannen är förhindrad att sköta sitt uppdrag. Arbetsgivaren underrättas om viceförtroendemannen när denne utför förtroendemannens uppgifter.

Förutom valet av förtroendeman eller förtroendemän kan tjänstemännen välja en förtroendeman för en speciell avdelning efter att man har kommit överens med arbetsgivaren om till vilken operativ helhet avdelningens förtroendeman väljs. Härvid bör man fästa uppmärksamhet vid att det avtalade verksamhetsområdet till sin storlek är ändamålsenligt och till sin omfattning sådant att det främjar behandlingen av ärenden i överensstämmelse med förhandlingsordningen. I bedömningen ska bl.a. även beaktas antalet tjänstemän vid avdelningen. Om man inte når en överenskommelse i frågan, lämnas den till förbunden för avgörande.

Frågor som berör anställningen ska tjänstemannen utreda med sin chef. Om frågan inte kan utredas på detta sätt, kan tjänstemannen låta ärendet behandlas i förhandlingar mellan förtroendemannen och arbetsgivarens företrädare.

## **2.2 Bestämmelser som gäller arbetarskyddssamarbete**

Bestämmelserna om arbetarskyddssamarbete tillämpas på arbetsplatser där sammanlagt minst 20 arbetstagare och tjänstemän regelbundet arbetar.

En arbetarskyddsfullmäktig ska emellertid väljas när antalet arbetstagare och tjänstemän sammanlagt uppgår till minst tio.

Parterna deltar tillsammans med företagshälsovårdspersonalen, linjeledningen och personaladministrationen i planeringen, förverkligandet och uppföljningen av verksamheten som upprätthåller personalens arbetsförmåga. I detta sammanhang följer man med hur företagets personal klarar sig i arbetet och sammanställer vid behov anvisningar för hur de som är i behov av åtgärder för att upprätthålla sin arbetsförmåga ska hänvisas till specialistvård.

Arbetarskyddschefen och arbetarskyddsfullmäktigen deltar i planeringen av verksamheten för att upprätthålla personalens arbetsförmåga i samband med uppgörandet av verksamhetsplanen för företagshälsovården. De deltar också i förverkligandet och uppföljningen av planerna.

## **3. BESTÄMMELSER SOM GÄLLER FÖRTROENDEMÄNNENS OCH ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGENS STÄLLNING**

### **3.1 Befrielse från arbete och ersättning för inkomstbortfall**

För skötseln av sina uppgifter ska förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen ges tillfällig, regelbundet återkommande eller total befrielse från arbetet. Då ska bl.a. beaktas antalet tjänstemän som ingår i personalgruppen, produktionens och verksamhetens art och antalet uppgifter i enlighet med det här avtalet. Dessutom ska man ta hänsyn till att förtroendemannauppgifterna kan utföras på ett ändamålsenligt sätt. För förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktiges del granskas årligen den tidsanvändning som uppgiften förutsätter samt hur vikariatarrangemangen fungerar.

En i det här avtalet avsedd personalföreträdarens månadslön sänks inte, om han eller hon förhandlar med arbetsgivarens företrädare eller i övrigt utför uppdrag som överenskommit med arbetsgivaren.

Arbetsgivaren betalar förtroendemannen en särskild ersättning som 1.2.2017–31.1.2018 uppgår till:

Antalet tjänstemän som förtroendemannen representerar	Månadsersättning €
---	-----------------------



5–9	70
10–24	104
25–50	141
51–100	187

Arbetsgivaren betalar arbetarskyddsfullmäktigen en särskild månadsersättning som 1.2.2017–31.1.2018 uppgår till:

Antalet tjänstemän som arbetarskyddsfullmäktigen representerar	Månadsersättning €
2–24	70
25–	104

Ifall samma person utför såväl förtroendemannens som arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter, betalas han eller hon för båda uppgifterna enligt de enskilda tabellerna.

Ersättning betalas inte för den tid under vilken förtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktig på grund av semester, sjukdom eller annat därmed jämförbart förhinder inte utför de uppgifter som avses ovan. När en viceförtroendeman med stöd av en korrekt gjord anmälan till arbetsgivaren sköter förtroendemannauppgifterna då förtroendemannen är förhindrad, betalas ersättningen för denna månad odelad till viceförtroendemannen.

Om antalet tjänstemän på arbetsplatsen är färre än 5 och förtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen utför uppgifter som avtalats med arbetsgivaren utanför sin ordinarie arbetstid, betalas för sådan tidsförlust övertidsersättning eller en med personen överenskommen tilläggsersättning.

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

### **3.2 Förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens ställning**

Vid behov anvisar arbetsgivaren förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen en ändamålsenlig plats för förvaring av de förnödenheter som de behöver i sina uppgifter. Arbetsgivaren anvisar i mån av möjlighet en ändamålsenlig lokal där med tanke på uppgiften nödvändiga samtal kan föras. Förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen kan vid behov använda företagets sedvanliga kontorsutrustning och annan liknande utrustning. Parterna antar som sin gemensamma tolkning att till sedvanliga kontorsredskap också hör adb-utrustning som allmänt används på företaget och därmed förknippade program samt internet-uppkoppling (e-post). Arbetsgivaren behöver däremot inte skaffa ny utrustning eller nya program om dessa inte

används i företaget.

En tjänsteman som fungerar som förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig får inte medan han eller hon sköter uppdraget eller av den här orsaken flyttas till ett lägre betalt arbete än det som tjänstemannen hade när han eller hon utsågs till förtroendeuppdraget, och tjänstemannen får inte utan sitt samtycke förflyttas till en sådan arbetstidsform (atf 37) som väsentligen försvårar skötseln av förtroendeuppdraget. Om det egentliga arbetet för en person som har valts till arbetarskyddsfullmäktig för arbetsplatsens alla personalgrupper försvårar skötseln av förtroendeuppdraget, ska det med beaktande av förhållandena på arbetsplatsen och hans eller hennes yrkeskunskap ordnas annat arbete. Ett sådant arrangemang får inte innebära att hans eller hennes inkomster minskar.

Förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens 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 arbetarskyddsfullmäktigen rätt till efterskydd såsom avses under punkt 3.3 från och med det att mandatperioden upphör på grund av att rörelsen överläts.

Förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens förtjänstutveckling ska motsvara förtjänstutvecklingen i företaget.

Arbetsgivaren ordnar likställda möjligheter för förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktige att delta i yrkesutbildning som garanterar att yrkeskunskaperna upprätthålls och möjliggör en karriärutveckling som den övriga personalen har.

Särskilt nya förtroendemäns och arbetarskyddsfullmäktiges deltagande i utbildning uppmuntras och senast inom två månader från valet utformas en plan över utbildningen i anslutning till yrkeskunskaperna och förtroendemannauppdraget. Planen granskas årligen samtidigt som utbildningsmålen i enlighet med samarbetslagen (företag med minst 20 arbetstagare) behandlas.

Förbunden rekommenderar att utbildningsplanen utarbetas i samarbete så att förtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen gör upp en utbildningsplan i anslutning till förtroendemannauppdraget för sin egen del som arbetsgivaren godkänner.

Planen över yrkesutbildningen utarbetar arbetsgivaren tillsammans med tjänstemannen.

När uppdraget för en förtroendeman som fullständigt eller delvis har befriats från arbetet eller en arbetarskyddsfullmäktig som fullständigt eller delvis har befriats upphör, ska han eller hon tillsammans med arbetsgivaren utreda om upprätthållandet av yrkeskunskapen för det tidigare eller ett motsvarande arbete förutsätter yr-

kesutbildning. Arbetsgivaren ordnar sådan utbildning som krävs enligt utredningen.

### **3.3 Anställningsskydd**

Om företaget säger upp eller permitterar arbetskraft av ekonomiska eller produktionsmässiga orsaker får en förtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktig inte sägas upp om inte produktionsenhetens verksamhet helt avbryts för ifråga varande personalgrupps del. Om man i samråd med förtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen konstaterar, att det 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 bestämmelse.

Förtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen får inte sägas upp på grund av orsaker som beror på honom eller henne själv utan det samtycke, som i enlighet med arbetsavtalslagens 7 kapitel 10 § 1 mom. krävs av de arbetstagare som han eller hon representerar.

En förtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal får inte hävas i strid med bestämmelserna i 8:1 § i arbetsavtalslagen. Hävning av arbetsavtalet på grund av att denne har brutit mot ordningsbestämmelserna är inte möjligt, om han eller hon inte samtidigt upprepade gånger och väsentligt samt trots varning försummat skötseln av sina arbetsplikter.

Ovan nämnda bestämmelser om anställningsskydd ska tillämpas också på en förtroendemannakandidat, som ställts upp på arbetsplatsen och vars kandidatur skriftligen har meddelats arbetsgivaren, och en arbetarskyddsfullmäktigekandidat, vars kandidatur skriftligen har meddelats arbetarskyddskommissionen eller annat motsvarigt samarbetsorgan. Kandidatskyddet träder dock i kraft tidigast tre månader innan kandidatens mandatperiod som förtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktig inleds, och upphör i fråga om annan än den som har blivit vald när valresultatet konstateras.

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

Om förtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigens arbetsavtal har hävts i strid med detta avtal, ska arbetsgivaren betala minst 10 och högst 30 månaders lön i ersättning till honom eller henne.

Twister i anslutning till avslutande av en förtroendemans och arbetarskyddsfullmäktigs anställning ska arbetsgivaren utan onödigt dröjsmål meddela till Hamnoperatörerna rf som underrättar Fackförbundet Pro rf om ärendet.

Parterna ska utan obefogat dröjsmål med de lokala parternas samverkan utreda bakgrunden till att anställningen avslutas.

Parterna ska inom en vecka efter att utredningsarbetet har avslutats behandla meningsskiljaktigheterna i anslutning till avslutandet av förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens anställning i förhandlingar mellan parterna och lägga fram sitt ställningstagande i ärendet. Parternas ställningstaganden delges arbetsgivaren.

### **3.4 Ersättare**

Bestämmelserna i det här kapitlet tillämpas på vice förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktiges ersättare under den tid som de i enlighet med meddelandet som förutsätts i det här avtalet vikarierar för förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen.

## **4. SAMARBETE**

Lokalt kan avtalas om inrättandet av ett sådant samarbetsorgan som bl.a. behandlar frågor i anslutning till utvecklingsverksamheten. 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, arbetarskyddstillsynslagen, företagshälsovårdslagen och jämställdhetslagen i den omfattning som man lokalt kommer överens om.

## **5. UTBILDNING**

### **5.1 Yrkesutbildning**

Då arbetsgivaren ger en tjänsteman yrkesutbildning eller skickar tjänstemannen till utbildning med anknytning till hans eller hennes yrke, ersätts de direkta kostnaderna och tjänstemannens lön minskas inte, om man inte kommit överens om annat. Om utbildningen sker helt utanför arbetstid, ersätts de direkta kostnader som föranleds av utbildningen. Med direkta kostnader avses kursavgifter, kostnader för kursmaterial, rese- och levnadskostnader liksom större kostnader än vanligt som beror t.ex. på barnomsorgsarrangemang som avviker från de normala arrangemangen. För tid som används för utbildning utanför arbetstiden eller för resor som utbildningen förutsätter, betalas ingen ersättning och ersättningen för resekostnaderna bestäms i enlighet med kollektivavtalet.

Ersättningen av ovan nämnda kostnader ska alltid i mån av möjlighet avtalas på förhand.

### **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 samt specialkurser som krävs för arbetarskyddssamarbetet är sådan gemensam utbildning som avses i denna punkt.

Bestämmelserna om gemensam utbildning tillämpas också på utbildning som gäller medinflytandesystemen och lokala avtal. Deltagande i utbildning kan avtalas mellan arbetsgivaren och vederbörande person.

Till den tjänsteman som deltar i utbildningen betalas ersättning enligt punkt 5.1. Deltagande i en utbildning avtalas lokalt beroende på utbildningens art i det samarbetsorgan som kommer i fråga eller mellan arbetsgivaren och förtroendemannen.

### **5.3 Fackföreningsutbildning**

Förtroendemannen och vice förtroendemannen reserveras i mån av möjlighet tillfälle att delta i utbildning som ökar kompetensen att sköta uppdraget som förtroendeman.

Tjänstemän ges möjlighet att delta i Tjänstemannacentralorganisationen FTFC:s eller dess medlemsförbunds kurser som pågår en månad eller kortare tid, om det inte innebär svåra olägenheter för företagets verksamhet. Vid bedömningen av ovan nämnda olägenheter beaktas företagets storlek. Anmälan om avsikt att delta i en kurs ska göras så tidigt som möjligt. Om tillstånd att delta i kurs inte beviljas, bör förtroendemannen senast 10 dagar innan kursen börjar informeras om orsaken till varför beviljande av ledighet skulle medföra kännbar olägenhet. Då ska parterna utreda en annan möjlig tidpunkt då det inte finns hinder för deltagande i kursen.

På förhand ska fastställas om det är fråga om en utbildning som arbetsgivaren ska betala ersättning till tjänstemannen för i enlighet med det här avtalet.

Företrädare för personalen som anges under punkt 5.3.1 reserveras i enlighet med ovan nämnda avtalspunkt möjlighet att delta i sådan utbildning som avses i det här avtalet som är ägnad till att öka dessa personers kompetens för skötseln av de uppgifter som avses i det här avtalet.

#### **5.3.1 Ersättningar**

För kurser som ordnas i STTK:s eller dess medlemsförbunds utbildningslokaler eller av särskild anledning på annat håll och som centralorganisationernas utbildningsarbetsgrupp har godkänt, betalar arbetsgivaren förtroendemannen, ordförande för lokalföreningen, vice förtroendemannen, arbetarskyddsfullmäktige, vice arbetar-

skyddsfullmäktige och arbetarskyddskommissionens medlemmar månadslön för utbildning som deras uppgifter förutsätter; till förtroendemannen för högst fyra månader och till de ovan nämnda personerna med arbetarskyddsuppdrag för högst två veckor.

Till tjänstemän som nämns i 5.3.1 punkten betalas dessutom för varje kursdag för vilken månadslönen inte minskas en måltidsersättning som har avtalats mellan centralförbunden för att ersätta de måltidskostnader som kursens arrangör har för kursen.

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

Semester-, pensions- eller andra med dessa jämförbara förmåner minskas inte, upp till gränsen på en månad, på grund av deltagande i kurs enligt 5.3 punkten.

## **6. INFORMATIONSVERKSAMHET**

Arbetsgivaren ska ge personalen eller dess företrädare följande uppgifter:

1. Efter fastställandet av företagets bokslut en utredning om företagets ekonomiska situation som grundar sig på bokslutet.
2. Minst två gånger under räkenskapsåret en redogörelse för företagets ekonomiska situation som utvisar framtidsutsikterna för företagets produktion, sysselsättningsläge, lönsamhet och kostnadsstruktur.
3. Årligen en personalplan, som innehåller en uppskattning av beräknade förändringar i personalens storlek, art och ställning.

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

I företag med en ordinarie personal på minst 30 personer, ska företagets bokslutsinformation enligt 10 § 1 mom.1 punkten i samarbetslagen på begäran ges till personalrepresentanterna skriftligen.

En i detta avtal avsedd personalgrupp har rätt att ordna möten på arbetsplatsen eller i andra överenskomna lokaler om frågor som gäller arbetsmarknaden, anställningar på arbetsplatsen eller samarbetslagen. Personalgrupperna har även rätt att dela ut mötesinformation, tillkännagivanden kring anställningsförhållandena på arbetsplatsen eller kring arbetsmarknadsfrågor till sina medlemmar.

Personalgrupperna har rätt att vid sidan om arbetsmarknadsfrågor också informera om allmänna frågor på arbetsplatsens anslagstavla.

I enlighet med detta avtal ges förtroendemannen eller avdelningsförtroendemannen vid meningsskiljaktigheter som ingår i deras uppgifter all information som behövs för att utreda en händelse som lett till klagomål. 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 tjänstemäns del som omfattas av hans eller hennes verksamhetsområde. Förtroendemannen ska på begäran få uppgifter om nya tjänstemän.

Förtroendemannen ges en gång per år omedelbart efter att tjänstemannastatistiken i enlighet med statistiksamarbetsavtalet har färdigställts i form av lönestatistik per verksamhetsställe uppgifter om tjänstemännens genomsnittslöner och medelförtjänster per förtjänstpost klassificerat enligt kravprofil och kön. Förtroendemannen är inte berättigad att få uppgifter om den genomsnittliga månadslönen för grupper med mindre än tre personer.

Förtroendemannen bereds möjlighet att göra sig förtrogen med de på arbetsplatsen vid respektive tidpunkt gällande lönesättnings- och löneberäkningssystemen som hör till hans eller hennes verksamhetsområde. Dessutom har förtroendemannen rätt att, för sitt verksamhetsområdes tjänstemäns del, bekanta sig med nöd- och övertidsarbetet samt med förteckningen som i enlighet med arbetsavtalslagen fastställts över den förhöjda lönen för dessa.

Förtroendemannen får ta del av ovan avsedda uppgifter konfidentiellt för att kunna sköta sitt uppdrag. Uppgifter får inte lämnas ut till andra företags förtroendemän eller annars spridas ut.

Helsingfors, den 2 oktober 2015

HAMNOPERATÖRERNA RF

Juha Mutru

Markku Hakala

FACKFÖRBUNDET PRO RF

Jorma Malinen

Else-Mai Kirvesniemi

# AVTAL MELLAN HAMNOPERATÖRERNA RF OCH STUVERI- OCH SPEDITIONSBRANSCHENS TEKNISKA FUNKTIONÄRER AHT RF OM FÖRKORTNING AV DEN ÅRLIGA ARBETSTIDEN

## 1. TILLÄMPNINGSSOMRÅDE

Förbunden avtalar om att arbetstiden förkortas för de arbetsledare vars ordinarie arbetstid är 40 timmar per vecka.

Den årliga arbetstiden i ovan nämnda arbete förkortas ytterligare av semester på högst 30 vardagar, de kyrkliga helgdagarna och midsommaraftonen, självständighetsdagen, julaftonen, nyårsdagen, första maj och påsklördagen.

## 2. GENOMFÖRANDE AV ARBETSTIDSFÖRKORTNING

Arbetstiden för arbetsledare som omfattas av arbetstidsförkortningen förkortas så som överenskomms närmare i det här avtalet.

## 3. INTJÄNAD LEDIGHET

Ledig tid intjänas utgående från ordinarie arbetsdagar/skift under kalenderåret så här:

Minst	17 arbets-	=	1	arbetsdag
	skift/arbetsdagar			
"	34 "	=	2	arbetsdagar
"	51 "	=	3	"
"	68 "	=	4	"
"	85 "	=	5	"
"	102 "	=	6	"
"	119 "	=	7	"
"	136 "	=	8	"
"	153 "	=	9	"
"	170 "	=	10	"
"	187 "	=	11	"
"	204 "	=	12,5	"

Som utförda ordinarie arbetsdagar räknas dessutom den tid under vilken arbetsgivaren betalar lön för sjuktid eller förlossning liksom utbildningstid som även delvis betonas av arbetsgivaren, ifall arbetsgivaren betalar lön för den här tiden. Med arbetade dagar jämföras också ledig tid så som avses i 10 § i kollektivavtalet för vilken arbetsgivaren betalar lön, liksom ledig dag som beviljas arbetsledaren utgående från 20 § när han eller hon fyller 50 och 60. Med arbetade dagar jämföras även de



lediga dagar som avses i det här avtalet liksom eventuella övertidsvederlagsdagar.

Ifall en arbetsledare som omfattas av det här avtalet arbetar i en annan arbetsform än den som avses här, d.v.s. i treskiftarbete i mer än 10 arbetsskift, räknas inte arbetsdagar som gjorts i den arbetstidsformen till dagar som ackumulerar ledig tid. Av arbetstidsförkortningen minskas övriga än under 1 § nämnda årliga avtals- eller praxisbaserade semesterarrangemang som förkortar arbetstiden eller årligen regelbundet återkommande extra lediga dagar.

#### **4. ATT GE LEDIGHET**

Ledig tid som ackumulerats under kalenderåret ges arbetsledaren senast före utgången av april följande år. Ledig tid kan också utifrån en överenskommelse med arbetsledaren ersättas med pengar eller ges som ledig tid vid en annan överkommen tidpunkt. Över ledigheten förhandlas på företagsnivå. Om man inte kan nå en överenskommelse om principerna för att ge ledigt, ges ledigheten vid en tidpunkt som bestäms av arbetsgivaren. Arbetsgivaren ska underrätta arbetsledaren om ledigheten senast två veckor innan ledigheten, om inte annat avtalas. Ledigheten ges i huvudsak som en arbetsdag i sänder, om man inte avtalar annat.

Ifall arbetsledarens anställning upphör och den ackumulerade ledigheten inte har getts, ersätts arbetsledaren för den outtagna ledigheten i pengar. Ersättningen betalas endast för fulla dagar.

Om en arbetsledare då anställningen upphör har getts för mycket ledig tid, får arbetsgivaren innehålla motsvarande lön i samband med slutlönen. Innehållningen görs endast för fulla dagar.

#### **5. FÖRTJÄNSTNIVÅ**

Arbetstidsförkortningen som avses i det här avtalet genomförs utan sänkning av förtjänstnivån.

#### **6. SEMESTER**

Vid fastställande av semesterns längd betraktas som likställda med dagar i arbete även sådana dagar då arbetsledaren är förhindrad att utföra arbete på grund av att han eller hon tar ut ledig tid i enlighet med det här avtalet.

Om lediga dagar enligt detta avtal sammanförs med semestern, betalas inte semesterpremie för dem.

Helsingfors 11.4.2008

HAMNOPERATÖRERNA RF

Jouko Santala

Kari Laaksonen

STUVERI- OCH SPEDITIONSBRANSCHENS TEKNISKA FUNKTIONÄRER AHT  
RF.

Seppo Heiskanen

Sami Uolamo

**UNDERTECKNINGSPROTOKOLL FÖR FÖRNYANDET AV  
KOLLEKTIVAVTALET FÖR TEKNISKA TJÄNSTEMÄN I STUVERIBRANSCHEN  
1.2.2017–31.1.2018**

**Tid** 14.6.2016

**Plats** Fackförbundet Pro rf, Helsingfors

**Närvarande** Juha Mutru Hamnoperatörerna rf  
Markku Hakala Hamnoperatörerna rf  
  
Else-Mai Kirvesniemi Fackförbundet Pro rf  
Jorma Malinen Fackförbundet Pro rf

**1. Avtalets giltighetstid**

Giltighetstiden för kollektivavtalet för tekniska tjänstemän i stuveribranschen förlängs med 12 månader enligt det konkurrenskraftsavtal som centralorganisationerna ingått 29.2.2016. Kollektivavtalet förlängs med samma villkor och förutsättningar.

Bortsett från följande undantag är arbetsvillkoren oförändrade och lönetabellernas giltighetstid förlängs enligt giltighetstiden för detta avtal till och med 31.1.2018 utan löneförhöjningar.

**2. Arbetstid**

Parterna konstaterar att den årliga arbetstiden förlängs med i genomsnitt 24 timmar utan att den årliga inkomstnivån ändras. Ett lokalt avtal om hur arbetstiden förlängs ingås mellan förtroendemannen och arbetsgivarens representant. Avtalet ingås skriftligen. Ett lokalt avtal som förtroendemannen ingår är bindande för alla tjänstemän på arbetsplatsen som omfattas av kollektivavtalet. Förlängningen av arbetstiden träder i kraft från och med att det lokala avtalet ingås och tidigast 1.2.2017.

Parterna ser före 1.5.2017 över hur och i vilken omfattning man lokalt har avtalat om förlängningen av arbetstiden. Om inte lokala avtal har ingåtts vid alla företag som är organiserade i Hamnoperatörerna rf, förhandlar parterna om vilka åtgärder förbunden kan vidta i denna fråga. Vid behov avtalar parterna om nödvändiga kollektivavtalsbe-

stämmelser och tidtabellen så att man når resultat i de lokala förhandlingarna.

### **3. Lokala avtal**

3.1 Parterna anser att det är viktigt att det lokala avtalsförfarandet utvecklas. Parterna konstaterar att kollektivavtalet gör det möjligt att ingå lokala avtal på många sätt. För att öka förekomsten av lokala avtal ordnar parterna under kollektivavtalsperioden gemensam utbildning om lokala avtal på arbetsplatserna.

3.2 Parterna utreder olika alternativ för att tillämpa en överlevnads-klausul före 1.5.2017. Vid behov avtalar parterna om att skriva in en överlevnads-klausul i kollektivavtalet, om närmare villkor för tillämpningen av klausulen och om nödvändiga ändringar av personalrepresentanternas verksamhetsförutsättningar.

3.3 Parterna konstaterar att det lokala avtalsförfarande som avses i kollektivavtalet inte förutsätter godkännande på förbunds-nivå.

3.4 Parterna konstaterar att det i kollektivavtalet finns en skrivelse om möjligheten att införa ett system med en arbetstidsbank.

Hamnoperatörerna rf

Juha Mutru

Markku Hakala

Fackförbundet Pro rf

Jorma Malinen

Else-Mai Kirvesniemi

## ARBETSTIDSBANKSARRANGEMANG

En arbetstidsbank baserar sig på kollektivavtalet och är ett system för sammanjämkning av arbetstid och fritid som man har kommit överens om lokalt. Med hjälp av systemet kan arbetstid, intjänade ledigheter eller förmåner som omvandlats till fritid sparas eller kombineras på lång sikt.

Den centrala avsikten med arbetstidsbanken är att göra det möjligt att utföra arbete på ett flexibelt sätt i enlighet med företagets och personalens behov.

Parterna rekommenderar att man tillämpar en arbetstidsbank när det finns behov av flexibla arbetstidsarrangemang.

### Införande av systemet

Beslutet att införa ett system med arbetstidsbank fattas lokalt. Avtal ska ingås skriftligen. En arbetsledares medlemskap i arbetstidsbanken inleds vid den tidpunkt då han eller hon avtalar med arbetsgivaren om att överföra löneandelar till banken.

Innan arbetstidsbanken införs avtalas lokalt om vilka lokalt avtalade eller kollektivavtalsbaserade ledigheter som kan överföras till arbetstidsbanken.

Till arbetstidsbanken kan överföras utöver utjämningsrater för den ordinarie arbetstiden även andra rater så som lokalt avtalas. Rater som överförs till arbetstidsbanken kan utöver annat vara den sparade ledighet som avses i 27 § i semesterlagen, arbetstidsförkortningsledigheter, mertidsförhöjning eller hela lönen för merarbete, söndagsförhöjning eller hela lönen för söndagsarbete, veckoledighet, grunddelen eller förhöjningsdelen eller båda för overtidsarbete, semesterpenning eller en del av semesterpenningen som enligt överenskommelse ges i form av ledighet och lön för restid.

Saldot i arbetstidsbanken kan vara positivt eller negativt. Saldogränserna avtalas lokalt innan banken tas i bruk.

De timmar som ska föras över i banken avtalas separat med chefen.

### Beviljande av ledighet

Ledigheten förhandlas på företagsnivå. Den maximala mängden ledighet som överförs till banken avtalas lokalt. När en arbetsledares insam-

lade ledighet är över hälften av den fastställda maximala mängden, kan arbetsgivaren ge den överskridande delen med två veckors förhandsanmälan. Ett undantag till det ovan nämnda är då man med arbetsledaren separat har avtalat om att spara ledighet för ett visst syfte.

När man avtalar om tidpunkten för ledigheten ska man beakta tidpunkten för semestrar så att ledigheten inte medför någon onödig olägenhet för företagets verksamhet.

Ledigheten ges som en hel arbetsdag i sänder, om man inte avtalar annat.

De ledigheter som tas ut jämföras med arbetsdagar vid beräkningen av semesterdagar.

### Lönebetalning

Lönegrunden för en ledighet i arbetstidsbanken ska avtalas lokalt. Om inte annat avtalas, är ersättningsgrunden månadslönen vid den tidpunkt då ledigheten tas. Eventuella skiftspecifika tillägg betalas vid den tidpunkt som de uppstår.

### Sjukdom

I samband med att banken tas i bruk avtalas lokalt om hur man i fråga om ledigheter går till väga vid arbetsoförmåga på grund av förlossning, sjukdom, eller olycksfall då arbetsoförmågan inleds före den avtalade ledigheten ur arbetstidsbanken eller under denna ledighet.

Arbetsledaren ska på arbetsgivarens begäran lämna en tillförlitlig utredning över sin arbetsoförmåga.

### När anställningsförhållandet upphör

När anställningsförhållandet upphör betalas enkel lön för de outtagna ledigheterna som sparats i arbetstidsbanken. Om saldot är negativt dras ledigheten av på motsvarande sätt när anställningsförhållandet upphör.

### Upphörande av systemet med arbetstidsbank

Samtidigt som man avtalar om att införa en arbetstidsbank ska man även avtala om uppsägningstiden för avtalet och om huruvida avtalet är tidbestämt. De ovan angivna tidsfristerna iakttas också när en ar-

Arbetsledare säger upp arbetstidsbanken, varpå han eller hon då har rätt att lyfta det penningbelopp som samlats i banken.

Om en arbetsledare säger upp arbetstidsbanksystemet och önskar återvända till systemet, har han eller hon rätt till det ett år efter att han eller hon har meddelat om uppsägningen.

Om systemet upphör betalas ordinarie lön för icke uttagna ledigheter som deponerats i banken. Lokalt avtalas om den tidpunkt då arbetsgivaren senast betalar enkel lön för de sparade men outtagna ledigheterna i banken.

#### Uppgifter som ska lämnas

Uppgifter om tjänstemännens timsaldon i arbetstidsbanken ska på begäran lämnas till förtroendemannen kvartalsvis.

Arbetsgivaren ska vid behov ge arbetsledaren en utredning ifall en ledighet inte kan ges vid den tidpunkt som arbetsledaren föreslår.