

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

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

TJÄNSTEMANNAAVTAL FÖR SKO- OCH LÄDERINDUSTRIN OCH GULDSMEDSINDUSTRIN SAMT BORST- OCH PENSELBRANSCHEN

18.1.2022 - 31.12.2023

Kemiindustrin rf

Sko- och läderindustrin rf

Fackförbundet Pro rf

Innehållsförteckning

Innehållsförteckning

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL FÖR TJÄNSTEMANNAAVTALET FÖR SKO- OCH LÄDERINDUSTRIN OCH GULDSMEDSINDUSTRIN SAMT BORST- OCH PENSELBRANSCHEN 18.1.2022–31.12.2023	3
TJÄNSTEMANNAAVTAL FÖR SKO- OCH LÄDERINDUSTRIN OCH GULDSMEDSINDUSTRIN SAMT BORST- OCH PENSELBRANSCHEN 18.1.2022–31.12.2023	20
ALLMÄNNA BESTÄMMELSER	20
1 § Tillämpningsområde	20
2 § Anställningsförhållande och allmänna förpliktelser	21
3 § Ändring av anställningsvillkor	22
4 § Beräkning av förhandlingstid enligt lagen om samarbete	22
ANSTÄLLNINGSSKYDD	22
5 § Uppsägningstider	22
6 § Meddelande om uppsägning	23
7 § Permitteringsvarsel	23
8 § Turordning vid reducering av arbetskraft	24
LÖNESÄTTNING	24
9 § Lön	24
10 § Löner enligt svårighetsklass	24
11 § Tjänsteårstillägg	25
12 § Skift-, kvälls- och nattillägg	26
13 § Lön för deltid	26
ARBETSTID	29
14 § Ordinarie arbetstid	29
15 § Genomsnittlig ordinarie arbetstid	32
16 § Ändring i arbetsskiftsförteckning eller arbetstidsutjämningschema	33
17 § Merarbete	33
18 § Övertidsarbete	33
19 § Lediga dagar	36
20 § Söckenhelgsveckor	36
21 § Arbetstiden under söckenhelgsveckor	36
22 § Söndagsarbete	37
23 § Flexledighet	38
24 § Daglig vilotid	38
25 § Dygnsvila	38

Innehållsförteckning

26 §	Ledighet per vecka	39
27 §	Beredskap och telefondirektiv.....	40
28 §	Utryckningsarbete	41
	RESOR OCH UTBILDNING	41
29 §	Reseersättningar	41
30 §	Utbildnings- och utvecklingstillfällen	44
	SOCIALA BESTÄMMELSER.....	45
31 §	Lön under sjuktid eller moderskapsledighet samt efter olycksfall.....	45
32 §	Läkarundersökningar.....	47
33 §	Semester.....	48
34 §	Kort tillfällig ledighet.....	50
	FÖRHANDLINGSORDNING	51
35 §	Lokala avtal	51
36 §	Förhandlingsordning för avgörande av meningsskiljaktigheter.....	52
	AVTALETS BINDANDE VERKAN OCH GILTIGHET	52
37 §	Avtalets bindande verkan	52
38 §	Avtalets giltighet	53
	LÖNESYSTEM.....	54
	SAMARBETSAVTAL.....	65
	VERKSAMHETSMODELL FÖR SYSSELSÄTTNING OCH OMSTÄLLNINGSSKYDD	75
	BILAGA 1 FÖRKORTNING AV ARBETSTID I ETT- OCH TVÅSKIFTARBETE	77
	BILAGA 2 FÖRKORTNING AV ARBETSTID I ETT- OCH TVÅSKIFTSARBETE VID TILLÄMPNING AV GENOMSNITTLIG VECKOARBETSTID	79
	BILAGA 3 FÖRKORTNING AV ARBETSTID I INTERMITTENT TRESKIFTSARBETE	81
	BILAGA 4 FÖRKORTNING AV ARBETSTID I KONTINUERLIGT TRESKIFTSARBETE.....	82
	BILAGA 5 FÖRBÄTTRING AV FÖRTROENDEMÄNNENS VERKSAMHETSFÖRUTSÄTTNINGAR FÖR ATT FRÄMJA LOKALA AVTAL PÅ ARBETSPLATSEN.....	83
	BILAGA 6 PUNKTER I KOLLEKTIVAVTALET OM VILKA AVVIKANDE AVTAL KAN INGÅS.....	84
	BILAGA 7 ÅTGÄRDER FÖR ATT FÖRETAGET SKA ÖVERLEVA EKONOMISKA SVÅRIGHETER.....	88
	BILAGA 8 ANVISNING OM DISTANS- OCH HYBRIDARBETE	89

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL FÖR TJÄNSTEMANNAAVTALET FÖR SKO- OCH LÄDERINDUSTRIN OCH GULDSMEDSINDUSTRIN SAMT BORST- OCH PENSELBRANSCHEN 18.1.2022–31.12.2023

Tid 21.02.2022

Plats Södra kajen 10, Helsingfors

Närvarande **Kemiindustrin Kl rf**
Jaana Neuvonen
Maritta Palander

Sko- och läderindustrin rf
Juha Teerimäki
Ilkka Jokinen

Fackförbundet Pro rf
Piia Säkkinen
Taru Reinikainen
Anne Kantola

1. Undertecknande av kollektivavtalet

Kemiindustrin rf och Fackförbundet Pro rf har 18.1.2022 nått ett förhandlingsresultat om att förnya tjänstemannaavtalet för Sko- och läderindustrin och guldsmedsindustrin samt borst- och penselbranschen för åren 2022–2023. Förbunden har idag undertecknat kollektivavtalet som gäller branschen.

2. Avtalsperiod

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

3. Lönejusteringar

3.1 Lokala löneförhandlingar

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

3.2. Lokal löneuppgörelse

Vid lokal löneuppgörelse avtalar man om

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

Avtalet ingås med förtroendemannen. Avtalet ingås **senast 17.3.2022**, om man inte avtalar om att förlänga behandlingstiden. Avtalet ingås skriftligen.

3.3 Information som ska ges förtroendemannen inför förhandlingarna och förhandlingsförfarandet

Vid förhandlingar om löneförhöjningarnas storlek, tidpunkten för förhöjningarna och sättet på vilket de genomförs ska arbetsgivaren före förhandlingarna lämna information till förtroendemannen om det sammanräknade beloppet av tjänstemännens personliga tim- eller månadslöner, samt på vilket sätt beloppet beräknats, för de tjänstemän som var i anställningsförhållande i januari 2022.

När man avtalar om sättet för genomförande, avtalar man exempelvis om grunderna eller kriterierna för förhöjningarna. Arbetsgivaren beslutar på grundval av detta avtal vilka arbetstagare som löneförhöjningarna ska riktas mot.

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

3.4. Metoden för och storleken på lönejusteringarna vid avsaknad av lokal löneuppgörelse

Allmän förhöjning 2022

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

Företags- eller arbetsplatsspecifik pott 2022

- dessutom används en företags- och arbetsplatsspecifik pott om **0,5 %** för att höja tjänstemännens löner, med lokala förhandlingar om hur potten ska fördelas. Om inget avtal nås lokalt om fördelningen av den företags- och arbetsplatsspecifika potten, betalas potten ut till alla tjänstemän som omfattas av kollektivavtalet som en allmän förhöjning om 0,2 % beräknat på lönen före förhöjningarna, och arbetsgivaren beslutar hur resterande 0,3 % ska fördelas.

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

Beräkning av den företags- eller arbetsplatsspecifika potten

Underteckningsprotokoll

Den företags- eller arbetsplatspecifika potten beräknas utifrån det sammanlagda beloppet av tjänstemännens personliga löner för de tjänstemän som var i anställningsförhållande i januari 2022 och som omfattas av kollektivavtalets tillämpningsområde. Löner för tjänstemän som varit frånvarande en hel månad räknas inte med, om vikarier har anställts för dem.

Som löner används personliga tim- eller månadslöner inklusive naturaförmåner (inkomster utan separata tillägg, till exempel tjänsteårstillägg, skifttillägg, tillägg för stor högtid och miljötillägg).

Exempel på beräkning av företags- eller arbetsplatspecifik pott

Företaget har tre anställda tjänstemän i januari, A, B och C. A:s lön är 2 513 euro/månad, B:s lön är 2 854 euro/månad och C:s lön är 3 204 euro/månad. Det sammanräknade lönebeloppet ($2\,513 + 2\,854 + 3\,204$) är 8 571 euro/månad.

Den lokala potten är sålunda $8\,571 \text{ euro/månad} \times 0,5\% = 42,86 \text{ euro/månad}$. För förhöjning av tjänstemännens månadslöner används sammanlagt 42,86 euro/månad på det sätt som avtalas lokalt.

3.5. Beräkning av löneförhöjningar för timavlönade tjänstemän

Lönen för timavlönade tjänstemän omvandlas först till en månadslön, varefter löneförhöjningen tillämpas på den beräknade månadslönen. Den förhöjda lönen jämförs med lönerna enligt svårighetsklass i kollektivavtalet och man säkerställer att den nya lönen överstiger lönen enligt svårighetsklass med 3 %. Slutligen omvandlas månadslönen tillbaka till timlön.

3.6. Avtal om att senarelägga lönejusteringarna

Om man inte har avtalat om tidpunkten för förhöjningen i den lokala löneuppgörelsen, men man vill senarelägga den, ska man ingå ett skriftligt avtal **senast 17.3.2022**. Om man avtalar om att senarelägga lönejusteringarna, ska man samtidigt avtala om att det eventuella inkomstbortfallet till följd av ändringen ersätts med en motsvarande post av engångskaraktär. Mellanskillnaden utbetalas senast då löneförhöjningen verkställs.

3.7. Beaktande av löneförhöjningar vid genomförandet av kollektivavtalsenliga löneförhöjningar

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

3.8. Uppgifter som ska delges förtroendemannen efter förhandlingarna

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

3.9. År 2023

Man kommer överens om höjningarna och avtalsperioden för 2023 senast vid utgången av september 2022. Om ingen lösning på lönejusteringarna för 2023 nås före slutet av november 2022, kan avtalet sägas upp så att det löper ut den 31.12.2022, om inget annat avtalas.

3.10. Lönetabeller

Lönerna enligt svårighetsklass höjs med 1,9 procent **1.4.2022** eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter.

Svårighets klass	Poäng	euro/månad
1	265–284	1782
2	285–309	1908
3	310–334	2054
4	335–359	2213
5	360–384	2403
6	385–409	2614
7	410–434	2854
8	435–469	3119
9	470–494	3419
10	495–520	3739

3.11. Tjänsteårstillägg

Tjänsteårstilläggen höjs med 1,9 % **1.4.2022** eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter.

år	euro/månad
5–9	37
10–14	48
15–19	59
20–24	69
25–	82

3.12. Förbundens stöd

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

4. Textändringar från och med 18.1.2022

4.1. 2 § Anställningsförhållande och allmänna förpliktelser, 3. Innehållning av medlemsavgifter till fackföreningar

Den sista meningen stryks: "Tjänstemannen får vid utgången av kalenderåret eller efter att anställningsförhållandet upphört ett verifikat över den innehållna summan för skattemyndigheterna." Punkten lyder på följande sätt:

Arbetsgivaren inkasserar, såvida tjänstemannen har gett fullmakt för det, medlemsavgifterna till tjänstemannaorganisationen som är delaktig i det här kollektivavtalet och redovisar dessa avgifter per lönebetalningsperiod på det bankkonto som organisationen har uppgett. Inkasseringen genomförs enligt de handlingsinstruktioner som avtalsparterna har upprättat.

4.2. 4 § Beräkning av förhandlingstid enligt samarbetslagen

Paragrafhänvisningarna ändras så att de motsvarar paragraferna i den nya samarbetslagen (1333/2021). Stycket lyder på följande sätt:

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

4.3. 7 § Permitteringsvarsel

Varseltiden för tjänsteman som varit i anställningsförhållande i minst ett år ändras från en månad till 14 dygn. Första stycket ändras så att det lyder på följande sätt:

Då en tjänsteman permitteras ska man iakttä en varseltid om 14 dagar innan permitteringen börjar, ifall man inte lokalt med förtroendemannen har kommit överens om andra varseltider. Permitteringen kan gälla för viss tid eller tills vidare.

4.4. 12 § Skift-, kvälls- och nattlägg

Definitionen av skiftlägg ändras så att man kan avtala lokalt om skiftintervall som överskrider fyra veckor. Första stycket lyder på följande sätt:

I skiftarbete ska arbetsskiften regelbundet avlösa varandra och växla med högst fyra veckors intervaller. Lokalt kan avtalas om något annat skiftintervall. En tjänsteman kan emellertid, om så avtalas, fortgående arbeta i samma skift. Som skiftarbete anses också arbete i vilket skiften växlar så att på varandra följande skift överlappar varandra i högst en timme eller att det ligger högst en timme mellan dem och i vilket skiften avlöser varandra på ett på förhand bestämt sätt.

4.5. 14 § Ordinarie arbetstid, 2. Tio timmars arbetstid

Det andra stycket ändras och lyder på följande sätt:

En enskild tjänsteman får utföra högst tio timmar långa dagar under högst 30 dagar per kalenderår och under högst två på varandra följande arbetsveckor.

4.6. 14 § Ordinarie arbetstid, 8. Flexibel och differentierad arbetstid

Det första stycket är felaktigt och stryks. En protokollsanteckning läggs till med en rekommendation om användning av differentierad arbetstid och om möjligheten att beställa företagsspecifik utbildning om differentierad arbetstid.

Protokollsanteckning:

Förbunden rekommenderar differentierad arbetstid och ordnar företagsspecifik utbildning om differentierad arbetstid.

4.7. 14 § Ordinarie arbetstid, 10. Arbetstidsbank

Anteckningen om arbetstidsbank ändras för avtalsperioden. Den nya anteckningen gäller till och med 31.12.2023 oberoende av om optionsåret används. Därefter återgår anteckningen om arbetstidsbanken till att lyda på samma sätt som under avtalsperioden 5.2.2020–31.12.2021, om inte annat avtalas vid kollektivavtalsförhandlingarna.

Om arbetstidsbank avtalas lokalt. Ett avtal ingås skriftligen mellan arbetsgivaren och företrädaren för personalen.

Den maximala ordinarie arbetstiden per dygn och vecka, som inte begränsas av bestämmelsen om maximal arbetstid i 14.1 § i kollektivavtalet, avtalas när arbetstidsbanken införs. I enlighet med avtalet kan det i arbetstidsbanken sparas arbetstid, betalda ledigheter enligt kollektivavtalet, sparade ledigheter, penningförmåner som omvandlats till arbetstid eller andra förmåner vars värde kan uppskattas i pengar.

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

Förbunden är överens om

- att beviljande och uttag av ledig tid inte får leda till behov av övertid eller till produktionsstopp
- den princip enligt vilken de timmar som sparats i banken ska tas ut innan man tillgriper permittering vid minskad arbetsmängd.

4.8. 15 § Genomsnittlig ordinarie arbetstid, 1. Utifrån arbetsledningsrätten

Längden på utjämningsperioden i dag- och tvåskiftsarbete ändras. Ett nytt stycke läggs till och punkten ändras så att utjämningsperioden är högst 52 veckor för alla arbetstidsformer. Punkten lyder på följande sätt:

Den ordinarie arbetstiden per vecka kan göras genomsnittlig på så sätt att den utjämnas till ordinarie arbetstid per vecka under en period på 52 veckor.

Införande av genomsnittlig ordinarie arbetstid per vecka förutsätter att ett utjämningschema för arbetstiden utarbetas för minst den tid under vilken den ordinarie arbetstiden per vecka inom branschen i fråga utjämnas till det genomsnitt som avtalats för ifrågavarande arbetstidsform, högst 40 timmar i veckan:

Underteckningsprotokoll

Den ordinarie arbetstiden per dygn får inte överskrida 8 timmar.

Såväl i skiftarbetet som i dagsarbetet ska i genomsnitt två lediga dagar per vecka ingå i utjämningsperioden.

4.9. 20 § Söckenhelgsveckor

Som nytt fjärde stycke läggs till möjligheten att avtala lokalt om att ändra en söckenhelg, till exempel trettondagen eller Kristi himmelfärdsdagen, till en normal arbetsdag och om att flytta betalningen av ersättningen för söckenhelgerna.

Man kan avtala lokalt om att flytta söckenhelger och den ersättning som betalas för dem till andra dagar.

Protokollsanteckning:

Man kan avtala lokalt om att flytta till exempel Kristi himmelfärdsdagen (som infaller på en torsdag, övers. anm.) till fredagen, varvid normal lön betalas för torsdagen och fredagen är en ledig dag med lön. Om man skulle arbeta på fredagen, skulle man utöver den normala lönen betala söndagstillägg och eventuellt övertidstillägg.

4.10. 22 § Söndagsarbete

I slutet av bestämmelsen läggs en protokollsanteckning till om att flytta söckenhelger och den ersättning som betalas för dem, och den lyder på följande sätt

Protokollsanteckning

Det är möjligt att avtala lokalt om att flytta söckenhelger och den ersättning som betalas för dem på det sätt som beskrivs i 20 §.

4.11. 30 § Utbildnings- och utvecklingstillfällen

Möjligheten till lokala avtal läggs till i tredje stycket och det lyder på följande sätt:

Utbildningar eller utvecklingstillfällen kan genomföras på så sätt att arbetsskiftets längd utökas med varaktigheten för utbildningen eller utvecklingstillfället, dock med högst två timmar per dag om inte annat avtalas lokalt. Utbildningar eller utvecklingstillfällen kan också utgöra en hel dag. Utbildningar eller utvecklingstillfällen kan inte ske på söckenhelger.

4.12. 31 § Lön under sjuktid eller moderskapsledighet samt efter olycksfall, 4. Moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet

Lönebestämmelserna i punkten ändras på så sätt att som lön betalas skillnaden mellan lönen och dagpenningen. Dessutom läggs en ny protokollsanteckning till. Lönen för faderskapsledighet flyttas till ett tredje stycke, mellanrubriken "Lön för faderskapsledighet" stryks och en protokollsanteckning läggs till. 1–3 stycket lyder på följande sätt:

Underteckningsprotokoll

En tjänsteman ges som moderskapsledighet, särskild moderskapsledighet, faderskapsledighet och föräldraledighet den tid, som moderskaps-, den särskilda moderskaps-, faderskaps- och föräldrapenningen enligt sjukförsäkringslagen tillfaller honom eller henne, anses hänföra sig till. Som lön för moderskapsledighet betalas skillnaden mellan lönen och dagpenningen för tre månader.

En förutsättning för lönebetalningen är emellertid att anställningsförhållandet oavbrutet fortgått i minst sex månader före nedkomsten. När en kvinnlig tjänsteman har adopterat ett barn under skolåldern, får hon under samma förutsättningar i direkt anslutning till adoptionen tre månaders ledighet med lön som kan likställas med moderskapsledighet. För faderskapsledighet betalas inte lön, förutom i undantagen i följande stycke:

I anslutning till en faderskapsledighet på 18 vardagar i enlighet med sjukförsäkringslagen betalas till tjänsteman skillnaden mellan lönen för ordinarie arbetstid jämte naturaförmåner och dagpenningen för en faderskapsledighetsperiod på sex (6) vardagar. Vid betalning av lön för faderskapsledigheten iakttas samma förutsättningar och övriga bestämmelser som vid betalning av lön för moderskapsledigheten.

Protokollsanteckning:

Utbetalningen av löneskillnaden förutsätter utredning av moderskaps- och faderskapspenningens storlek och efter familjeledighetsreformen utredning av motsvarande dagpenning för familjeledighet.

Arbetsgivaren kan i stället för skillnaden mellan lönen och dagpenningen betala full lön.

4.13. 33 § Semester, 3. Semesterpremie

I femte stycket läggs meningen "Semesterpremieledighet räknas som arbetstid vid intjänandet av semester" till. Stycket lyder på följande sätt:

Dessutom kan lokalt avtalas om att semesterpremie betalas antingen i en eller flera rater, dock så att den i sin helhet är betald senast vid utgången av följande semesterkvalifikationsår efter semestern. Alternativt kan avtalas om att semesterpremie ersätts med motsvarande ledighet som ska tas ut före utgången av det ovan avsedda semesterkvalifikationsåret. Semesterpremieledighet räknas som arbetstid vid intjänandet av semester. Ifall tjänstemannens anställningsförhållande upphör före den lokalt avtalade tidpunkten för betalning av semesterpremie, betalas semesterpremie när anställningen upphör, såvida tjänstemannen i övrigt är berättigad till semesterpremie.

4.14. 34 § Kort tillfällig ledighet

Vigseldagen läggs till som ett nytt nionde stycke.

En tjänsteman har rätt att på sin vigseldag få ledighet med lön motsvarande den ordinarie arbetstiden då dagen infaller på hans eller hennes arbetsdag.

4.15. 35 § Lokala avtal

Följande stycken läggs till som de två sista styckena före protokollsanteckningen:

Utmaningar förknippade med dialog

Ett gott samarbete mellan förtroendemännen och företrädarna för arbetsgivaren skapar förutsättningar för lokala avtal, högre produktivitet, konkurrenskraft, sysselsättning och ett gott arbetsklimat.

Som en del av att främja lokala avtal stödjer förbunden gemensamt avtalsparterna i utmaningar förknippade med dialog. Om problem uppstår, kan en part eller parterna tillsammans kontakta förbunden och be om hjälp. Därefter väljs metoderna för att förbättra samarbetet enligt arbetsplatsens behov. Man ingriper dock i eventuella problem utan fördröjning.

Resultat av lokala avtal

För att de lokala avtalen ska utfalla väl förutsätts gemensam förståelse för förändringsbehovet, förtroende och mod att ingå avtal.

Om man redan har försökt komma överens om viktiga frågor gällande företagets produktivitet, konkurrenskraft, sysselsättning eller arbetshälsa, men utan att lyckas, kan förhandlingsparterna tillsammans eller separat be att företrädare för båda förbunden ger stöd i de lokala förhandlingarna för att avtal ska uppnås. Målet är att hjälpa med utmaningarna i ett så tidigt skede som möjligt. Man ingriper i eventuella utmaningar utan dröjsmål.

Förbunden kan också hjälpa förhandlingsparterna genom att påvisa andra alternativ i kollektivavtalet och arbetslagstiftningen för att lösa förändringsbehovet. Förbunden ingriper inte i de lokala parternas avtalsfrihet.

Man kan nå en lösning till exempel genom att:

- Avvärja hinder för och fördomar om lokala avtal.
- Kartlägga behoven av och möjligheterna för lokala avtal.
- Säkerställa att avtalsparterna har aktuell information om bakgrunden och målen för avtalen.

4.16. Lönesystem, 9. Lönesättning för unga arbetstagare och praktikanter

Årtalen i rubriken för 3 punkten ändras till 2022–2023 och 2–3 punkten ändras och lyder på följande sätt:

2. Under åren 2022–2023 kan ett anställningsförhållande på två veckor eller tio arbetsdagar, som grundar sig på sommarpraktikantprogrammet, förläggas till perioden 1.6–31.8. En ung person kan göra flera praktikperioder per år hos samma arbetsgivare enligt denna rekommendation.

3. Lönen för sommarpraktikprogrammet "Lär känna arbetslivet och tjäna en slant" betalas åren 2022 och 2023 i form av en engångsersättning på **365 euro**. I lönen ingår den semesterersättning som intjänats under praktikanttiden. För lönen betalas lagstadgade socialskyddsavgifter beroende på personens ålder.

4.17. Samarbetsavtal, 5 UTBILDNING, 5.3.2 Ersättningar

Bestämmelserna om måltidsersättning ändras på följande sätt:

Måltidsersättningens belopp (för utbildning i enlighet med samarbetsavtalet):

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

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

4.18. Samarbetsavtal, 6. Informationsverksamhet

Sättet att meddela lönestatistik i 10 stycket ändras och exemplet på beräkning av det viktade medelvärdet stryks.

Förtroendemannen ges uppgifter om de genomsnittliga månadsinkomsterna för grupper som består av minst sex personer. Om uppgifter om två eller flera lönegrupper på grund av ovan inte kan ges, slås den förra eller nästa lönegrupp ihop till en grupp om vilken uppgifterna ges. För att integritetsskyddet ska bevaras kan man avtala lokalt om på vilket sätt uppgifterna ska ges för grupper på färre än sex personer.

4.19. BILAGA 7 Åtgärder för att företaget ska överleva ekonomiska svårigheter

Som tredje sista och nytt stycke läggs till möjligheten att använda avvikande semesterperiod då företaget håller på att råka i exceptionella ekonomiska svårigheter.

Om man gemensamt konstaterar att företaget håller på att råka i exceptionella ekonomiska svårigheter, som skulle leda till att användningen av arbetskraft minskar, kan man genom arbetsgivarens beslut införa en längre semesterperiod 1.4–31.10.

4.20. BILAGA 8 Anvisning om distans- och hybridarbete

Rubriken för bilaga 12 Anvisning för distansarbete ändras till Anvisning om distans- och hybridarbete och bilagan lyder på följande sätt:

Avtalsparterna uppmuntrar arbetsplatserna att utnyttja moderna arbetsmöjligheter som främjar produktiviteten och arbetshälsan. I detta avseende riktar avtalsparterna uppmärksamhet på frågor som det är bra att beakta vid distans- och hybridarbete.

Underteckningsprotokoll

Med distansarbete avses i detta sammanhang arbete som enligt arbetsavtalet utförs utanför den egentliga arbetsplatsen. Distansarbete utgör dock inte sådant arbete som i regel utförs utanför den överenskomna arbetsplatsen. Med hybridarbete avses en arbetsmodell där man arbetar tidvis på distans och tidvis på arbetsplatsen.

Det finns ingen verksamhetsmodell som skulle passa för alla arbetsplatser. Det är dock viktigt att man diskuterar den bästa praxisen tillsammans i varje företag. Fördelarna med hybridarbete sporrar till att dra nytta av kombinationen distansarbete och arbete på plats.

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

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

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

Då man organiserar distans- eller hybridarbete skulle det vara bra att fästa vikt vid följande omständigheter:

- När är distansarbete möjligt
- När ska alla vara närvarande på arbetsplatsen
- Ska möten ordnas virtuellt eller fysiskt, eller som en kombination
- Hur sköts den sociala gemenskapen
- Distansarbetets omfattning, arrangemangets längd och avslutning
- Uppgifter som utförs som distansarbete
- Rapportering om arbete som utförs på distans
- Den tid under vilken arbetstagaren ska vara tillgänglig
- Kontakt till arbetsplatsen
- Ansvar för upphandling och underhåll av arbetsredskap och -utrustning.
- Datasäkerhet och tekniskt stöd
- Uppföljning av arbetstid

5. Underteckningsprotokollsanteckningar

5.1. Kontinuerliga förhandlingar

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

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

Underteckningsprotokoll

Textändringar i kollektivavtalet som man avtalar om vid förhandlingarna godkänns i avtalsparternas administrativa organ och träder i kraft vid en separat överenskommen tidpunkt.

Gemensam strategi för utveckling av samarbetet och kollektivavtalet

En gemensam strategi för målinriktad utveckling av samarbetet och kollektivavtalen utarbetas senast 31.5.2022 i en gemensam arbetsgrupp mellan förbunden för de kemiska branscherna. Därefter genomförs strategin vid kontinuerliga förhandlingar och i arbetsgrupper som tillsätts under förhandlingarna.

Följande gemensamt avtalade riktlinjer används som grund och riktlinjernas innehåll konkretiseras:

- Arbetsmarknadsverksamheten är proaktiv, nyskapande och framstegsvänlig.
- Man har kapacitet att tillsammans svara smidigt och snabbt på kundernas behov och på förändringar både på förbunds nivå och inom företagen.
- Man förstår betydelsen av en välmående och motiverad personal för företagets framgång.
- Man förbättrar kemiindustrins dragningskraft tillsammans i synnerhet bland de unga.
- Man respekterar arbetsfredsplikten under avtalsperioderna.
- Alla åtgärder syftar till att företagen inom kemiindustrin i Finland ska vara konkurrenskraftiga på världsmarknaden.

Arbetsgruppen för familjeledighetsreformen

Om familjeledighetsreformen förverkligas, anpassar den gemensamma arbetsgruppen för de kemiska branscherna lönebestämmelserna i kollektivavtalet om moderskaps- och faderskapsledighet innan reformen träder i kraft (som det nu ser ut i augusti 2022) till följd av terminologin så att bestämmelserna motsvarar familjeledighetsreformen. Detta görs på ett kostnadsneutralt sätt så att det totala antalet lediga dagar med lön är detsamma som före reformen.

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

Arbetstidsexperiment

Förbunden inleder ett projekt av samma längd som avtalsperioden för nya arbetsplats-specifika experiment med arbetstidsarrangemang som resulterar i gemensamma fördelar för parterna. Arbetstidsexperimentet är i kraft till och med 31.12.2023 oberoende av användningen av optionsåret. Genom lokalt avtal kan man inom ramen för dessa experiment avvika från bestämmelserna i kollektivavtalets kapitel om arbetstid högst för tiden för kollektivavtalet. Parterna ska dock i alla sammanhang iaktta den tvingande lagstiftningen i arbetstidslagen (definition av arbetstid, definitioner av och samtycke till merarbete och övertidsarbete, maximal arbetstid 48 timmar/vecka under en period på ett kalenderår).

Om man genom lokala avtal har avvikit från bestämmelserna i kollektivavtalet, ska avtalet ges till förbundens arbetstidsgrupp för kännedom. Förbunden ingriper inte i parternas avtalsfrihet.

Underteckningsprotokoll

Företrädaren för arbetsgivaren och förtroendemannen, eller personalen tillsammans om ingen förtroendeman har valts, kan anmäla sin arbetsplats till ett experiment när som helst under avtalsperioden. Anmälan görs per e-post till adressen paikallinsopiminen@kemianteollisuus.fi

Arbetsgruppen mellan förbunden ger en introduktionsutbildning om arbetstidsbestämmelserna till de förhandlingsparter som deltar.

Arbetsgruppen utarbetar senast 31.10.2023 en rapport om resultaten av experimentet och lägger utifrån dem fram möjliga ändringar i kollektivavtalet eller i handboken om varierande arbetstider i kemiindustrin.

Arbetstidsarbetsgrupp

Målet för arbetstidsgruppen mellan förbunden är att följa upp, utbilda om och främja införandet av flexibel arbetstidspraxis samt att utveckla arbetstidsbestämmelserna på det sätt som i underteckningsprotokollet avtalats om arbetstidsexperiment, arbetstidsbank och helheten för lokala avtal. Dessutom förnyas enkäten om användning av 10-timmars arbetsdag och annan arbetstidspraxis.

5.2. Utveckling av lokalt avtalande

Intern information på arbetsplatsen

Om man förhandlar lokalt på arbetsplatsen om en löneuppgörelse i enlighet med kollektivavtalet, ska arbetsgivaren ge tjänstemännen möjlighet att på arbetstid diskutera innehållet i förhandlingarna. Om man inte avtalar lokalt på annat sätt, beslutar arbetsgivaren om hur länge diskussionen som längst kan pågå och tidpunkten för den.

Lokala avtal underlättas och främjas av att förtroendemannen och arbetsgivaren överväger på vilka sätt de tillsammans kan förklara pågående förhandlingar och avtalets slutliga innehåll för tjänstemännen.

Sparring

Avtalsparterna inleder sparring om lokala avtal för företagens förhandlingsparter. Syftet med sparringen är att nå alla medlemsföretag i Kemiindustrin rf och skapa en grund i branschen för avtal på företagsnivå.

Gemensam utbildning

Avtalsparterna ordnar utbildning för företagens förhandlingsparter om förhandlingsparternas ställning och roll och möjligheterna till lokala avtal i kollektivavtalen samt lyfter fram god avtalspraxis i företag inom branschen. Utbildningens syfte är att uppmuntra parterna att pröva lokala avtal.

Verktyg för planering av arbetstiden

Våren 2022 utarbetar avtalsparterna ett lättanvänt verktyg som underlättar lokala avtal i synnerhet om arbetstidsfrågor.

Nivåmätning av samarbetet

Avtalsparterna fortsätter att sprida information på arbetsplatserna om nivåmätningen av samarbetet och ger möjlighet att gå igenom resultatet av mätningen som en del av sparringen. Målet för nivåmätningen är att klargöra styrkorna och utvecklingsobjekten i samarbetet. Mätningen kan gälla företrädare för arbetsgivarna och personalen eller en större grupp. Nivåmätningens teman är verksamhetsmiljön, förtroendet, kompetensen och arbetshälsan.

Historieberättartävling

Avtalsparterna fortsätter historieberättartävlingen, genom vilken man samlar god praxis om lokala avtal. Man deltar i tävlingen genom att berätta om bra exempel på förhandlingskultur på arbetsplatsen, som anknyter till lokala avtal. Förhandlingsparterna på arbetsplatsen skriver berättelsen tillsammans, ensamma, i par eller grupp. Berättelserna kan publiceras till exempel på förbundens webbplatser. Dessutom utnyttjas de för att utveckla ingåendet av lokala avtal inom branschen. De bästa berättelserna belönas hösten 2022 under galakvällen som ordnas tillsammans med Industrifacket.

Uppföljning av lokala avtal

Avtalsparterna mäter hur de lokala avtalen fungerar med en kort enkät en gång i kvartalet. Enkäten fokuserar på lokala avtalsförhandlingar särskilt om arbetstidsfrågor, som syftar till utveckling av konkurrenskraften, produktiviteten och arbetshälsan, och på framstegen inom dessa. Förbunden behandlar eventuella missförhållanden och hurdana åtgärder missförhållandena kräver av förbunden vid kontinuerliga förhandlingar.

5.3. Kompetensutveckling

Genom att förutse kompetensbehovet säkerställer man att utvecklingen av personalresurserna baserar sig på framtida behov och stödjer företagets strategi. Kontinuerlig förändring förutsätter att man förutser och analyserar förändringarna i kompetensbehovet, den kompetens som blir onödig och helt nya kompetensbehov.

Förbunden anser det viktigt att arbetsgemenskapens och därigenom tjänstemännens kompetens utvecklas baserat på framtida utvecklingsbehov. I förändringssituationer är en kompetent personal en föregångare och inte en medlöpare; innovativ och inte passiv. Företagets kompetensbehov påverkas bland annat av åtgärder som eftersträvar kolneutralitet, förnyelser av tjänster och produktionssätt, den tekniska utvecklingen och förlängda arbetskarriärer. Kompetensutvecklingen främjar multikompetens, tillgängligheten för olika uppgifter och därigenom förlängda arbetskarriärer och tjänstemännens sysselsättning.

Det rekommenderas att man i utvecklingssamtal och motsvarande går igenom tjänstemännens individuella kompetensutvecklingsbehov, som härleds från företagets strategiska mål. Kompetensen kan utvecklas både via intern och extern utbildning och introduktion. Kompetensutvecklingsbehoven kan tillgodoses till exempel genom arbetsrelaterat lärande, deltagande i projekt eller arbetsgrupper, frivilliga självstudier eller till och med genom en helt ny examen.

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

Under avtalsperioden utreder förbunden god praxis för kompetensutveckling på arbetsplatsen och för utbildning som ordnas externt samt erfarenheterna av utbildningarnas verkningsfullhet.

5.4. Förbättring av arbetshälsan

Välbefinnande i arbetet skapas genom arbetets mål, syfte och innehåll, men även genom ett ledarskap som identifierar och samordnar arbetsgemenskapens och individernas olika behov, resurser och styrkor samt genom behärskande av arbetsgemenskapsfärdigheter mot en framgångsrik affärsverksamhet. Välmående tjänstemän är också produktiva.

Som en del av främjandet av välbefinnandet rekommenderar avtalsparterna att alla skaffar sig kortet Välbefinnande i arbetet. Mer information om att skaffa kortet fås från förbunden.

Stöd för arbetsförmågan

Avtalsparterna samlar god praxis om upprätthållande av arbetsförmågan hos tjänstemän i olika åldrar genom att ordna ett gemensamt diskussionsmöte för arbetsgivarna och förtroendemännen inom branschen.

Minskning av sjukfrånvaro

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

Programmet Hyvää huomista

Programmet Hyvää huomista fortsätter inte utan avtalsparterna utvecklar arbetshälsan som en del av de kontinuerliga förhandlingarna. Logon för och den visuella framtoningen av programmet Hyvää huomista sparas och kan användas i förbundens gemensamma material som ett så kallat varumärke.

5.5. Arbetsplatsernas planer

Förbunden rekommenderar att olika planer som ska utarbetas på arbetsplatserna förenas till en praktisk helhet. I utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen enligt den nya samarbetslagen kan ingå ett handlingsprogram för arbetarskyddet, en jämställdhetsplan och en likabehandlingsplan. Om planerna förenas till en fungerande helhet är det lättare att skapa en helhetsbild, minska den administrativa bördan, främja upprätthållandet av planerna och bidra till att rikta diskussionen om olika ämnesområden så att den motsvarar behoven i det praktiska arbet livet.

Jämställdhet och likabehandling

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

Arbetsgivaren utarbetar tillsammans med företrädarna för personalen en jämställdhetsplan och genomför en lönekartläggning med anknytning till planen i företag med minst 30 anställda enligt 6 § i lagen om jämställdhet. Planen uppdateras årligen, om lokalt inte annat avtalas. Lokalt kan avtalas att lönekartläggningen som anknyter till jämställdhetsplanen görs vart tredje år, om jämställdhetsplanen utarbetas varje år.

Underteckningsprotokoll

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

Planerna som utarbetats för att främja jämställdhet och likabehandling och genomförandet av dem främjar organisationens dragningskraft som arbetsgivare, personalens välbefinnande, utvecklingen av uppgifterna och arbetsförhållandena samt bidrar till att förbättra arbetsprestationerna.

Vid behov ordnar parterna rådgivning och utbildning.

Utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen

Enligt samarbetslagen (1333/2021) ska företag som omfattas av dess tillämpningsområde årligen genom samarbetsförfarande utarbeta en personal- och utbildningsplan.

Personal- och utbildningsplanen ändras till en utvecklingsplan för arbetsgemenskapen när den nya samarbetslagen träder i kraft. Om utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen föreskrivs i 9 § i den nya samarbetslagen.

5.6. Bedömning av risker och olägenheter i arbetet

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

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

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

5.7. Främjande av sysselsättning

När arbetsgivaren säger upp en tjänsteman med stöd av 7 kap. 3 § i arbetsavtalslagen har tjänstemannen förutom vad som stadgas om sysselsättningsledighetsarrangemang i lagen om offentlig arbetskraftsservice (1295/2002) dessutom rätt att få sysselsättningsledighet i högst fem arbetsdagar för att delta i arbetspolitisk vuxenutbildning, praktik och inläring i arbetet i enlighet med sysselsättningsprogrammet.

I samband med uppsägningar strävar arbetsgivaren och förtroendemannen efter att tillsammans med olika instanser utreda olika slag av stödtjänster för dem som hotas av uppsägning. Syftet med stödtjänsterna är att de ska bidra till att förbättra sysselsättningen av tjänstemännen.

6. Parallellavtal

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

7. Bestämmelser om hänvisning

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

8. Avtalsperioden löper ut

Kollektivavtalet är i kraft under tiden 18.1.2022–31.12.2023 och förlängs därefter med ett år i sänder, om inte någondera parten skriftligen säger upp det senast två månader innan det går ut.

Man kommer överens om höjningarna och avtalsperioden för 2023 senast vid utgången av september 2022. Om ingen lösning nås före utgången av november 2022 kan avtalet sägas upp så att det löper ut den 31.12.2022, om inget annat avtalas.

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 har upphört.

9. Justering av protokoll

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

Helsingfors 21.1.2022

KEMIINDUSTRIN KI RF

Minna Etu-Seppälä

Jaana Neuvonen

SKO- OCH LÄDERINDUSTRIN RF

Juha Teerimäki

FACKFÖRBUNDET PRO RF

Anssi Vuorio

Piia Säkkinen

**TJÄNSTEMANNAAVTAL FÖR SKO- OCH LÄDERINDUSTRIN OCH
GULDSMEDSINDUSTRIN SAMT BORST- OCH PENSELBRANSCHEN 18.1.2022–
31.12.2023**

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

1 § Tillämpningsområde

Detta avtal omfattas av personer som arbetar med tjänstemannauppgifter i medlemsföretag i Kemindustrin rf:s ädelmetall-, borst- och penselbranscher och i Sko- och Läderindustrin rf.

Avtalets tillämpningsområde är uppgiftsspecifikt, vilket innebär att anställningens art, personens utbildningsnivå, den givna statistikbenämningen, lönebetalnings sättet eller löneformen inte har någon avgörande betydelse för avtalets tillämpning.

Avtalets tillämpningsområde omfattar tjänstemannauppgifter i anslutning till bl.a. produktion, undersöknings- och produktutveckling, planering, logistik, ekonomiförvaltning, personalförvaltning, försäljning, marknadsföring, IT, databehandling, lagring, transport, export och import.

För avtalets tillämpningsområde finns ingen övre utbildnings gräns. Detta innebär att en tjänsteman med t.ex. högskole-, yrkeshögskoleutbildning eller annan specialutbildning omfattas av detta avtals tillämpningsområde förutsatt att tjänsten innehållsmässigt omfattas av detta avtal. Yrkeskunskap kan även inhämtas genom praktisk erfarenhet. En chefsmannaställning som sådan utesluter inte tjänsten ur avtalets tillämpningsområde.

Avtalet gäller inte personer som hör till organisationens ledning eller som representerar arbetsgivaren vid fastställandet av tjänstemännens löne- och anställningsvillkor, inte heller personer med en självständig ställning och ett administrativt, ekonomiskt eller operativt ansvar i företaget eller en betydande del av det samt personer i en jämförbar ställning. Dylika kan vara personer som inte har chefsansvar men som på grund av sin speciella sakkunskap och självständiga ställning kan jämföras med ovan nämnda personer som faller utanför avtalet.

Gällande personer som i regel utför sitt arbete som provisionsarbete iaktas i tillämpliga delar bestämmelserna i detta kollektivavtal.

Protokollsanteckning

En övre och nedre gräns för avtalet fastställs i övrigt enligt 1 § i de kollektivavtal som ingåtts mellan Arbetsgivarnas Allmänna Grupp rf och Teknisten Liitto TL ry samt Industritjänstemannaförbundet i Finland STL rf den 19 december 1997 samt mellan Sko- och Läderindustrin rf och Teknisten Liitto TL ry samt Industritjänstemannaförbundet i Finland STL rf den 19 december 1997.

Tolkningar i anknytning till kollektivavtalets tillämpningsområde avgörs i enlighet med förhandlingsordningen och om enighet om tolkningarna inte nås, avgörs de i en tvistenämnd mellan förbunden så att de binder båda parterna. Tvistenämnden består av en representant som utses av Fackförbundet Pro rf och en representant som utses av Sko- och Läderindustrin rf/Kemiindustrin rf samt en ordförande som parterna har valt. Förbunden informerar sin medlemskår om de lösningar som nås.

2 § Anställningsförhållande och allmänna förpliktelser

1. Arbetsledningsrätt

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

2. Organisationsfrihet

Parterna konstaterar att organisations- och föreningsfriheten på bägge sidor är okränkbar.

3. Innehållning av medlemsavgifter till fackföreningar

Arbetsgivaren inkasserar, såvida tjänstemannen har gett fullmakt för det, medlemsavgifterna till tjänstemannaorganisationen som är delaktig i det här kollektivavtalet och redovisar dessa avgifter per lönebetalningsperiod på det bankkonto som organisationen har uppgett. Inkasseringen genomförs enligt de handlingsinstruktioner som avtalsparterna har upprättat.

4. Ansvarsförsäkring och grupplivförsäkring

Arbetsgivaren tecknar en s.k. arbetsgivarens ansvarsförsäkring som är avsedd för tjänstemän i chefsposition och som täcker arbetsgivarens, hans eller hennes ställföreträdarens och sådana tjänstemäns ansvar, som är anställda hos försäkringstagaren i ledande och övervakande ställning. Hit hör t.ex. arbetsledarens ansvar för en person- och egendomsskada som har vållats den egna arbetstagaren till den del som skadan inte ersätts av den lagstadgade olycksfallsförsäkringen eller trafikförsäkringen. Maximibeloppen av ersättningarna i fråga om personskador uppgår till 126 140,94 euro, dock så att ersättningens maximibelopp är 50 456,38 euro per person och i fråga om egendomsskada 25 228,19 euro.

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

5. Allmänna skyldigheter

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

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

Tjänstemannen ska göras förtrogen med arbetet och de förändringar som sker i arbetet. En ny tjänsteman ska också göras förtrogen med företaget och dess verksamhetsprinciper samt med personalpolitik och eventuella ordningsregler.

För nya tjänstemän klarläggs kollektivavtalet som tillämpas och dess förhandlingsystem liksom tjänstemännens representanter.

3 § Ändring av anställningsvillkor

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

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

4 § Beräkning av förhandlingstid enligt lagen om samarbete

Om det på arbetsplatsen uppstår behov av att säga upp, permittera arbetstagare eller att överföra arbetstagare till deltid av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller på grund av omorganisering av arbetsgivarens verksamhet, ska arbetsgivare som omfattas av samarbetslagen (1333/21) iakttä bestämmelserna i samarbetslagen, dock med de undantag som avtalas i denna punkt. Samarbetslagen utgör inte del av kollektivavtalet. Bestämmelserna i denna punkt kompletterar lagen och ersätter motsvarande punkter i den.

När en arbetsgivare som omfattas av samarbetslagen överväger att säga upp eller permittera arbetstagare eller att överföra arbetstagare till deltid av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller på grund av omorganisering av arbetsgivarens verksamhet, anses samarbetsförpliktelserna vara uppfyllda trots vad som i 19 § i samarbetslagen stadgas om förhandlingsframställning, och i 23 § om uppfyllandet av förhandlingsförpliktelse, förutsatt att förhandlingar förts i enlighet med samarbetslagen sedan en skriftlig förhandlingsframställning upprättats och under sådan förhandlingstid som definieras i 23 § i samarbetslagen, om inte annan förhandlingstidpunkt avtalats med stöd i lagen.

ANSTÄLLNINGSSKYDD

5 § Uppsägningstider

Om man i samband med uppsägningen inte har avtalat om en annan uppsägningstid ska arbetsgivaren när han eller hon säger upp ett arbetsavtal iakttä

- en uppsägningstid på 14 dagar om anställningsförhållandet fortgått i högst ett år,
- en uppsägningstid på en månad om anställningsförhållandet fortgått i över ett år men högst 4 år,
- en uppsägningstid på 2 månader om anställningsförhållandet fortgått i över 4 år men högst 8 år,
- en uppsägningstid på 4 månader om anställningsförhållandet fortgått i över 8 år men högst 12 år,
- en uppsägningstid på 6 månader om anställningsförhållandet fortgått i över 12 år.

Om man inte har avtalat om en annan uppsägningstid i samband med uppsägningen ska tjänstemannen när han eller hon säger upp ett arbetsavtal iakttä

- en uppsägningstid på 14 dagar om anställningsförhållandet fortgått i högst 5 år,
- en uppsägningstid på 1 månad om anställningsförhållandet fortgått i över 5 år.

Arbetsgivaren eller tjänstemannen kan om de så önskar under semesterperioden (2.5– 30.9) inberäkna i uppsägningstiden den semester som intjänats under föregående semesterkvalifikationsår, men som ännu inte tagits ut.

Protokollsanteckning

I fall tjänstemannen får lön för sjuktid i enlighet med det här avtalet, betraktas uppsägningen som delgiven den dag som följer på sjukledighetens sista dag med lön. Den här bestämmelsen gäller emellertid inte då företagets alla tjänstemän sägs upp på grund av att företagsverksamheten upphör eller om tjänstemannen går i ålderspension eller pension på grund av arbetsoförmåga.

6 § Meddelande om uppsägning

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

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

7 § Permitteringsvarsel

Då en tjänsteman permitteras ska man iaktta en varseltid om 14 dagar innan permitteringen börjar, ifall man inte lokalt med förtroendemannen har kommit överens om andra varseltider. Permitteringen kan gälla för viss tid eller tills vidare.

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

Exceptionella permitteringssituationer

Återkallande av permittering

Ifall arbetsgivaren under permitteringsvarseltiden får nytt arbete kan en anmälan om återkallande av permittering ges innan permitteringen inleds.

Uppskjutande av permittering

Om det under permitteringsvarseltiden uppstår (tillfälligt) arbete kan tidpunkten för permitteringens början uppskjutas till en senare tidpunkt utan att ett nytt meddelande ges. Uppskjutningen kan genomföras endast en gång och för högst den tid som arbetet som uppkommit under permitteringstiden varar.

Avbrytande av permittering

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan även avtala om att permitteringen avbryts för den tid under vilken det tillfälliga arbetet utförs. Då fortgår permitteringen utan ett nytt meddelande omedelbart efter att arbetet har utförts. Det finns skäl att ingå ett dylikt avtal innan arbetet inleds och samtidigt utreda hur länge det tillfälliga arbetet uppskattas vara.

8 § Turordning vid reducering av arbetskraft

Vid bedömning av hur en uppsägning och permittering ska inriktas när den genomförs av orsaker som inte beror på tjänstemannen ska uppmärksamhet i första hand fästas vid tjänstemännens yrkeskunskap och mångkunnighet samt de uppgifter som kvarstår. Dessutom ska beaktas att ingen blir diskriminerad på grund av anställningens längd, kön eller sociala faktorer.

LÖNESÄTTNING

9 § Lön

Tjänstemannens lön är månadslön. Den ska betalas på en fast lönebetalningsdag som man uppgett på förhand.

Tjänstemannens lön består av en uppgiftsbaserad lönedel som baserar sig på uppgiftens svårighetsklass samt av en individuell lönedel som baserar sig på den individuella kompetensen och arbetsprestationen. Utöver lönen betalas till tjänstemannen ett separat tjänstetidstillägg utanför lönesystemet som baserar sig på det gällande anställningsförhållandets oavbrutna längd. Lönesystemet ingår som bilaga i detta avtal.

Storleken på den individuella lönedelen ska efter ett halvt års anställningsförhållande utgöra minst 3 procent av lönen för ifrågavarande tjänst enligt svårighetsklasser.

Vid beräkning av en allmän förhöjning medräknas i månadslönen en uppgiftsspecifik och en individuell lönedel samt naturaförmåner men inte tjänsteårstillägg, skifttillägg eller förhöjningar för söndagsarbete, om de undertecknade förbunden inte avtalat om annat.

Enligt centralorganisationernas rekommendation tillämpar förbunden i enlighet med centralorganisationernas rekommendationer och Ekonomiska Informationsbyråns instruktioner programmet "Lär känna arbetslivet och förtjäna" som riktar sig till skolelever.

10 § Löner enligt svårighetsklass

Svårighetsklasser (ASK) och löneklasser enligt svårighet (SKL) enligt dessa är i enlighet med poänggränserna som följer:

Från och med **1.3.2021** eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter

ASK Arbetets svårighets klass	POÄNG	SKL Lön enligt svårighetsklass
1	265–284	1749
2	285–309	1872
3	310–334	2016
4	335–359	2172
5	360–384	2358
6	385–409	2565
7	410–434	2801
8	435–469	3061
9	470–494	3355
10	495–520	3669

Kollektivavtal

Från och med **1.4.2022** eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter

ASK Arbetets svårighets klass	POÄNG	SKL Lön enligt svårighetsklass
1	265–284	1782
2	285–309	1908
3	310–334	2054
4	335–359	2213
5	360–384	2403
6	385–409	2614
7	410–434	2854
8	435–469	3119
9	470–494	3419
10	495–520	3739

11 § Tjänsteårstillägg

Utöver lönen betalas till tjänstemannen ett separat tjänstetidstillägg utanför lönesystemet som baserar sig på det gällande anställningsförhållandets oavbrutna längd.

Från och med **1.2.2018** är beloppen följande

Anställningsförhållandets längd	euro/mån
5–9 år	36
10–14 år	47
15–19 år	58
20–24 år	68
25 eller mer	80

Från och med **1.4.2022** är beloppen följande

Anställningsförhållandets längd	euro/mån
5–9 år	37
10–14 år	48
15–19 år	59
20–24 år	69
25 eller mer	82

Tjänstetidstillägg betalas från början av den följande kalendermånaden efter att en ny årsnivå har nåtts.

Med tjänstetid avses det nuvarande anställningsförhållandets oavbrutna längd. Arbetstiden som direkt anknyter till det nuvarande anställningsförhållandet på företag som står under samma företags bestämmanderätt räknas som tid som utökar tjänsteår. I samband med att företaget byter ägare räknas även oavbrutna anställningar hos den föregående innehavaren in i tjänstetiden för s.k. gamla arbetstagare som övergår till den nya ägarens tjänst.

Tjänstetidstillägget behandlas i löneförvaltningens olika moment, bl.a. vid beräkningen av semesterlön, deltidslön, förhöjningar för övertids- och söndagsarbete, som ordinarie månadslön.

12 § Skift-, kvälls- och nattlägg

I skiftarbete ska arbetsskiften regelbundet avlösa varandra och växla med högst fyra veckors intervaller. Lokalt kan avtalas om något annat skiftintervall. En tjänsteman kan emellertid, om så avtalas, fortgående arbeta i samma skift. Som skiftarbete anses också arbete i vilket skiften växlar så att på varandra följande skift överlappar varandra i högst en timme eller att det ligger högst en timme mellan dem och i vilket skiften avlöser varandra på ett på förhand bestämt sätt.

I skiftarbete betalas skifttillägg enligt följande:

Från och med **1.2.2018** eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter

I kvällsskift 222 cent per timme

I nattskift 402 cent per timme

Till en tjänsteman i skiftarbete betalas för övertid skifttillägg enligt det skift under vilket övertidsarbetet utförs. Då en tjänsteman i tvåskiftsarbete efter ett kvällsskift stannar kvar för övertidsarbete betalas till honom eller henne för övertidsarbetet skifttillägg enligt nattskift.

Då arbetet inte är skiftarbete, övertidsarbete eller nödarbete och tjänstemannen är tvungen att utföra det mellan kl 18 och 22, betraktas sådant arbete som kvällsarbete och arbete som utförs mellan kl 22 och 06 som nattarbete. För dylikt arbete betalas ett tillägg som är lika stort som kvällstillägget eller nattillägget för det aktuella arbetet om det hade varit fråga om skiftarbete.

Om en tjänsteman i kvälls- eller nattarbete arbetar övertid efter sitt arbetsskift betalas ett kvälls- eller natttillägg fastställt på basis av ordinarie arbetstid även för tiden för övertidsarbetet högst till och med klockan 06.

Skifttillägg kan även betalas som en särskild fast månadsersättning. Då ska månadsersättningens storlek fastställas utgående från minst de centbelopp som anges i avtalet.

Skifttillägget som eventuellt betalas för övertids- och söndagsarbete ska betalas förhöjt på samma sätt som övrig lön för denna tid.

Lokalt kan man avtala med förtroendemannen om annan intjänandetidpunkt för skiftstillägg och kvälls- samt nattlägg för ordinarie arbetstid.

13 § Lön för deltid

Vid beräkning av lön för deltid beräknas timlönen genom att dividera månadslönen med det antal ordinarie arbetstimmar som enligt arbetsskiftsförteckningen ingår i den aktuella månaden. Begreppet månadslön är här identiskt med begreppet i 18 §. Frånvaro kan också ersättas med motsvarande antal arbetstimmar.

Tillämpningsanvisning

Lön för deltid betalas t.ex. då anställningsförhållandet börjar eller slutar vid annan tidpunkt än i början eller slutet av lönebetalningsperioden, eller då en tjänsteman varit borta från arbetet och arbetsgivaren inte är förpliktad att betala lön för frånvarotiden. Om frånvaron inte ersätts genom att utföra ett motsvarande antal arbetstimmar, går man tillväga på följande sätt:

frånvarodag/-timme

- antalet ordinarie arbetsdagar/-timmar som enligt arbetsskiftförteckningen ingår i månaden räknas
- månadslönen divideras med antalet arbetsdagar/-timmar = lön för frånvarodag/-timme
- frånvarodagens/-timmens lön avdras från månadslönen = deltidslönen

Lönen för frånvarodagen eller frånvarotimmen varierar per månad i enlighet med antalet arbetsdagar eller arbetstimmar som ingår i den aktuella månaden.

ARBETSTIDEN PER MÅNAD 2021

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

(inklusive självständighetsdagen)

ARBETSTIDEN PER MÅNAD 2022

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

(inklusive självständighetsdagen)

ARBETSTIDEN PER MÅNAD 2023

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

(inklusive självständighetsdagen)

ARBETSTIDEN PER MÅNAD 2024

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

(inklusive självständighetsdagen)

En förutsättning för tillämpningen av denna tabell är att det är fråga om beräkning av deltidslön, att tjänstemannen inte utför kontinuerligt treskiftsarbete och att den ena lediga dagen är lördag.

ARBETSTID

14 § Ordinarie arbetstid

Allmänna bestämmelser

1. Ordinarie arbetstid

Den ordinarie arbetstiden är högst 8 timmar per dag och 40 timmar per vecka, ifall tjänstemannen arbetar på en produktionsavdelning eller på en arbetsplats där man kontinuerligt har tillämpat arbetstid som omfattar 8 timmar per dygn och 40 timmar per vecka.

I övriga fall är den ordinarie arbetstiden högst 7,5 timmar per dag och 37,5 timmar per vecka.

2. Tio timmars arbetstid

Med anledning av en plötslig och oförutsedd eller avvikande produktionssituation kan arbetsgivaren med tre dagars förvarning tillfälligt förlänga den ordinarie dygnsarbetstiden för andra än skiftesarbetstagare till högst 10 timmar och veckoarbetstiden till högst 50 timmar. Löneutbetalning kommer att fortsätta ske på grundval av ordinarie arbetstid, både när arbetstiden förlängs och när arbetstiden jämnas ut, med undantag för arbetade timmar på söckenhelger eller på söndagar, för vilka ersättning utbetalas i enlighet med faktisk arbetstid enligt bestämmelserna i kollektivavtalet. Lokalt kan man avtala om en ändring av arbetstiden utan förvarning.

En enskild tjänsteman får utföra **högst** tio timmar långa dagar under **högst 30 dagar** per kalenderår och under högst två på varandra följande arbetsveckor.

Tjänstemän har möjlighet att från fall till fall avböja arbetstidsförändringar enligt denna kollektivavtalsbestämmelse, när det finns sakliga personliga skäl (t.ex. hälsoskäl, vård av barn eller anhöriga).

Arbetstiden ska under en period på 52 kalenderveckor jämnas ut till i genomsnitt 40 timmar per vecka. Arbetsgivaren upprättar ett preliminärt utjämningschema och parterna avtalar om tidpunkten för ledigheten inom 4 kalenderveckor från det att arbetet utförs. Om man inte kan komma överens om tidpunkten för ledigheten har tjänstemannen rätt att jämna ut sin arbetstid till i genomsnitt 40 timmar i veckan genom att meddela detta 3 veckor i förväg, och genom att i första hand ta ut ledigheten som hela dagar. Ledighet som anmäls av tjänstemannen kan dock inte tas ut om företagets produktionsverksamhet störs allvarligt, eller under veckor för vilka arbetsgivaren anmält att det föreligger behov av förlängd arbetstid enligt denna kollektivavtalsbestämmelse.

Om ledigheterna som avses i denna kollektivavtalsbestämmelse inte har tagits ut inom 52 kalenderveckor ersätter arbetsgivaren de ej utjämnade timmarna med en förhöjning om 50 % i samband med nästföljande löneutbetalning.

3. Maximal arbetstid

Enligt 18 § i arbetstidslagen kan 12 månader användas som utjämningsperiod för den maximala arbetstiden.

4. Periodarbete

Det är möjligt att lokalt avtala om utförande av periodarbete även i övriga arbeten än de som nämns i 7 § i arbetstidslagen. Det lokala avtalet ska lämnas till förbunden för kännedom.

5. Övergång från 37,5 timmars arbetsvecka till 40 timmars arbetsvecka

Det är möjligt att lokalt avtala om en övergång från 37,5 timmars arbetsvecka till 40 timmars arbetsvecka enligt förhandlingsordningen i kollektivavtalet. Avtalet ska ingås före utgången av föregående år. Avtalet kan sägas upp årligen med iakttagande av en uppsägningstid på två månader så att avtalet upphör att gälla vid utgången av kalenderåret. Avtalet kan ingås i enlighet med alternativ A eller B:

Alternativ A:

- Vid övergången till 40 timmars arbetsvecka höjs tjänstemannens månadslön med 2,7 procent. Om tjänstemannen återgår till 37,5 timmars arbetsvecka, sänks hans eller hennes månadslön med 2,6 procent.
- Efter övergången till en arbetsform med 40 timmar iaktas avtalet om arbetstidsförkortning som gäller 40 timmars arbetsvecka.

Alternativ B:

- När en tjänsteman har utfört 170 ordinarie 8 timmars arbetsdagar får han eller hon 100 timmar ledigt.
- När det gäller ledigheten iaktas principerna i det avtal om arbetstidsförkortning som gäller 40 timmars arbetsvecka. När de i punkt B.1 avsedda dagarna beräknas, tillämpas det som bestäms i det ifrågakörande förkortningsavtalet om dagar likställda med arbetade dagar.
- Ovan i punkt B.1. nämnda ledighet minskas med den del av semestern som överskrider 30 vardagar samt med samtliga andra lediga dagar, som i övrigt förkortar den årliga arbetstiden, med undantag av kyrkliga högtider, midsommarafton, självständighetsdagen, julafton, nyårsdagen, första maj samt lördagen efter jul och efter påsk.
- En period som omfattas av 37,5 timmars arbetsvecka får inte delas i flera än två delar, om inte annat avtalas.
- Arbetsskiftsförteckningen görs upp för ett år framåt, om inte annat avtalas.
- Om en tjänsteman inte har hunnit arbeta 170 ordinarie arbetsdagar omfattande 8 timmar per dag innan hans eller hennes anställning upphör, eller om en period som omfattar 40 timmars arbetsvecka av annan orsak har avbrutits innan nämnda förvärvsinkomst har tjänats ihop, får tjänstemannen motsvarande ledighet för den arbetstid per dygn som överskrider 7,5 timmar i arbetsskiftsförteckningen eller så får tjänstemannen lön förhöjd med 50 procent för den tiden. Även i detta fall ska det eventuella proportionella avdraget i enlighet med punkt B 1 beaktas.

6. Förkortning av arbetstiden

Bestämmelserna om förkortning av arbetstiden i ett- och tvåskiftsarbete samt intermittert och kontinuerligt treskiftsarbete finns i bilagorna 1–4.

7. Arbetsvecka och arbetsdygn

Arbetsveckan byts när det första arbetsskiftet på måndagen börjar och arbetsdygnet vid det klockslag då arbetsveckan inleds, om inte annat avtalas lokalt.

8. Flexibel och differentierad arbetstid

Det är möjligt att övergå till en flexibel och differentierad arbetstid, om man lokalt avtalar om detta. Vid flexibel arbetstid kan man avtala om en flexitid på högst fyra timmar per dygn och ett maximum för sammanräknade överskridningar av den ordinarie arbetstiden på högst 80 timmar. Som uppföljningsperiod för maximal flexibel arbetstid kan ett kalenderår användas. I stället för ett kalenderår kan man lokalt avtala om att uppföljningsperioden är ett år.

Protokollsanteckning:

Förbunden rekommenderar differentierad arbetstid och ordnar företagsspecifik utbildning om differentierad arbetstid.

9. Flexibel arbetstid

Vid avtal om flexibel arbetstid beaktas den omständighet att den utförda flexibla arbetstiden jämnas ut till årlig arbetstidsformspecifik arbetstid enligt kollektivavtalet. Utjämningsperioden för flexibel arbetstid är 26 veckor. För flexibel arbetstid betalas inga arbetstidsrelaterade ersättningar i de delar där det är tjänstemannen själv som får besluta om när och var arbetet utförs.

10. Arbetstidsbank

Om arbetstidsbank avtalas lokalt. Ett avtal ingås skriftligen mellan arbetsgivaren och företrädaren för personalen.

Den maximala ordinarie arbetstiden per dygn och vecka, som inte begränsas av bestämmelsen om maximal arbetstid i 14.1 § i kollektivavtalet, avtalas när arbetstidsbanken införs. I enlighet med avtalet kan det i arbetstidsbanken sparas arbetstid, betalda ledigheter enligt kollektivavtalet, sparade ledigheter, penningförmåner som omvandlats till arbetstid eller andra förmåner vars värde kan uppskattas i pengar.

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

Förbunden är överens om

- att beviljande och uttag av ledig tid inte får leda till behov av övertid eller till produktionsstopp
- den princip enligt vilken de timmar som sparats i banken ska tas ut innan man tillgriper permittering vid minskad arbetsmängd.

15 § Genomsnittlig ordinarie arbetstid

1. Utifrån arbetslednings

Den ordinarie arbetstiden per vecka kan göras genomsnittlig på så sätt att den utjämnas till ordinarie arbetstid per vecka under en period på 52 veckor.

Införande av genomsnittlig ordinarie arbetstid per vecka förutsätter att ett utjämningschema för arbetstiden utarbetas för minst den tid under vilken den ordinarie arbetstiden per vecka inom branschen i fråga utjämnas till det genomsnitt som avtalats för ifrågavarande arbetstidsform, högst 40 timmar i veckan:

Den ordinarie arbetstiden per dygn får inte överskrida 8 timmar.

Såväl i skiftarbetet som i dagsarbetet ska i genomsnitt två lediga dagar per vecka ingå i utjämningsperioden.

2. Enligt lokalt avtal

Utifrån lokala avtal kan arbetstiden också ordnas så att den i genomsnitt är lika lång som den arbetstid per dygn och per vecka som fastställs i kollektivavtalet. Utjämningsperioden omfattar högst ett år. Utjämnningen av arbetstiden till dessa omfattningar kan också fullföljas så att man förutom veckovila också ger hela lediga dagar.

Genom lokala avtal kan den ordinarie arbetstiden per dygn förlängas med högst fyra timmar. Det högsta antalet timmar för den ordinarie arbetstiden per vecka är då 50 timmar. Arbetstiden ska då under en tidsperiod på högst ett år utjämnas till i genomsnitt åtta timmar per dygn och 40 timmar per vecka.

Avvikande från de ovannämnda maximala arbetstiderna kan det lokalt avtalas om den ordinarie arbetstiden per vecka och dygn. Den ordinarie arbetstiden per dygn kan då vara högst tolv timmar. Utjämningsperioden omfattar högst ett år. En enskild tjänsteman har av grundad personlig anledning rätt att följa sin tidigare arbetstid och återgå till grundarbetstid. I detta fall ska han eller hon meddela arbetsgivaren om detta minst tre dagar i förväg, såvida inte annat avtalas lokalt.

Om anställningen i denna arbetstidsform upphör eller om lönebetalningen avbryts mitt i utjämningsperioden, betalas eller avdras från lönen de timmar som överskrider eller underskrider den normala ordinarie arbetstiden enligt grundlönen.

Arbetskiftsförteckningen ska utarbetas för minst tre veckor i sänder. I den ska tidpunkten då arbetet inleds och avslutas anges.

16 § Ändring i arbetsskiftförteckning eller arbetstidsutjämningschema

På arbetsplatsen ska en arbetsskiftförteckning uppgöras om detta med tanke på arbetets karaktär är möjligt. Av arbetsskiftförteckningen ska tidpunkten då den dagliga ordinarie arbetstiden börjar och slutar, längden på och tidpunkten för måltidsrasten samt lediga dagar per vecka framgå.

Bestående ändringar i arbetsskiftförteckningen eller i utjämningsformatet för arbetstiden ska meddelas de berörda tjänstemännen och förtroendemannen i så god tid som möjligt och senast två veckor innan ändringen träder i kraft. Om ändringen berör flera tjänstemän eller i övrigt en betydande del av personalen ska man förhandla om ändringen med förtroendemannen på förhand.

Tillfälliga avvikelser som ska föras in i arbetsskiftförteckningen eller utjämningsformatet för arbetstiden meddelas de berörda tjänstemännen i så god tid som möjligt och senast tre dagar i förväg, såvida det inte är fråga om nödarbete. Om ändringen gäller hela avdelningen eller en motsvarande operativ helhet ska även förtroendemannen meddelas om ärendet.

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

17 § Merarbete

Med merarbete avses arbete som på arbetsgivarens initiativ och med tjänstemannens samtycke utförs utöver den avtalade arbetstiden dock utan att de lagstadgade maximigränserna för ordinarie arbetstid överskrids.

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

Till en tjänsteman vars ordinarie arbetstid är 7,5 timmar per dag och 37,5 timmar per vecka betalas emellertid ersättning för mertidsarbete som överskrider arbetstiden per dygn eller vecka enligt arbetsskiftförteckningen, om man inte har kommit överens om annat på företaget eller enheten. Avtalet ingås med förtroendemannen. Merarbete är inte övertidsarbete.

Mertidsersättningen kan betalas som en fast månadsersättning eller bytas mot en motsvarande ledighet, om man avtalat om det med tjänstemannen i fråga. Tidpunkten för ledigheten avtalas med tjänstemannen.

18 § Övertidsarbete

1. Övertidsbegreppet och granskningsperioden för maximimängden övertidsarbete

Som övertidsarbete betraktas arbete som på arbetsgivarens initiativ och med tjänstemannens samtycke utförs utöver de lagstadgade maximigränserna för ordinarie arbetstid.

Vid tillämpningen av genomsnittlig arbetstid anses som övertidsarbete sådant arbete som utförs utöver de ordinarie arbetstimmarna enligt utjämningsformatet för arbetstiden, dock inte i den utsträckning som arbetstiden i genomsnitt underskrider 8 timmar per dygn och 40 timmar per vecka.

Om tjänstemannen av vissa orsaker inte har kunnat uppnå det antal arbetstimmar som motsvarar den ordinarie arbetstiden per vecka och han eller hon är tvungen att komma till arbetet på en dag som enligt arbetsskiftförteckningen är hans eller hennes lediga dag, ersätts arbete som utförs på en ledig dag på samma sätt som avtalats om övertidsarbete per vecka.

Nämnda orsaker är

- sjukdom,
- olycksfall,
- semester,
- resa på arbetsgivarens order,
- permittering av ekonomiska orsaker eller produktionsrelaterade orsaker,
- ledighet som ges för en årlig förkortning av arbetstiden per vecka på 40 timmar, eller
- deltagande i sådan yrkesutbildning eller samarbetsutbildning som arbetsgivaren arrangerar eller som avses i samarbetsavtalet mellan avtalsparterna,
- reservövningar,
- flexledighet som tas ut som en hel dag, eller
- ledighet som tas ut ur arbetstidsbanken.

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

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

Granskningsperioden för maximimängden övertidsarbete är 12 månader.

2. Övertidsersättningar

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

För övertidsarbete per dygn som utförs på en lördag liksom på en helg- och högtidsafton betalas för samtliga timmar lön förhöjd med 100 procent. För övertidsarbete per vecka som utförs på påskafton, midsommarafton och julafton betalas för samtliga timmar lön förhöjd med 100 procent.

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

3. Övertidsdivisorer och grundlön

Vid beräkning av förhöjd lön som betalas för övertidsarbete ska grundlönen beräknas så att månadslönen med naturaförmåner divideras med talet 160 när den ordinarie arbetstiden är 40 timmar per vecka, och med talet 158 när den ordinarie arbetstiden är 37,5 timmar per vecka. Vid en annan ordinarie arbetstid används som divisor det antal arbetstimmar som beräknats på motsvarande sätt och som i genomsnitt faktiskt används för det ordinarie arbetet per månad. I intermittert treskiftsarbete används som divisor för månadslönen talet 155 och i kontinuerligt treskiftsarbete talet 149.

Kollektivavtal

Vid beräkning av grundlönen ska utöver månadslönen också tjänstetidstillägg, eventuella naturaförmånens penningvärde, provisionslön, produktionsarvoden och ersättningar för vikariat beaktas, men däremot inte skiftarbetstillägg, ersättning som betalas för ordinarie söndagsarbete eller exceptionella ersättningar av engångsnatur såsom ersättningar för övertidsarbete, söndagsarbete och merarbete.

4. Möjlighet att inta måltid

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

5. Inledande och avslutande arbeten

Då inledande och avslutande arbeten medför övertidsarbete per dygn ska detta ersättas. Därför är det nödvändigt att lokalt redogöra för vilka uppgifter som omfattar inledande och avslutande arbete. Samtidigt ska man även utreda hur dessa arbeten i enskilda fall ersätts.

Exempel på beräkning av övertidsarbete

Mån	Tis	Ons	Tors	Fre	Lör	Sön
8	8	8	10	8	1,5	10

veckans samtliga utförda
arbetstimmar adderas 53,5 timmar

från det föregående avdras totalantalet
övertidstimmar per dygn (to och sö) 4,0 timmar
49,5 timmar

från denna rest subtraheras
den ordinarie arbetstiden enligt arbetsskiftförteckningen 40,0 timmar
övertidsarbete per vecka 9,5 timmar

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

För övertidsarbete per vecka betalas för de åtta första timmarna lön förhöjd med 50 procent och därefter lön förhöjd med 100 procent. I detta fall betalas sålunda för lördagens timmar och för de 6,5 första timmarna på söndagen lön förhöjd med 50 procent och för de följande 1,5 timmarna på söndagen lön förhöjd med 100 procent. För arbete som utförs på söndag betalas i ersättning för söndagsarbete utöver annan lön enkel grundlön för samtliga 10 timmar.

Kollektivavtal

Därtill ska senare ges ledighet per vecka eller betalas en ersättning motsvarande ledigheten per vecka enligt de bestämmelser som redogjorts för nedan i 26 §. Se 17 § i avtalet om ersättning för merarbete. Se 21 § beträffande arbetstiden under söckenhelgsveckor. Se 18 § i avtalet i fråga om övertidsarbete som utförs på helgafton.

19 § Lediga dagar

Den andra lediga dagen som ges per vecka kan avtalas lokalt. Om man inte kommer överens om annat, kan den andra lediga dagen som ges per vecka antingen vara en fast veckodag (lördag, eller ifall det inte är möjligt, måndag) eller en rörlig veckodag om arbete utförs minst sex dagar per vecka.

Om det i arbetet tillämpas genomsnittlig arbetstid per vecka, förläggs de lediga dagarna så att en period omfattar så många lediga dagar att arbetstiden under perioden utjämnas till den ordinarie arbetstiden per vecka. Om de lediga dagarna inte kan förutsägas ska utjämningsledigheten meddelas minst en vecka på förhand.

20 § Söckenhelgsveckor

Under en söckenhelgsvecka är den ordinarie arbetstiden på lördag och på en helgafton som infaller på en vardag densamma som på övriga vardagar.

Lediga dagar är dock lördagen under den vecka då nyårsdagen infaller, lördagen under den vecka då trettondagen infaller, påskafton, lördagen efter påsk, lördagen under den vecka då första maj infaller, lördagen under den vecka då Kristi himmelfärdsdag infaller, midsommarafton, lördagen under den vecka då självständighetsdagen infaller, julafton och lördagen efter jul.

Arbete som utförs på dessa dagar ersätts med lediga dagar som ska ges under ordinarie arbetstid eller i form av pengar så som övertidsarbete. Frågor gällande ersättningsmetoden ska klargöras på förhand.

Man kan avtala lokalt om att flytta söckenhelger och den ersättning som betalas för dem till andra dagar.

Protokollsanteckning:

Man kan avtala lokalt om att flytta till exempel Kristi himmelfärdsdagen (som infaller på en torsdag, övers. anm.) till fredagen, varvid normal lön betalas för torsdagen och fredagen är en ledig dag med lön. Om man skulle arbeta på fredagen, skulle man utöver den normala lönen betala söndagstillägg och eventuellt övertidstillägg.

21 § Arbetstiden under söckenhelgsveckor

År 2021 Veckonummer	Vecka	Arbetsdagar
1	nyårs-/trettondagsveckan	4
13	påskveckan	4
16	veckan efter påsk	4
17	första maj-veckan	5
19	Kristi himmelfärdsveckan	4
25	midsommarveckan	4
49	självständighetsdagsveckan	4
51	julveckan	4

Kollektivavtal

52	julveckan	5
----	-----------	---

År 2022		
Veckonummer	Vecka	Arbetsdagar
1	nyårs-/trettondagsveckan	4
15	påskveckan	4
16	veckan efter påsk	4
17	första maj-veckan	5
21	Kristi himmelfärdsveckan	4
25	midsommarveckan	4
49	självständighetsdagsveckan	4
51	julveckan	5
52	julveckan	4

År 2023		
Veckonummer	Vecka	Arbetsdagar
1	nyårs-/trettondagsveckan	4
15	påskveckan	4
16	veckan efter påsk	4
18	första maj-veckan	4
20	Kristi himmelfärdsveckan	4
25	midsommarveckan	4
49	självständighetsdagsveckan	4
51	julveckan	5
52	julveckan	3

År 2024		
Veckonummer	Vecka	Arbetsdagar
1	nyårs-/trettondagsveckan	4
13	påskveckan	4
14	veckan efter påsk	4
18	första maj-veckan	4
19	Kristi himmelfärdsveckan	4
25	midsommarveckan	4
49	självständighetsdagsveckan	4
52	julveckan	2

En tjänsteman som har utfört mer arbete under en söckenhelgsvecka än arbetstiden under den aktuella söckenhelgsveckan förutsätter, får ersättning för de överskridande timmarna så som har avtalats om för overtidsarbete per vecka, såvida arbetet inte ska ersättas som overtidsarbete per dygn. Detta gäller emellertid inte kontinuerligt skiftarbete som har ett annorlunda utjämningschema.

22 § Söndagsarbete

Kollektivavtal

Med söndagsarbete avses arbete som utförs på söndag, övriga kyrkliga helgdagar, första maj och självständighetsdagen. För detta arbete betalas utöver annan lön för tiden enkel grundlön som förhöjning för söndagsarbete.

Om arbetet som utförs på en söndag utgör mer- eller övertidsarbete betalas för det ersättning enligt de aktuella bestämmelserna om mer- och övertidsarbete.

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

Protokollsanteckning

Det är möjligt att avtala lokalt om att flytta söckenhelger och den ersättning som betalas för dem på det sätt som beskrivs i 20 §.

23 § Flexledighet

Lokalt kan avtalas om att förhöjningen för mer-, övertids- och söndagsarbete eller hela lönen för denna tid, ledigheterna på grund av arbetstidsförkortning samt semesterpremien byts mot flexledighet. Beträffande flexledighet i övrigt iakttas bestämmelserna om sparad ledighet i semesterlagen. Man ska avtala om tidpunkten för flexledighet. För flexledighet betalas ingen semesterpremie.

24 § Daglig vilotid

När arbetstiden i dagarbete överskrider sex timmar ska tjänstemannen under arbetet ges åtminstone en regelbunden vilotid på minst en timme. Den kan emellertid förkortas till en halv timme, om man lokalt avtalat om det. Tjänstemannen har rätt att under vilotiden obehindrat avlägsna sig från arbetsplatsen.

Om arbetstiden i skift- eller periodarbete överskrider sex timmar ska tjänstemannen ges en vilotid på minst en halv timme eller möjlighet att inta måltid under arbetet.

I arbetstiden inräknas all den tid som tjänstemannen är bunden vid sitt arbete eller skyldig att vistas på arbetsplatsen, men däremot inte sådana raster under vilka han eller hon har såväl rätt som också i praktiken möjlighet att fritt avlägsna sig från arbetsplatsen.

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

25 § Dygnsvila

En tjänsteman ska under de 24 timmar som följer på varje arbetsskift ges en oavbruten vilotid på minst 11 timmar. Om en ändamålsenlig organisering av arbetet så förutsätter och tjänstemannen ger sitt samtycke, kan arbetsgivaren och förtroendemannen komma överens om en tillfällig förkortning av dygnsvilan. Dygnsvilan kan även förkortas i en flexibel arbetstidsform och tjänstemannen får själv besluta om när han eller hon inleder och avslutar sitt arbete. Dygnsvilan ska emellertid omfatta minst sju timmar.

Kollektivavtal

Om det till exempel på grund av rotation eller annan sådan anledning anses nödvändigt, kan man lokalt avtala om att förkorta dygnsvilan så att den är minst sju timmar.

Det är möjligt att avvika från det som stadgas i denna paragraf ifall den ordinarie arbetstiden per dygn uppgår till högst tre timmar.

Om arbetsarrangemangens eller verksamhetens natur förutsätter det kan man tillfälligt avvika från det ovan nämnda, dock för högst tre på varandra följande dygnsvilor åt gången. Undantagsfallen är följande:

- när tjänstemannens arbetsskift ändras,
- om arbetet utförs i flera perioder per dygn,
- om arbetstagarens arbetsplats och bostad eller hans eller hennes olika arbetsplatser ligger på ett långt avstånd från varandra,
- för att utjämna på förhand oförutsedda rusningstider i periodarbete,
- i anslutning till olycksfall och risker för olycksfall,
- i säkerhets- och bevakningsarbete som förutsätter ständig närvaro för att skydda egendom eller personer,
- i arbete som är nödvändigt för att trygga fortsatt verksamhet,
- samt när tjänstemannen behövs i nödarbete, är det möjligt att avvika från bestämmelsen i punkt 1.

Om man med stöd av det ovan nämnda har förkortat dygnsvilan ska vilotiden ändå omfatta minst fem timmar. Tjänstemannen ska så snabbt som möjligt ges vilotider som ersätter den förkortade dygnsvilan, dock senast inom 14 dygn.

26 § Ledighet per vecka

Tjänstemannen ska, såvitt möjligt, för söndagen ges en enhetlig ledighet på minst 35 timmar per vecka. Det är dock också möjligt att ge en lika lång ledighet vid en annan tidpunkt under veckan om arbetet på grund av sin natur utförs under veckans samtliga dagar eller om tjänstemannen tillfälligt behövs i arbetet på söndag för att trygga arbetets regelbundna förlopp på företaget.

I kontinuerligt skiftarbete får ledigheten per vecka emellertid ordnas så att den under 12 veckor i genomsnitt omfattar minst 35 timmar per vecka och minst 24 timmar åt gången.

Veckovilan anses verkställas även i fall där veckovilan delas ut på två veckor, förutsatt att större delen av veckovilan äger rum under den vecka som veckovilan avser.

Det är möjligt att avvika från bestämmelserna om ledighet per vecka i denna paragraf när

- tjänstemannens ordinarie arbetstid per dygn är högst tre timmar,
- tjänstemannen behövs i nödarbete,
- arbetets tekniska natur inte tillåter att vissa tjänstemän fullständigt befrias från arbetet eller
- tjänstemannen tillfälligt behövs i arbetet under sin veckoledighet för att se till att arbetet förlöper regelrätt i företaget.

Ersättning för ledighet per vecka

Tjänstemannen ersätts för det arbete han eller hon utfört under sin ledighet per vecka genom att hans eller hennes ordinarie arbetstid förkortas i motsvarande mån senast inom tre månader efter att arbetet utfördes.

Kollektivavtal

Med tjänstemannens samtycke kan sådant arbete även i sin helhet ersättas med pengar så att man till tjänstemannen utöver månadslönen betalar grundlön förhöjd med 100 procent för den tid som åtgått till arbetet samt i detta avtal avsedda förhöjningar för övertids- och söndagsarbete, om det samtidigt är fråga om övertids- eller söndagsarbete.

Om inte annat avtalats betraktas söndagen i dagarbete och intermittert skiftarbete som vilodag per vecka och i annat arbete veckans sista lediga dag i enlighet med utjämnings-schemat för arbetstiden.

Tillfälligt arbete som utförts under ledigheten per vecka ska ersättas även i det fall att tjänstemannen under samma vecka har varit borta från arbetet på grund av sjukdom eller olycksfall. Under den vecka då motsvarande ledighet ges utgörs den ordinarie arbetstiden av veckoarbetstiden i enlighet med utjämnings-schemat för arbetstiden minskad med det antal timmar som ingår i ledigheten.

27 § Beredskap och telefondirektiv

1. Beredskaps i bostaden

Om en tjänsteman enligt avtalet är skyldig att uppehålla sig i sin bostad eller på ett annat ställe i jourberedskap, varifrån han eller hon på överenskommet sätt kan kallas till arbetet, betalas till honom eller henne för den tid han eller hon tvingas vara bunden utan att utföra arbete, hälften av den ordinarie grundlönen. Ersättning för beredskaps betalas emellertid för minst fyra beredskapstimmar. Det är möjligt att lokalt avtala annat om ersättningen för beredskap.

Beredskaps räknas inte in i arbetstiden, och beredskap omvandlas aldrig till övertid. Inga förhöjningar betalas för beredskap under helger eller veckoledigheter, och inte heller tillägg för kvälls- och nattarbete för beredskap efter klockan 18.

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

2. Beredskap i valbar form

Ifall man särskilt avtalar om att en tjänsteman i övrigt är skyldig att under sin lediga tid vara anträffbar via personsökare eller mobil så att han eller hon vid behov kan kallas till arbete, ska detta beaktas i tjänstemannens helhetslön eller som ett särskilt tillägg. Det är möjligt att lokalt avtala annat om ersättningen för fri beredskap. Vid överenskommelse om ersättningsbeloppet kan man beakta att den arbetsuppgift som man kallats till utförs på kvällstid kl. 18–22 eller nattetid kl. 22–06.

Tillämpningsanvisning

Om beredskapen ska överenskommas med tjänstemannen så tydligt att det inte i efterhand kan uppstå meningsskiljaktigheter om den avsedda bundenhetens art och längd.

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

3. Telefondirektiv

När det i en tjänstemans befattning ingår, som bestående och karaktäristisk del av arbetet, skyldighet att under ledig tid, när företagets verksamhet så kräver, per telefon eller på annat sätt ge särskilda direktiv eller order, ska detta beaktas i tjänstemannens totallön eller som ett särskilt tillägg.

28 § Utryckningsarbete

Utryckningsarbete är arbete som utförs utifrån en utryckningskallelse, och tjänstemannen är tvungen att komma till arbetet utanför sin ordinarie arbetstid efter att han eller hon redan har avlägsnat sig från arbetsplatsen.

Utryckningspenningens storlek fastställs utgående från tidpunkten för kallelsen enligt följande:

- grundlön för två timmar, om kallelsen ges under den ordinarie arbetstiden före kl.16.00 eller efter arbetstiden före kl. 21.00 och
- tre timmars grundlön, om kallelsen ges mellan kl 21.00 och 06.00.

Om tjänstemannen kallas till arbetet så att han eller hon inte har möjlighet att använda allmänna transportförbindelser, betalas till honom eller henne ersättning för resekostnaderna mot utredning.

Utöver utryckningspenningen betalas till tjänstemannen normal lön för arbetet och övertidsersättning om arbetet utförs på övertid. För kortare utryckningsbetonat arbete än en timme betalas lön för en timme. När kallelsen till utryckningsbetonat arbete ges mellan klockan 21.00 och 06.00 betalas för utryckningsbetonat arbete dock grundlön förhöjd med 100 procent i vilken ingår eventuella övertidsersättningar.

Utryckningsarbete kan inte ersättas genom att tjänstemannens ordinarie arbetstid förkortas i motsvarande mån. På beredskapsfall enligt 27 § i avtalet tillämpas inte bestämmelser om utryckningsarbete.

RESOR OCH UTBILDNING

29 § Reseersättningar

1. Reseskyldighet och ersättningar

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

Arbetsgivaren ersätter alla nödvändiga resekostnader i vilka räknas ingå pris på färdbiljetter, bagagekostnader och, om resan företas på natten, priset på sovplats. Ersättningen för de kostnader resan ger upphov till liksom övriga detaljer i anslutning till resan ska vid behov utredas i samråd före resan.

2. Resans början och slut

Resan anses ha inletts när tjänstemannen beger sig på resan från arbetsplatsen eller, enligt en särskild överenskommelse, från sitt hem innan den ordinarie arbetstiden börjar. Resan anses ha upphört när tjänstemannen återvänder till sin arbetsplats eller efter att den ordinarie arbetstiden har upphört direkt hem till sig. Dygnen som berättigar till dagtraktamente beräknas

från det att resan inleds till det att den upphör. Bestämmelserna om lön för resetid inverkar inte på beräkningen av antalet resedygn.

3. Resekostnader och dagtraktamente i hemlandet

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

Beteckning	Förutsättning
Heldagstraktamente	Över 10 timmars resa
Heldagstraktamente	Det sista hela resedygnet överskrids med över 6 timmar
Partiellt dagtraktamente	Över 6 timmars resa
Hälften av heldagstraktamente	Det sista hela resedygnet överskrids med över 2 timmar
Hälften av partiellt dagtraktamente	Två kostnadsfria måltider
	En kostnadsfri måltid

Matpenning

När en tjänsteman på grund av arbetet, avvikande från det vanliga, inte har möjlighet att inta sin måltid i arbetsgivarens personalmatsal eller i sin bostad under matrasten och det inte är fråga om arbete på en annan av företagets enheter på samma ort eller i övrigt nära belägen enhet, där möjligheten att inta måltid motsvarar den normala, betalas till tjänstemannen matpenning i enlighet med skattestyrelsens gällande beslut. I dessa fall betalas inte dagtraktamente.

Kilometerersättning

Om man har avtalat om användning av egen bil betalas för detta ersättning i enlighet med gällande beslut av skattestyrelsen.

Ersättning för övernattningskostnader

Om det för arbetstagaren inte har ordnats inkvarteringsmöjlighet, ersätter arbetsgivaren som inkvarteringsersättning under arbetskommendering i första hand ett belopp enligt det verifierat som inkvarteringsrörelsen har gett och i andra hand ett belopp som grundar sig på en annan tillförlitlig utredning eller ett belopp som motsvarar inkvarteringsersättningen enligt statens gällande resereglemente.

Nattresepenning betalas inte ifall arbetsgivaren har ordnat fri inkvartering.

Tillämpningsanvisning

I vissa fall uppstår problem beträffande huruvida stadgan om partiellt dagtraktamente eller stadgan om måltidsersättning ska följas.

Vissa exempel:

1. Tjänstemannen åker med buss från sin arbetsplats som är belägen i utkanten av Jyväskylä till stadens centrum i arbetsärenden. På återresan utför han eller hon ytterligare ett ärende vid ett av stadens verk. Avfärden sker kl. 09 och tjänstemannen är tillbaka på arbetet kl. 13 – ersättning för måltid (en måltid).

Kollektivavtal

2. Tjänstemannen beger sig från Helsingfors till Esbo kl. 11 och återvänder till arbetet kl. 16 – ersättning hälften av partiellt dagtraktamente (en måltid).
3. Tjänstemannen beger sig från Helsingfors till Esbo kl. 11 och återvänder till arbetet/hemmet kl. 18.30 – ersättning hälften av heldagstraktamente (två måltider).
4. Tjänstemannen reser med flyg från Tammerfors till Åbo kl. 08 och återvänder kl. 15 – ersättning partiellt dagtraktamente.
5. Varkaus–Kuopio–Varkaus kl. 07–19, ersättning heldagstraktamente.

4. Resekostnader och dagtraktamente utomlands

För en utlandsresa som arbetsuppgifterna förutsätter betalas utlandsdagtraktamente i enlighet med skattestyrelsens gällande beslut. I fall tjänstemannen är tvungen att övernatta under resan ersätts utöver dagpenningen inkvarteringskostnaderna i enlighet med verifikat upp till maximigränser som anges i skattestyrelsens beslut.

Då tiden som använts till en utlandsresa överskrider föregående fullgångna resdygn med mer än 10 timmar betalas till tjänstemannen för detta ofullgångna dygn hela utlandsdagtraktamentet och då resan överskrider föregående resdygn med mer än 2 timmar men högst 10 timmar betalas hälften av utlandsdagtraktamentet. Dagtraktamente som betalas för ett ofullständigt dygn fastställs i enlighet med det utlandsdagtraktamente som betalas för det sista fulla resedygnet.

Om helhetstiden som används för en arbetsresa utomlands underskrider 24 timmar men ändå varar i minst 10 timmar, betalas till tjänstemannen helt dagtraktamente som fastställs utgående från till vilket land resan företas.

Ifall det sker väsentliga ändringar i valutakurserna på grund av devalvering, revalvering eller andra valutaarrangemang avtalas mellan förbunden om eventuella ändringar i dagtraktamenten och hotell ersättningar till följd av detta.

5. Arbetskommenderingar

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

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

6. Antal timmar som förutsätts i arbetsskiftsförteckningen och daglönegaranti

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

7. Ersättning för restid

Då en tjänsteman på arbetsgivarens order reser under den tid som enligt arbetsskiftförteckningen är tjänstemannens lediga tid, ersätts den tid som har använts för 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.

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

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

Vid beräkning av uppfyllelsen av den ordinarie arbetstiden per vecka beaktas som utgångspunkt för beräkningen av overtidsarbetet per vecka även de timmar som använts för resan upp till maximigränserna för den ordinarie arbetstiden per dygn enligt arbetsskiftförteckningen för sådana resedagar då den ordinarie arbetstiden per dygn annars inte uppfylls. Dessa timmar räknas emellertid inte in i de ordinarie arbetstimmarna.

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

Med en tjänsteman som avses i detta moment kan avtal ingås om att det i stället för de ovan nämnda dagtraktamentena och måltidsersättningen betalas en fast separat ersättning i samband med månadslönen.

8. Resereglemente

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

30 § Utbildnings- och utvecklingstillfällen

Arbetsgivaren kan utöver tjänstemäns ordinarie årsarbetstid besluta om utbildning i kompletterande syfte samt i hantering av maskiner, välbefinnande i arbetet och säkerhet, eller i säkerhets-, effektivitets- och kvalitetsförbättrande syfte, antingen på arbetsplatsen eller på av arbetsgivaren anvisad plats. Sådana utvecklingstillfällen får högst omfatta 8 timmar per kalenderår.

Denna tid avser regelbunden arbetstid som kan utföras utöver den regelbundna årsarbetstid som regleras i kollektivavtalet. För utbildningar eller utvecklingstillfällen betalas en lön som motsvarar lönen för regelbundet arbete, inklusive eventuella arbetstids- och miljötillägg.

Utbildningar eller utvecklingstillfällen kan genomföras på så sätt att arbetsskiftets längd utökas med varaktigheten för utbildningen eller utvecklingstillfället, dock med högst två timmar per dag, om inte annat avtalas lokalt. Utbildningar eller utvecklingstillfällen kan också utgöra en hel dag. Utbildningar eller utvecklingstillfällen kan inte ske på söckenhelger.

I övrigt iakttas angående utbildningsverksamheten bestämmelserna i samarbetsavtalet mellan förbunden.

Protokollsanteckning:

Om utbildningar eller tillfällen enligt ovan anordnas utanför arbetsplatsen tillämpas bestämmelserna i 29 § i fråga om ersättning av resekostnader.

SOCIALA BESTÄMMELSER

31 § Lön under sjuktid eller moderskapsledighet samt efter olycksfall

1. Lönebetalningsskyldighet

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

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

Ifall anställningsförhållandet oavbrutet har fortgått högst en månad betalas som lön för sjuktid 50 procent av lönen i enlighet med 2 kap. 11 § i arbetsavtalslagen.

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

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

Ersättande arbete

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

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

Protokollsanteckning:

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

2. Återfall av samma sjukdom

Om en tjänstemans arbetsförmåga på grund av samma sjukdom börjar på nytt inom 30 dagar från den dag för vilken arbetsgivaren senast betalade lön för sjuktid till honom eller henne, är tjänstemannen inte berättigad till en ny tidsperiod med lön för sjuktid i enlighet med punkt 1 utan lön för sjuktid betalas sammanlagt högst för den tidsperiod som anges i punkt 1.

Om arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet redan har uppfyllts under föregående period av arbetsförmåga, betalar arbetsgivaren trots det lön för en dags väntetid i enlighet med 19 § 2 mom. i sjukförsäkringslagen. Fastställandet av huruvida det handlar om samma eller olika sjukdomar sker utgående från sjukförsäkringsbyråns beslut.

3. Anmälningsskyldighet och läkarintyg

Tjänstemannen är skyldig att utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren om en arbetsförmåga till följd av sjukdom och om när arbetsförmågan uppskattas upphöra.

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

4. Moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet

En tjänsteman ges som moderskapsledighet, särskild moderskapsledighet, faderskapsledighet och föräldraledighet den tid, som moderskaps-, den särskilda moderskaps-, faderskaps- och föräldrapenningen enligt sjukförsäkringslagen tillfaller honom eller henne, anses hänföra sig till. Som lön för moderskapsledighet betalas skillnaden mellan lönen och dagpenningen för tre månader.

En förutsättning för lönebetalningen är emellertid att anställningsförhållandet oavbrutet fortgått i minst sex månader före nedkomsten. När en kvinnlig tjänsteman har adopterat ett barn under skolåldern, får hon under samma förutsättningar i direkt anslutning till adoptionen tre månaders ledighet med lön som kan likställas med moderskapsledighet. För faderskapsledighet betalas inte lön, förutom i undantagen i följande stycke:

I anslutning till en faderskapsledighet på 18 vardagar i enlighet med sjukförsäkringslagen betalas till tjänsteman skillnaden mellan lönen för ordinarie arbetstid jämte naturaförmåner och dagpenningen för en faderskapsledighetsperiod på sex (6) vardagar. Vid betalning av lön för faderskapsledigheten iaktas samma förutsättningar och övriga bestämmelser som vid betalning av lön för moderskapsledigheten.

Protokollsanteckning:

Utbetalningen av löneskillnaden förutsätter utredning av moderskaps- och faderskapspenningens storlek och efter familjeledighetsreformen utredning av motsvarande dagpenning för familjeledighet.

Arbetsgivaren kan i stället för skillnaden mellan lönen och dagpenningen betala full lön.

Parterna rekommenderar att det görs upp en helhetsplan om utnyttjande av föräldraledighet och vårdledighet.

Arbetsgivaren ska erbjuda en tjänsteman som återvänder till arbetet efter familjeledigheten de uppgifter som han eller hon skött före familjeledigheten. Om detta inte är möjligt ska arbetsgivaren erbjuda andra uppgifter på samma nivå eller, om det inte finns sådana, annat arbete.

En tjänsteman som avses i detta stycke har rätt till arbete före en vikarie som har anställts för tiden för moderskaps- och föräldraledigheten.

5. Avdragsrätt

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

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

6. Frivillig kontakt under familjeledighet

Parterna rekommenderar att arbetsgivaren och tjänstemannen diskuterar frivillig och fritt utformad kontakt under familjeledigheten innan tjänstemannen påbörjar sin familjeledighet. I samband med denna diskussion kan man exempelvis fundera kring kommunikationen om aktuella händelser på arbetsplatsen, samt hur man kan underlätta för tjänstemannen att återgå i arbete efter familjeledigheten.

32 § Läkareundersökningar

1. Lagstadgade hälsokontroller

Tjänstemannens månadslön minskas inte för den tid som han eller hon går miste om på grund av lagstadgade eller av arbetsgivaren ordnade hälsokontroller i anknytning till arbetet eller på grund av resor i anslutning till kontrollerna.

2. Övriga läkarundersökningar

Månadslönen minskas inte

- vid sjukdoms- eller olycksfall på grund av vilka det är nödvändigt att snabbt bli undersökt av en läkare,
- vid övriga sjukdoms- eller olycksfall om inte några tillgängliga besökstider hos läkare kan erhållas utanför arbetstiden inom rimlig tid (i normalfall t.ex. inom en vecka).

Laboratorie- och röntgenundersökningar som läkaren ordinerat likställs med övriga läkarundersökningar. Med dessa likställs även en läkarundersökning i syfte att fastställa vård

Kollektivavtal

för en tidigare konstaterad kronisk sjukdom och cancerscreeningar enligt statsrådets förordning.

Tjänstemannen ska informera arbetsgivaren om sitt läkarbesök på förhand. Om det inte är möjligt ska arbetstagaren anmäla det vid första möjliga tillfälle. Tjänstemannen ska förete en utredning över läkarundersökningen, vänte- och resetiderna samt vid behov även över att han eller hon inte har kunnat få en mottagningstid utanför arbetstiden.

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

3. Beräkning

Vid beräkning av månadslön iaktas vid behov bestämmelserna om beräkning av lön för sjukdomstid och samordningsreglerna i kollektivavtalet. Beträffande lagstadgade hälsokontroller betalas reseersättningar i enlighet med kollektivavtalets principer om reseersättningar.

33 § Semester

1. Beviljande av semester

Semester ges enligt semesterlagen. Vid fastställande av semesterns längd räknas som anställningens fortsatta tid även

- den tid under vilken tjänstemannen varit anställd hos samma arbetsgivare innan anställningsförhållandet avbryts på grund av tjänstemannens studier. Studierna ska vara sådana att de ökar tjänstemannens yrkeskunskap i arbetsuppgifterna.
- den tid under vilken en här avsedd person under pågående studier är anställd hos den nämnda arbetsgivaren, såvida anställningsförhållandet fortsätter omedelbart efter att studierna avslutas.

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

Lokalt kan man avtala om att dela upp en semester på över tolv vardagar så att den tas ut i en eller flera delar.

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

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

2. Semesterlön och -ersättning

Semesterlön ska betalas innan semestern inleds, om man lokalt inte kommit överens om att den betalas på ordinarie lönebetalningsdagar. För en semesterperiod på högst sex dagar får semesterlönen betalas på de lönebetalningsdagar som normalt iaktas i anställningsförhållandet.

Dagslön som betalas i semesterlön eller semesterersättning beräknas genom att månadslönen divideras med talet 25 och multipliceras med antalet semesterdagar.

Kollektivavtal

Till en tjänsteman som har utfört fortgående eller regelbundet återkommande skiftarbete betalas för semestertiden förutom månadslönen en genomsnittlig dagslön som beräknas utgående från skiftarbetstillägget så som stadgas i 11 § i semesterlagen eller på ett annat lokalt avtalat sätt.

Vid beräkning av ovan avsedd genomsnittlig dagslön beaktas samtidigt även andra fortgående eller regelbundet återkommande avtalsbaserade tillägg liksom regelbundet återkommande ersättningar för söndagsarbete.

Då till tjänsteman betalas fasta månadsersättningar för övertidsarbete, skiftarbete, inledande eller avslutande arbete ska dessa rater av lönekaraktär även betalas under semestern. I fråga om naturaförmåner iakttas bestämmelserna i 9 § 2 mom. i semesterlagen.

3. Semesterpremie

Till en tjänsteman betalas i semesterpremie 50 procent av tjänstemannens i detta avtal avsedda semesterlön. Vid beräkning av semesterpremie divideras månadslönen med talet 25 och multipliceras med antalet semesterdagar enligt semesterlagen.

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

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

Semesterpremie betalas även för den semesterersättning som betalas för ett redan utgången semesterkvalifikationsår, såvida ett anställningsförhållande som gäller tills vidare upphör under semesterperioden av orsaker som inte beror på tjänstemannen själv eller ifall en visstidsanställning upphör under semesterperioden. Till en tjänsteman som går i pension betalas semesterpremie på semesterersättningen. Till en tjänsteman som efter avslutad värnplikt återvänder till arbetet betalas semesterpremie på den semesterersättning som betalades till arbetstagaren när han eller hon inledde värnplikten.

Dessutom kan lokalt avtalas om att semesterpremien betalas antingen i en eller flera rater, dock så att den i sin helhet är betald senast vid utgången av följande semesterkvalifikationsår efter semestern. Alternativt kan avtalas om att semesterpremien ersätts med motsvarande ledighet som ska tas ut före utgången av det ovan avsedda semesterkvalifikationsåret. Semesterpremieledighet räknas som arbetstid vid intjänandet av semester. Ifall tjänstemannens anställningsförhållande upphör före den lokalt avtalade tidpunkten för betalning av semesterpremie, betalas semesterpremien när anställningen upphör, såvida tjänstemannen i övrigt är berättigad till semesterpremie.

Arbetsgivaren har rätt att av produktionsrelaterade orsaker ge den del av semesterns sommarsemesterdel som överskrider 18 semesterdagar som en enhetlig ledighet utanför semesterperioden. För denna semesterdel betalas dubbel semesterpremie.

34 § Kort tillfällig ledighet

En sådan kort tillfällig ledighet som beviljas på grund av ett plötsligt sjukdomsfall eller en nära anhörigs död i tjänstemannens familjekrets avdras inte från tjänstemannens lön eller semester. Med nära anhörig avses make/maka, make/maka som avses i lagen om registrerat partnerskap, egna föräldrar, makens/makans föräldrar, familjens barn samt bröder och systrar.

Om föräldrarna till ett barn under 10 år som plötsligt insjuknar arbetar hos samma arbetsgivare och en av föräldrarna har arbetat i nattskift medan den andra föräldern arbetar i dagskift, bereds den förälder som arbetar i dagskift möjlighet att utan förlust av lön ta hand om det plötsligt insjuknade barnet, om den förälder som arbetar i nattskift ska arbeta natten därpå.

Kort tillfällig ledighet ges även för utförande av samhällliga förtroendeuppdrag.

Förlusten av ordinarie arbetstid som beror på kommunala förtroendeorgans möten avdras i motsvarande utsträckning från månadslönen för den tjänsteman som verkar som kommunal förtroendeman.

Avdraget från månadslönen verkställs så att tjänstemannen tillsammans med den ersättning för inkomstbortfall som kommunen betalar får sin månadslön. En eventuell arbetsgivardel betalas efter att tjänstemannen har lämnat en utredning till arbetsgivaren över det inkomstbortfall som kommunen har betalt.

En motsvarande samordning av inkomster genomförs även för övriga samhällliga förtroendeuppdrag.

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

Parterna rekommenderar att företagen till tjänstemännen skulle betala en så stor del av lönen för repetitionsövningar att en gift reservist tillsammans med reservistlönen som staten betalar skulle nå fulla löneförmåner och en ogift 2/3 av dem.

En tjänsteman har rätt att på sin vigseldag få ledighet med lön motsvarande den ordinarie arbetstiden då dagen infaller på hans eller hennes arbetsdag.

Tjänstemän i STTK:s och Fackförbundet Pro:s fullmäktige och styrelser samt i Pro:s kollektivavtalsdelegation bereds möjlighet att under arbetstid delta i sådana möten som ordnas av sagda organ där man behandlar frågor som berör kollektivavtalsförhandlingarna.

Protokollsanteckning 1:

Förbunden rekommenderar att tjänstemannen ges ledighet med lön som motsvarar hans eller hennes ordinarie arbetstid på hans eller hennes 50- och 60-årsdag när denna bemärkelsedag infaller på en arbetsdag enligt arbetsskiftsförteckningen eller utjämningssystemet för arbetstid.

Protokollsanteckning 2:

Tjänstemännens förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktige får delta i Fackföreningen Pro rf:s förtroendemannadagar och tjänstemannens månadslön minskas inte för dessa dagar.

FÖRHANDLINGSORDNING

35 § Lokala avtal

Lokala avtal som nämns i flera bestämmelser i detta avtal är i enlighet med kollektivavtalets förhandlingsordning möjliga antingen mellan arbetsgivaren och tjänstemannen eller mellan förtroendemannen och arbetsgivaren.

Avtalet som ingåtts med förtroendemannen är bindande för de tjänstemän som förtroendemannen anses representera.

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

Avtalet ska ingås skriftligen om en av avtalsparterna så önskar. Om avtalet gäller längre än två veckor, ska det emellertid alltid ingås skriftligt.

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

Protokollsanteckning 1:

Till detta protokoll bifogas en förteckning över de punkter i kollektivavtalet som man lokalt kan ingå avvikande avtal om.

Utmaningar förknippade med dialog

Ett gott samarbete mellan förtroendemännen och företrädarna för arbetsgivaren skapar förutsättningar för lokala avtal, högre produktivitet, konkurrenskraft, sysselsättning och ett gott arbetsklimat.

Som en del av att främja lokala avtal stödjer förbunden gemensamt avtalsparterna i utmaningar förknippade med dialog. Om problem uppstår, kan en part eller parterna tillsammans kontakta förbunden och be om hjälp. Därefter väljs metoderna för att förbättra samarbetet enligt arbetsplatsens behov. Man ingriper dock i eventuella problem utan fördröjning.

Resultat av lokala avtal

För att de lokala avtalen ska utfalla väl förutsätts gemensam förståelse för förändringsbehovet, förtroende och mod att ingå avtal.

Om man redan har försökt komma överens om viktiga frågor gällande företagets produktivitet, konkurrenskraft, sysselsättning eller arbetshälsa, men utan att lyckas, kan förhandlingsparterna tillsammans eller separat be att företrädare för båda förbunden ger stöd i de lokala förhandlingarna för att avtal ska uppnås. Målet är att hjälpa med utmaningarna i ett så tidigt skede som möjligt. Man ingriper i eventuella utmaningar utan dröjsmål.

Förbunden kan också hjälpa förhandlingsparterna genom att påvisa andra alternativ i kollektivavtalet och arbetslagstiftningen för att lösa förändringsbehovet. Förbunden ingriper inte i de lokala parternas avtalsfrihet.

Man kan nå en lösning till exempel genom att:

- Avvärja hinder för och fördomar om lokala avtal.
- Kartlägga behoven av och möjligheterna för lokala avtal.
- Säkerställa att avtalsparterna har aktuell information om bakgrunden och målen för avtalen.

36 § Förhandlingsordning för avgörande av meningsskiljaktigheter

Om det uppstår meningsskiljaktigheter om tolkningen eller tillämpningen av detta avtal eller om en annan fråga som tjänstemannen och arbetsgivaren sinsemellan inte har kunnat komma överens om och som lokala förhandlingar inte ger enighet i, ska ärendet föras till förbunden för behandling.

Om det uppstår meningsskiljaktigheter mellan arbetsgivaren och tjänstemännen om ett annat skäl än det som avses ovan ska man i första hand sträva efter att genom lokala förhandlingar nå en lösning i ärendet och om dessa inte leder till enighet ska ärendet föras till ifrågavarande förbund för behandling.

Om någondera parten föreslår förhandlingar i ovan nämnda fall, ska dessa inledas snarast möjligt och senast inom två veckor från det att förslaget lades fram. Om någondera parten kräver det, ska man om förhandlingarna upprätta ett protokoll eller en promemoria om meningsskiljaktighet som båda parterna ska underteckna. I dokumentet ska föremålet för oenigheten samt båda parternas ståndpunkter kort nämnas. Protokollet eller promemoria om meningsskiljaktigheten ska göras upp inom en vecka efter avslutade förhandlingar.

Så länge som de nämnda förhandlingarna om tolkningen eller tillämpningen av avtalet inte leder till resultat, kan någondera parten föra ärendet till arbetsdomstolen för avgörande.

Så länge som man för förhandlingar om en meningsskiljaktighet om tolkningen eller tillämpningen av avtalet är det inte tillåtet att utlysa arbetsnedläggelse eller vidta andra åtgärder i syfte att utöva påtryckningar på motparten eller för att förhindra arbetets normala förlopp.

De företrädare för förbunden som är bundna vid detta avtal har rätt att delta i lokala förhandlingar om förbunden så avtalar. Då förutsätts att man redan tidigare lokalt förhandlat om frågan om vilken nu ska förhandlas.

AVTALETS BINDANDE VERKAN OCH GILTIGHET

37 § Avtalets bindande verkan

Detta avtal binder de undertecknade förbunden, de arbetsgivare, tjänstemän och deras föreningar som hör till eller under avtalets giltighetstid har hört till ovan avsedda förbund.

Arbetsfredsförpliktelse

Efter att avtalet har blivit bindande för förbunden är samtliga arbetsstridsåtgärder som riktar sig mot nämnda avtal i sin helhet eller mot en viss bestämmelse förbjudna. Förbunden och deras underföreningar är dessutom skyldiga att se till att de föreningar, arbetsgivare och tjänstemän som är deras medlemmar och som berörs av avtalet inte vidtar dylika konfliktåtgärder eller i övrigt bryter mot bestämmelserna i avtalen.

38 § Avtalets giltighet

Detta avtal är i kraft 18.1.2022–31.12.2023 och förlängs därefter med ett år i sänder, om inte någondera parten senast två månader innan avtalet löper ut skriftligen säger upp det.

Parterna konstaterar att det nya kollektivavtalet från och med 18.1.2022 ersätter kollektivavtalet som parterna undertecknade för tiden 5.02.2020–31.12.2021.

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 har upphört.

Helsingfors den 21 februari 2022

KEMIINDUSTRIN KI RF
SKO- OCH LÄDERINDUSTRIN RF

FACKFÖRBUNDET PRO RF

LÖNESYSTEM

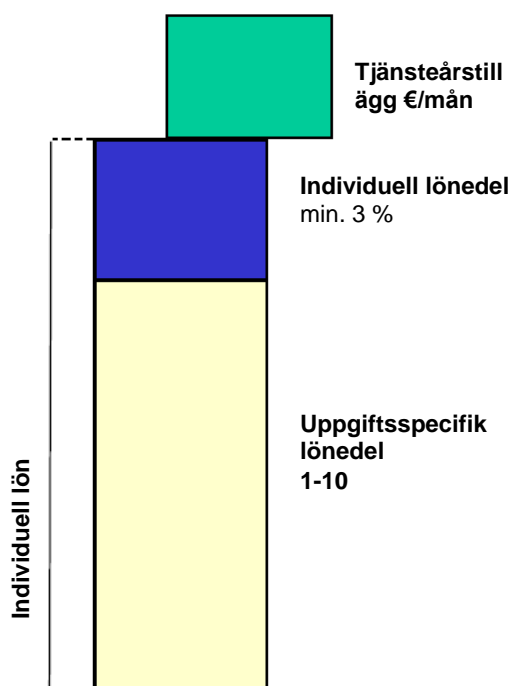
1. Lönestruktur

Tjänstemannens lön består i detta lönesystem av en uppgiftsspecifik lönedel som baserar sig på tjänstens svårighetsgrad samt av en individuell lönedel som baserar sig på den individuella kompetensen och arbetsprestationen. Utöver lönen betalas till tjänstemannen ett separat tjänstetidstillägg utanför lönesystemet som baserar sig på det gällande anställningsförhållandets oavbrutna längd.

Den mest centrala delen av lönestrukturen är den lönedel som baserar sig på tjänstens svårighetsgrad, som värderas med hjälp av ett system för bedömning av svårighetsgrader i lönesystemet. Utgående från resultaten av bedömningen placerar sig tjänsten i någon av de tio svårighetsklasserna i lönesystemet. För varje svårighetsklass finns en lön som man kommit överens om i det gällande kollektivavtalet.

Lönestrukturens andra del, den individuella lönedelen, fastställs utgående från kompetensen hos den tjänsteman som sköter tjänsten och hans eller hennes arbetsprestation. Bedömningen av kompetens- och prestationsfaktorerna ska grunda sig på chefens systematiska och rättvisa bedömning av ovannämnda egenskaper hos tjänstemannen. När anställningsförhållandet har fortgått i ett halvt år ska storleken på den individuella lönedelen utgöra minst 3 procent av lönen för ifrågavarande tjänst enligt svårighetsklasser.

Tjänstetidstillägget är ett separat tillägg som inte hör till lönestrukturen. Dess belopp fastställs utgående från den oavbrutna längden av tjänstemannens anställningsförhållande.



2. Befattningens svårighetsgrad

Tjänstens svårighetsgrad fastställs utgående från befattningsbeskrivningen. Vid bedömning av svårighet tillämpas en matris i anslutning till detta system.

Vid fastställande av tjänstens svårighetsgrad bedöms endast tjänsten i fråga och innehållet i de uppgifter som hör till tjänsten. Detta innebär att egenskaperna hos den tjänsteman som sköter tjänsten inte påverkar svårighetsbedömningen.

Syftet med svårighetsklassificeringen är att åstadkomma en svårighetsskala för tjänstemannauppgifter (dvs. att placera uppgifterna i ordning efter deras svårighetsgrad) som upplevs som rättvis och på så sätt anknyta tjänstens svårighetsgrad och lönen som betalas för tjänsten till varandra.

Det finns fyra faktorer med hjälp av vilka tjänstens svårighetsgrad beskrivs:

- tjänstens karaktär = omdöme som behövs för utövandet av tjänsten och dess svårighetsgrad
- verkningarna av beslutsfattande och avgöranden
- krav på interaktion
- ledning och ställning

Utgångspunkten för bedömningen är tjänsten och de uppgifter som ingår i tjänsten. Utgående från uppgifternas innehåll bedöms svårighetsgraden som varje svårighetsfaktor ställer på tjänsten.

Tjänstens svårighetsgrad och samtidigt tjänstens svårighetsklass fastställs utgående från den sammanräknade poängsumman av de olika svårighetsfaktorerna. Svårighetsklasser och löner enligt svårighetsklass jämte poänggränser framgår av kollektivavtalet.

Tjänstemannen har rätt att få veta till vilken svårighetsklass hans eller hennes tjänst hör och bestämningsgrunderna för klassificeringen.

Svårighetsklassificeringarna ska justeras regelbundet, till exempel en gång per år. Ifall en klassificeringsarbetsgrupp har tillsatts på arbetsplatsen, presenteras justeringsresultaten för klassificeringsarbetsgruppen och arbetsgruppen kan framföra sina motiverade åsikter om klassificeringarna, om hur väl systemet fungerar och om eventuella problem som framkommit. Ifall man inte har tillsatt någon klassificeringsarbetsgrupp på arbetsplatsen reserveras tjänstemännens representant/representanter möjlighet att föra fram sin motiverade åsikt om klassificeringarna, om hur väl systemet fungerar och om eventuella problem som framkommit.

2.1 Bedömning av svårighetsfaktorer

2.1.1 Befattningens karaktär

Med tjänstens karaktär bedöms kravet på självständigt omdöme som förutsätts i utövandet av tjänsten. Förutom utbildning ökar även erfarenheten som behövs i omdömessituationer omfattningen och djupet av de kunskaper som tjänstemannen behöver i omdömessituationer.

Svårigheten är desto större

- ju oftare omdömessituationer uppstår,
- ju mer olikartade de är,
- ju kortare tiden för övervägande är
- ju mer omfattande och ingående kunskaper som behövs för att fatta avgöranden
- ju självständigare beslut man fattar och ju allmänare anvisningarna är

- ju ytligare och långsammare responsen är
- ju större det normsystem som ska behärskas i arbetet är

2.1.2 Verkningarna av beslutsfattandet/avgöranden

Med beslutsfattandets verkningar bedöms betydelsen och omfattningen av besluten. För sakkunniguppdrag kännetecknande rådgivning, rekommendation eller motsvarande inverkan som baserar sig på sakkunnigheten likställs med beslutsfattande.

Svårigheten är desto större

- ju större de ekonomiska effekterna är,
- ju mer omfattande verkningarna på produktionen och kvaliteten är,
- ju större den självständiga påverkan som hänför sig till personalförvaltningen eller kundservicen är,
- ju mer betydande verkningarna på miljön, arbetarskyddet och den allmänna säkerheten är.

2.1.3 Krav på interaktion

Med påverkan bedöms svårighetsgraden hos den påverkan som utövas på det egna företaget eller verksamhetsställets personal och/eller utomstående personer. Påverkan är en typisk kommunikationsform inom området för ledning, planering, marknadsföring, personalförvaltning och handel liksom i andra kontakter i anslutning till företagsbilden.

Svårighetsgraden hos påverkan är desto större

- ju större skyldigheten till rådgivning, handledning eller utbildning är,
- ju mer mångfasetterad och omfattande kommunikations- och kontaktnätet (kunder, övriga organisationer, myndigheter, underleverantörer, massmedierna och motsvarande intressentgrupper) är,
- ju mer omfattande sakkunnighet och erfarenhet upprätthållandet av kontakterna förutsätter och/eller ju talrikare påverkanskontakterna är,
- ju mer betydelsefull och omfattande social kompetens och/eller motiveringsförmåga påverkan förutsätter.

I ledningsuppdrag är svårighetsgraden hos påverkan beroende av chefuppgifternas karaktär.

2.1.4 Ledning och ställning

Ledning av olika projektartade arbeten kan likställas med chefsuppgiften, där man utgående från den sakkunnighet som förutsätts i tjänsten styr olika arbetsgrupper.

Självständigt ansvar för ett arbetsområde kan på samma sätt som likställdheten med en chefsuppgift framhäva växelverkans svårighetsgrad.

I ett ledningsuppdrag är svårighetsgraden hos växelverkan beroende av chefuppgifternas karaktär.

3. Vikariat och befattningens svårighetsgrad

Om det i tjänsten ingår vikariat t.ex. vid organisering av arbeten eller vid sjukdom, semester eller i liknande situationer beaktas dessa vid bedömningen av tjänstens svårighetsgrad. Det finns skäl att så noggrant som möjligt beakta dylika vikariat i befattningsbeskrivningen.

Övriga vikariat ersätts så som lokalt avtalas.

4. Individuell kompetens

Tjänstemännens individuella lönedel fastställs utgående från tjänstemannens kompetens och arbetsprestation. Reglering av den individuella lönen utgör en del av företagets lönepolitik. Kompetensbedömningen ska rättvist styra de individuella lönerna och löneutvecklingen. Den individuella lönedelen ska utgöra minst 3 procent av lönen enligt uppgiftens svårighetsgrad.

Kompetensen bedöms av chefen som i bedömningen strävar efter fullständig objektivitet. Bedömningen av de individuella faktorerna genomförs minst en gång per år, om inte annat avtalas lokalt. Det rekommenderas att befattningsbeskrivningarna som ligger till grund för bedömningen av uppgifternas svårighetsgrader granskas samtidigt som den individuella kompetensen bedöms.

För att trygga en objektiv och konsekvent bedömning ska företaget tillämpa en systematisk kompetensklassificering. Arbetsgivaren gör upp ett system för bedömning av kompetens, i vilket företagsverksamheten och dess mål bestämmer vilka kompetensfaktorer, som upplevs som rättvisa och uppmuntrande, man väljer att tillämpa och hur de betonas. Innan systemet tas i bruk behandlas systemets innehåll tillsammans med tjänstemännen och deras representanter och de grunder som tillämpas i bedömningen av kompetens och prestation utreds för tjänstemännen och deras representanter och de bereds möjlighet att framföra sina åsikter om och förslag till utveckling av systemet.

Bedömningen av en ny tjänstemans personliga faktorer genomförs inom ett halvt år efter att anställningen inleddes. Fram till dess motsvarar lönen åtminstone den uppgiftsspecifika lönen. Tjänstemannens kompetens och arbetsprestation bedöms alltid i förhållande till hans eller hennes aktuella uppgifter. Ifall uppgifterna förändras ska personens kompetens i förhållande till de nya uppgifterna bedömas på nytt. Den del av den individuella helhetslönen som motsvarar kompetensen kan alltså ändras i en dylik situation.

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

Tjänsteman äger rätt att veta svårighetsklassificeringen för sin uppgift samt sin individuella lönedel samt dess fastställande.

Tjänstemännens förtroendeman ges årligen som gruppvis information, dvs. för en grupp som omfattar minst 6 tjänstemän, uppgifter om medeltalet av bedömningsresultaten för gruppen och deras genomsnittliga inverkan på lönesättningen.

Med kompetens avses alla de personliga egenskaper hos en tjänsteman som direkt eller indirekt påverkar utförandet av uppgiften. Kompetensen jämförs i förhållande till befattningens svårighetsgrad. Bra kompetens och goda arbetsprestationer förekommer på alla svårighetsnivåer. Kompetensfaktorerna ska uppfylla kriterierna för rättvisa och uppmuntran.

Lönesystem

Av detta följer att man åtminstone ska ställa följande kriterier på faktorerna:

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

Det finns skäl att ha ett tydligt och enkelt system för bedömningen, så att systemet är tillräckligt lätt att tillämpa och kompetensfaktorerna eller betoningarna kan ändras enligt situation.

Förbunden är eniga om att upprätthållandet av lönesystemet förutsätter att bedömningen av kompetens och arbetsprestationer utgör en naturlig del av växelverkan mellan cheferna och deras underställda. Vid utvecklings- och bedömningssamtal kan man bidra till att upprätthålla och utveckla tjänstemannens yrkesmässiga kunnande till exempel med hjälp av individuella utbildningsprogram.

Förbunden har utarbetat modellsystem bland vilka företaget kan välja ett som det tar i bruk som sådant eller anpassat efter förhållandena på arbetsplatsen. Företaget kan också tillämpa andra bedömningsmetoder.

5. Förändringar

Svårigheten hos en ny tjänst som utformas för en ny tjänsteman definieras så snabbt som möjligt, dock senast inom tre månader efter att tjänstemannens anställning inleddes. Om man inte t.ex. på grund av svårigheten att utforma uppgiftens innehåll har kommit överens om annat, fastställs lönen från början av anställningsförhållandet enligt resultatet av den ovan nämnda klassificeringen.

När innehållet i en existerande uppgift bestående förändras, ska tjänstens svårighetsgrad utan dröjsmål bedömas på nytt. När svårighetsklassen ändras ska eventuella löneförhöjningar till följd av det genomföras från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast efter ändringen.

När en tjänsteman övergår från en uppgift till en annan iakttas klassificeringen för den nya uppgiften från början av den första lönebetalningsperioden efter övergången. Ifall personbytet inverkar på den nya uppgiftens innehåll ska den eventuella inverkan som ändringen för med sig granskas omedelbart. En löneförhöjning som den ändrade klassificeringen eventuellt ger upphov till genomförs från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast efter övergången.

6. Tjänstetidstillägg

Till en tjänsteman betalas ett separat tjänstetidstillägg utanför lönesystemet som baserar sig på det gällande anställningsförhållandets oavbrutna längd. Beloppet av tjänstetidstillägget framgår av kollektivavtalet.

7. Övergång till en ny lönestruktur

Vid övergången till ett nytt lönesystem och därmed också till en ny lönestruktur fastställs för varje tjänsteman på ovan beskrivet sätt en lön som fastställs på basis av uppgiftens svårighetsgrad och tjänstemannens kompetens samt med stöd av det separata tjänstetidstillägget som man avtalat om i kollektivavtalet.

Ifall lönen enligt den nya lönestrukturen är högre än personens tidigare lön ska den höjas så att den motsvarar den nya lönen (exempel 1). I en situation där den individuella lönen enligt den nya lönestrukturen underskrider den tidigare lönen (exempel 2), får tjänstemannens lön

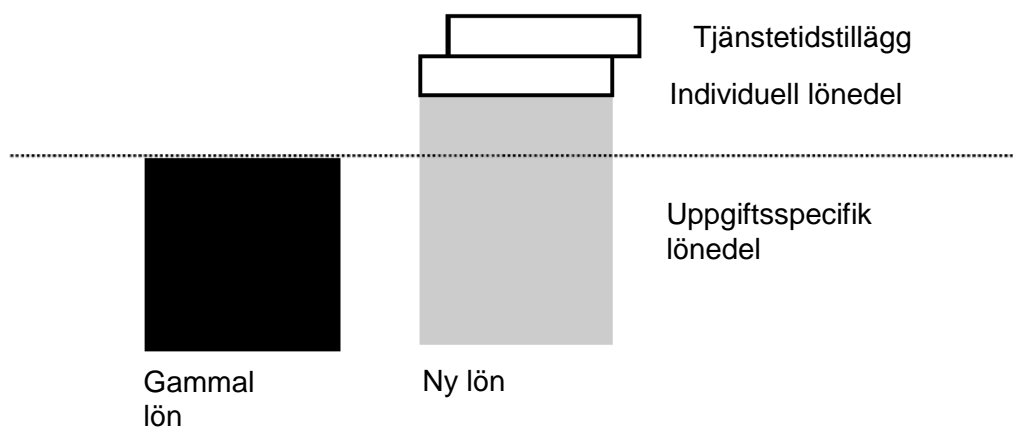
Lönesystem

dock inte sänkas vid övergången till det nya systemet. I en sådan situation kan en post som senare skärs av förbli i den individuella lönedelen.

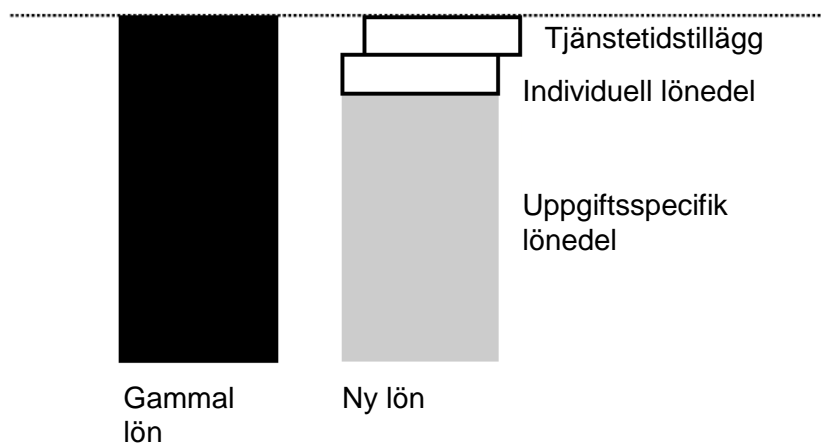
Avskärningen kan ske om t.ex. kompetensfaktorerna förändras eller i situationer då svårighetsklasslönerna för uppgiften i samband med en kollektivavtalslösning har höjts utöver den allmänna förhöjningen.

Även tjänstetidstillägget behandlas i övergångsskedet som en del av tjänstemannens individuella lön.

Exempel 1



Exempel 2



8. Naturaförmåner

Naturaförmånernas gängse värde betraktas vid tillämpningen av lönesystemet som naturaförmånernas penningvärde. När det inte är möjligt att fastställa något gängse värde tillämpas i stället beskattningsvärdet. Skattestyrelsen fastställer årligen de grunder enligt vilka naturaförmånernas penningvärde bestäms i beskattningen.

Lönesystem

Exempel på beräkningen av en naturaförmån (bostadsförmån)

Lön		1 600 euro
Enligt gängse prisnivå eller skattestyrelsens beslut		
Hyresvärde	280 euro	
Uppburen hyra	80 euro	
Penningvärdet på en bostadsförmån som anmälts i lönestatistiken	200 euro	200 euro
Lön som använts vid tillämpning av lönebestämmelser		1 800 euro

9. Lönesättning för unga arbetstagare och praktikanter

1. Praktikanter och sommararbetare

Med praktikanter avses personer som studerar vid yrkesläroanstalter, yrkeshögskolor och högskolor och arbetar under tiden mellan terminerna eller som under utbildningstiden skaffar sig den arbetserfarenhet som examen förutsätter.

Med sommarjobbare (anställda under tiden 2.5 –30.9) avses däremot elever eller personer under 25 år som studerar i andra läroinrättningar än i läroinrättningar inom branschen.

Lönen för praktikanter och sommararbetare får underskrida den aktuella svårighetsklasslönen med 25 procent.

2. Turordning vid reducering och återanställningsskyldighet

Bestämmelserna om turordning vid reducering av arbetskraft i kollektivavtalet och bestämmelserna om återanställningsskyldighet i arbetsavtalslagen gäller inte sådana fall där det är fråga om en obligatorisk arbetspraktik i anknytning till en examen. En förutsättning är att arbetsgivaren och förtroendemannen gemensamt konstaterar att praktiken inte påverkar de övriga arbetstagarnas anställningsförhållanden eller anställningsvillkor.

3. Sommarpraktikprogrammet "Lär känna arbetslivet och tjäna en slant" åren 2022–2023

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

Syftet med sommarpraktikprogrammet är att ge ungdomar personliga erfarenheter av verksamheten på arbetsplatser i branschen, de olika arbetsuppgifterna som förekommer på företagen, personalstrukturen, samarbetsformerna och de möjligheter som branschen erbjuder samt samtidigt erbjuda ungdomarna lämpligt praktiskt arbete. Sommarpraktikplatserna ansöks direkt hos branschföretagen.

Därutöver har parterna avtalat följande:

1. Bestämmelserna nedan avser grundskoleelever, gymnasister, elever i årskurs tio och unga i VALMA-utbildning, vars anställningsförhållande bygger på sommarpraktikprogrammet Lär känna arbetslivet och tjäna en slant.
2. Anställningsförhållandet som enligt sommarpraktikprogrammet varar i två veckor eller tio arbetsdagar kan förläggas till perioden 1.6–31.8 åren 2022–2023. En ung person kan göra flera praktikperioder per år hos samma arbetsgivare enligt denna rekommendation.
3. Lönen för sommarpraktikprogrammet "Lär känna arbetslivet och tjäna en slant" betalas åren 2022 och 2023 i form av en engångsersättning på **365 euro**. I lönen ingår den semesterersättning som intjänats under praktikanttiden. För lönen betalas lagstadgade socialskyddsavgifter beroende på personens ålder.
4. Löner, lönegrunder och övriga bestämmelser om förmåner med penningvärde i kollektivavtalet tillämpas inte på de personer vilkas anställningsförhållande baserar sig på det sommarpraktikprogram som avses i detta protokoll. Med undantag av den ordinarie arbetstidens längd tillämpas på dem inte heller kollektivavtalets bestämmelser om arbetstid, ifall dessa skulle försvåra det praktiska förverkligandet av sommarpraktikantprogrammet.

10. Företagsspecifika system

Lokalt kan även avtalas om tillämpningen av ett nytt lönesystem speciellt när det är meningen att på de olika personalgrupperna på företaget tillämpa något annat gemensamt system.

Ett lokalt avtal ska ges förbunden för kännedom.

11. Avgörande av meningsskiljaktigheter

Lokala meningsskiljaktigheter som beror på tillämpningen av detta lönesystem avgörs med iakttagande av förhandlingsordningen i kollektivavtalet. Parterna avtalar om tillsättande av en separat tvistenämnd som i sista hand avgör meningsskiljaktigheterna om bedömningen av tjänstens svårighetsgrad.

Tvistenämnden består av lika många utsedda representanter för tjänstemanna- och arbetsgivarorganisationerna. Vid behov väljer dessa en opartisk ordförande för nämnden.

Lönesystem

BEFATTNINGENS KARAKTÄR VERKNINGARNA AV BESLUTFATTANDE/AVGÖRANDE

<p>Tjänstens karaktär mäter kravet på självständigt omdöme.</p> <p>Svårighetsgraden ökar</p> <ul style="list-style-type: none"> - ju oftare det förekommer omdömessituationer - ju mer olikartade de är - ju kortare tiden för övervägande är - ju mer omfattande och ingående kunskaper som behövs för att fatta avgöranden - ju självständigare beslut man fattar och ju allmänare anvisningarna är - ju yttligare och långsammare responsen är - ju större det normsystem som ska behärskas i arbetet är <p>Förutom utbildning ökar även den erfarenhet som behövs i omdömessituationer omfattningen och djupet hos de kunskaper som tjänstemannen behöver i omdömessituationer.</p>	<p>Med beslutsfattandets verkningar mäts betydelsen och omfattningen av besluten.</p> <p>Svårigheten hos beslutsfattandet är desto större</p> <ul style="list-style-type: none"> - ju större de ekonomiska effekterna är - ju mer omfattande verkningarna på produktionen och kvaliteten är - ju större den självständiga påverkan som hänför sig till personalförvaltningen eller kundservicen är - ju mer betydande verkningarna är på miljön, arbetarskyddet och den allmänna säkerheten <p>För sakkunniguppdrag kännetecknande rådgivning, rekommendation eller motsvarande inverkan som baserar sig på sakkunnigheten likställs med beslutsfattande.</p>			
<p>BESLUT OCH AVGÖRANDE inverkar på {</p> <p>TJÄNSTENS KARAKTÄR</p>	<p>EGET ARBETE ELLER EN LITEN ARBETSGRUP P</p> <p>P.1</p>	<p>ARBETSGRUPP ELLER ARBETSGRUPPENS NÄRMILJÖ P.2</p> <p>P.2</p>	<p>AVDELNING/ENHET</p> <p>P.3</p>	<p>AVDELNINGAR/STOR ENHET</p> <p>P.4</p>
<p>T. 1 ARBETSANVISNING OCH/ELLER KNOW-HOW-UPPGIFTER</p> <ul style="list-style-type: none"> - avgöranden i likartade situationer - arbetsfältet avgränsat med anvisningar eller bekanta rutinförfaranden - iakttagande och/eller tillämpning av anvisningar och normer 	165	180	195	
<p>T. 2 KRÄVANDE KNOW-HOW-UPPGIFTER</p> <ul style="list-style-type: none"> - omdöme och avgöranden i nya situationer där grunderna fås från egna bekanta källor - tillämpning av omfattande, branschövergripande eller varierande anvisningar och normer som förutsätter omsorgsfullhet och tillit 	185	200	215	235
<p>T. 3 OMDÖMESUPPGIFTER</p> <ul style="list-style-type: none"> - planering, omdöme och avgöranden där grunden utgörs av sakkunnigheten och erfarenheten från flera uppgiftsområden - utvecklande och kreativ tillämpning av anvisningar och normer 		225	245	265
<p>T. 4 KRÄVANDE OMDÖMESUPPGIFTER</p> <ul style="list-style-type: none"> - planering, analysering och krävande avgöranden som baserar sig på respons från flera håll som man drar självständiga slutsatser och gör sammanfattningar av - omfattande kunskaper och prejudikat som utgångspunkt för avgöranden - utveckling av anvisningar och normer, självständiga och nya lösningar 		255	275	295
<p>T. 5 UTVECKLINGSMÅL, UTNYTTJANDE AV OMFATTANDE DOKUMENT</p> <ul style="list-style-type: none"> - verksamhetsprinciperna inom det egna området styr flexibelt tillsammans med responsen från flera sakkunnighåll 			310	335

Lönesystem

PÅVERKAN

VÄXELVERKAN/LEDNING OCH STÄLLNING

<p>Med påverkan mäts svårighetsgraden hos den påverkan som utövas på det egna företagets eller verksamhetsställets personal och/eller utomstående personer.</p> <p>Påverkan är en typisk kommunikationsform inom området för ledning, planering, marknadsföring, personalförvaltning och handel liksom i andra kontakter i anslutning till företagsbilden.</p> <p>Svårigheten hos beslutsfattandet är desto större</p> <ul style="list-style-type: none"> * ju större skyldigheten till rådgivning, handledning eller utbildning är * ju mer mångfasetterade och omfattande kommunikations- och kontaktnätet (kunder, övriga organisationer, myndigheter, underleverantörer, massmedierna och övriga intressentgrupper) är * ju mer omfattande sakkunnighet och erfarenhet upprätthållandet av kontakterna förutsätter och/eller ju talrikare påverkningskontakterna är * ju mer betydelsefull och omfattande social kompetens och/eller motiveringsförmåga påverkan förutsätter <p>I ledningsuppdrag är svårighetsgraden hos påverkan beroende av chefsuppgiftens karaktär.</p> <p>Ledning av olika projektartade arbeten och specialsakkunskap kan likställas med chefsuppgiften, där man utgående från sakkunnigheten styr olika arbetsgrupper.</p> <p>Självständigt ansvar för ett arbetsområde kan på samma sätt som likställdheten med en chefsuppgift framhäva växelverkans svårighetsgrad.</p>				
LEDNING OCH STÄLLNING {	Egen uppgift	Handledande eller styrande uppgift eller självständigt uppgiftsområde	Chefsuppgift eller en uppgift med organiserings- och resursansvar (t.ex. vid projekt) eller en omfattande självständig uppgift	Chefsuppgift med underställda på flera organisationsnivåer eller en omfattande chefsuppgift med organiserings- och resursansvar (t.ex. i omfattande projekt) eller en krävande självständig expertuppgift.
VÄXELVERKAN	A	B	C	D
V. 1 VANLIGA ARBETSKONTAKTER * kommunikation i arbets närmiljö * övriga kontakter vanligtvis mottagning, förmedling eller spridning av information	100	110		
V. 2 KONTAKTER PÅ EXPERTNIVÅ I ANSLUTNING TILL DET EGNA ARBETET * inom det egna uppgiftsområdet * interna kontakter inom företaget eller till företagets övriga arbetsplatser, kunder, myndigheter eller övriga intressentgrupper	120	130	140	
V. 3 MÅLINRIKTADE KONTAKTER PÅ EXPERTNIVÅ * påverkans- och förhandlingsfärdigheter eller särskild social förmåga * även utanför det egna uppgiftsområdet * kontakter även till utomstående intressentgrupper	135	145	155	165
V. 4 SJÄLVSTÄNDIGA KONTAKTER I BETYDANDE OMFATTNING * yrkesmässig specialkompetens * krävande sociala färdigheter och samarbetsfärdigheter * kontakter till och inverkan på kunder, experter och motsvarande intressentgrupper		165	175	185

Lönesystem

BEFATTNINGSBESKRIVNING	DATUM
BEFATTNINGENS NAMN	BRANSCH, ENHET ELLER AVDELNING
BEFATTNINGSHAVARENS NAMN	NÄRMASTE CHEFENS BEFATTNING (och namn)
VIKARIE FÖR BEFATTNINGSHAVAREN ÄR	VIKARIENS UPPGIFTER/VIKARIATETS ART:
BEFATTNINGENS SYFTE	
CENTRALA UPPGIFTER	
GRUNDLÄGGANDE KRAV FÖR SKÖTSELN AV BEFATTNINGEN	
UTBILDNING OCH ERFARENHET	SÄRSKILDA KRAV
FRAMGÅENDE AV SVÄRIGHETSFAKTORER	
KNOW-HOW SAMT KÄLLOR OCH KONTROLL	OMDÖMETS KARAKTÄR OCH SITUATIONER
BESLUTFATTANDETS OMFATTNING OCH VERKNINGAR	VERKNINGARNAS BETYDELSE
ARBETSKONTAKTER OCH DERAS KARAKTÄR	TJÄNSTENS STÄLLNING
INTERAKTION	TJÄNSTENS ANSVAR
TJÄNSTEMAN	CHEF

SAMARBETSAVTAL

1. Allmänna bestämmelser

Avtalsparterna strävar vardera 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. Tjänstemän har rätt att grunda och verka i arbetsmarknadsorganisationer och de får inte av dessa orsaker sägas upp eller diskrimineras i sitt arbete. Principen för avtalsbestämmelserna är säkerhet och hälsa, ickediskriminering och opartisk behandling med den enskilda tjänstemannen som utgångspunkt.

Innan politiska eller solidariska arbetsstridsåtgärder vidtas ska riksförlikningsmannen och arbetsgivar- eller tjänstemannaförbundet underrättas, om möjligt minst fyra dagar innan. Om beslut om stridsåtgärd fattas senare ska meddelande ges genast då det i praktiken är möjligt. Meddelandet ska innefatta orsakerna till de planerade stridsåtgärderna, inledningstidpunkt och omfattning.

Detta avtal tillämpas på Kemiindustrin rf:s och Sko- och Läderindustrin rf:s medlemsföretag med nedan nämnda begränsningar. Med arbetsplats avses i detta avtal produktionsenheterna på företag som är medlemmar i nämnda föreningar eller motsvarande verksamhetsenheter.

När arbetsplatsens verksamhet väsentligt dras in, utvidgas eller på grund av överlåtelse av rörelse, fusionering, bolagisering eller därmed jämförbara väsentliga organisationsändringar, omvandlas samarbetsorganisationen 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 eller arbetarskyddsombud som arbetar med förtroendemannauppgifter och om förtroendemän som arbetar med arbetarskyddsuppgifter. Om förtroendemannen inte kan utföra sina uppgifter under minst en månad (avser ej semester) och frånvaron fortgår utan att någon föregående anmälan lämnats till arbetsgivaren fungerar suppleanten som förtroendeman. När en ersättare vikarierar för arbetarskyddsfullmäktig underrättar arbetarskyddsfullmäktig arbetsgivaren skriftligen. Arbetsgivaren underrättar förtroendemannen skriftligen om vilka personer som på företagets vägnar förhandlar med förtroendemannen.

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

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

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

Tjänstemän på arbetsplatsen som hör till organisationer som binds av det här avtalet har rätt att bland sig välja en förtroendeman och en viceförtroendeman. Valet kan arrangeras på arbetsplatsen. Därvid ska samtliga ovan nämnda tjänstemän ha möjlighet att delta i valet. På arbetsplatsen kan avtalas om att arbetarskyddsfullmäktigen sköter förtroendemannens uppgifter eller tvärtom.

Förutom valet av förtroendeman eller förtroendemän kan tjänstemännen välja en avdelningsförtroendeman efter att man har kommit överens med arbetsgivaren om till vilken operativ helhet avdelningsförtroendeman väljs. Då ska det beaktas att det överenskomna verksamhetsområdet med tanke på storleken är ändamålsenligt och till sin utsträckning är sådant att det främjar behandlingen av ärenden i enlighet med förhandlingssystemet. Vid bedömningen ska bl.a. även antalet tjänstemän vid avdelningen beaktas. Ifall man inte når en överenskommelse i frågan lämnas den till förbunden för avgörande. På arbetsplatsen kan man avtala om att avdelningsförtroendemannen sköter arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter eller vice versa.

2.2 Bestämmelser som gäller arbetarskyddssamarbete

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

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

Arbetarskyddsombudet har som uppgift att bland annat vara i kontakt med arbetarskyddsfullmäktige och arbetarskyddschefen i frågor som gäller arbetarskyddet inom sitt verksamhetsområde och vid behov delta i inspektionen av arbetarskyddet. Arbetarskyddsombudens mandatperiod är densamma som arbetarskyddsfullmäktigs. Om man tillfälligt blir tvungen att omplacera arbetarskyddsombudet till ett arbete utanför hans eller hennes egentliga verksamhetsområde ska man sträva efter att omplaceringen inte oskäligt försvårar skötseln av ombudets uppgifter. I den mån arbetarskyddsombudets uppgifter förutsätter det har han eller hon rätt att komma överens med arbetsgivaren om att få befrielse från arbetet för att kunna utföra sitt uppdrag.

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

Arbetarskyddschefen och arbetarskyddsfullmäktig deltar i planeringen av den hälsofrämjande verksamheten när företagshälsovårdens verksamhetsplan utformas. De deltar också i fullföljandet och uppföljningen av planerna.

3. Bestämmelser som gäller förtroendemännens och arbetarskyddsfullmäktigs och arbetarskyddsombudets ställning

3.1 Befrielse från arbete och ersättning för inkomstbortfall

För skötseln av sina uppdrag ordnas för förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig tillfällig, regelbundet återkommande eller fullständig befrielse från arbetet. Då ska man bl.a. beakta antalet tjänstemän som ingår i personalgruppen, produktionens och verksamhetens art och antalet uppgifter i enlighet med det här avtalet.

Om det inte har avtalats om befrielse från arbetet för en arbetarskyddsfullmäktig som representerar alla personalgrupper på arbetsplatsen, beräknas arbetarskyddsfullmäktigs tidsanvändning utgående från de branschspecifika koefficienter som gäller sedan den 1 april 1986. En arbetarskyddsfullmäktig som endast representerar tjänstemännen har rätt att få tillräcklig befrielse från arbetet för att kunna sköta sina uppdrag vid för arbetet lämpliga tider. Omfattningen och arrangemangen i fråga om befrielsen utreds och avtalas lokalt.

En i detta avtal avsedd personalföreträdares månadslön sänks inte, om han eller hon förhandlar med arbetsgivarens företrädare eller i övrigt utför uppdrag som överenskommit med arbetsgivaren.

Förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens ersättningar

Arbetsgivaren betalar till förtroendemannen en särskild ersättning utanför månadslönen som fr.o.m. 1.4.2020 uppgår till

- 75 euro per månad när antalet tjänstemän är 5–9,
- 115 euro per månad när antalet tjänstemän är 10–24,
- 154 euro per månad när antalet tjänstemän är 25–50,
- 211 euro per månad när antalet tjänstemän är 51–100,
- 260 euro per månad när antalet tjänstemän är 101–200,
- 313 euro per månad när antalet tjänstemän är 201–400,

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

Om antalet tjänstemän på arbetsplatsen är under fem och förtroendemannen utför med arbetsgivaren överenskomna uppgifter utanför sin ordinarie arbetstid, betalas för den tiden övertidsersättning eller avtalas med förtroendemannen om någon annan typ av tilläggsersättning.

Arbetarskyddsfullmäktigs ersättning

Till arbetarskyddsfullmäktig betalas en ersättning som inte ingår i månadslönen. Beloppet av ersättningen är två tredjedelar (2/3) av det belopp som betalas till förtroendemannen enligt det antal personer som arbetarskyddsfullmäktige representerar.

Storleken på förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigen ersättning fastställs enligt den situation som råder den 1 januari. Om det sker förändringar i antalet tjänstemän träder motsvarande ändringar i ersättningen i kraft från och med början av följande kalenderår. Om en person handhar både förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigen uppgifter, höjs ersättningen med ett steg.

3.2 Förtroendemännens och arbetarskyddsfullmäktigs ställning

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

Som sin gemensamma tolkning konstaterar förbunden att också adb-utrustning och -program samt internetanslutning (e-post) som företaget och samfundet allmänt använder ingår i de sedvanliga kontorsredskapen. Vid bedömningen kan beaktas bl.a. företagets och samfundets storlek, omfattningen och behovet av förtroendemanna- eller arbetarskyddsfullmäktiguppdrag och den tid som använts för dessa uppdrag. Om de praktiska arrangemangen kommer man överens lokalt.

En tjänsteman som är förtroendeman, avdelningsförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig får inte, medan han eller hon sköter detta uppdrag eller av denna orsak, flyttas till ett lägre betalt arbete än det som tjänstemannen utförde före valet. Om det ordinarie arbetet, som en person som har valts till arbetarskyddsfullmäktig för arbetsplatsens alla personalgrupper, försvårar skötseln av uppdraget som förtroendeman, ska det med beaktande av förhållandena på arbetsplatsen och hans eller hennes yrkeskunskap ordnas med annat arbete. Ett dylikt arrangemang får inte medföra en sänkning av förtjänsten.

Förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigs förtjänstutveckling ska motsvara förtjänstutvecklingen i företaget. Granskningen av detta liksom eventuella löneförhöjningar till följd av detta genomförs årligen.

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 yrkesskickligheten för det tidigare eller motsvarande arbete förutsätter yrkesmässig utbildning. Arbetsgivaren ordnar sådan utbildning som enligt utredningen krävs.

När arbetsgivaren ordnar yrkesutbildning reserveras förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig möjlighet att under sin mandatperiod delta i utbildningen på samma sätt som den övriga personalen.

Förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigs ställning fortgår trots att rörelsen överläts som sådan, såvida den överlåtna rörelsen eller en del av den bevarar sin självständighet. Om rörelsen som ska överlätas eller en del av den förlorar sin självständighet, har förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig rätt till efterskydd så som avses i punkt 3.3 i detta avtal från och med det att mandatperioden till följd av att rörelsen överläts löper ut.

3.3 Anställningsskydd

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

Arbetsavtalet för en avdelningsförtroendeman kan sägas upp enligt 7:10 § 2 mom. i arbetsavtalslagen endast om arbetet helt upphör och arbetsgivaren inte kan ordna honom eller henne med annat arbete som motsvarar hans eller hennes yrkeskunskap eller som i övrigt passar honom eller henne eller utbilda förtroendemannen till ett annat arbete enligt 7:4 § i arbetsavtalslagen.

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

Förtroendemannens, avdelningsförtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal får inte hävas i strid mot bestämmelserna i 8:1-3 § i arbetsavtalslagen.

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

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

Om en förtroendemans, en avdelnings förtroendeman eller en arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal har hävts i strid mot detta avtal, ska arbetsgivaren ersätta honom eller henne med minst 10 och högst 30 månaders lön. Ersättningen ska fastställas i enlighet med 12:2 § 2 mom. i arbetsavtalslagen. Kränkning av rättigheterna enligt detta avtal ska beaktas som en faktor som höjer ersättningens belopp. Då antalet regelbundet arbetande arbetare och tjänstemän på en produktionsanläggning eller motsvarande verksamhetsenhet är 20 eller mindre, är den ovan nämnda ersättningen för arbetarskyddsfullmäktigs del emellertid minst 4 månaders lön och högst den ersättning som fastställs i enlighet med 12:2 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.

Om arbetsgivaren säger upp arbetsavtalet för tjänstemännens vice förtroendeman eller permitterar honom eller henne när han eller hon inte vikarierar för förtroendemannen och inte heller annars innehar förtroendemannaställning, anses uppsägningen eller permitteringen bero på tjänstemannens förtroendeuppdrag, om arbetsgivaren inte kan visa att åtgärden beror på en annan omständighet. Detta antagande i enlighet med avtalsbestämmelsen gäller under ersättarens mandatperiod och sex månader efter att perioden upphört.

Förbundsbehandling angående förtroendemans ställning

Konflikter som berör hävandet av en förtroendemans och en arbetarskyddsfullmäktigs anställningsförhållande ska omedelbart meddelas arbetsgivarförbundet som ska vidarebefordra ärendet till arbetstagarförbundet för kännedom.

Förbunden ska utan onödiga dröjsmål med de lokala parternas medverkan klargöra bakgrunden till hävningen av arbetsavtalet.

Förbunden ska inom en vecka från det att utredningsarbetet upphört behandla konflikterna gällande upphörandet av en förtroendemans och en arbetarskyddsfullmäktigs anställningsförhållande i en förhandling mellan förbunden samt ge sina utlåtanden i ärendet. Förbundens ståndpunkter delges arbetsgivaren.

3.4 Ersättare

Bestämmelserna i detta kapitel tillämpas på viceförtroendemannen och vicefullmäktige under den tid som de enligt detta avtal fungerar som suppleanter.

4. Samarbete

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

5. Utbildning

5.1 Yrkesutbildning

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

Om utbildningen ordnas vid en sådan tidpunkt att tjänstemannen är tvungen att komma till utbildningen efter sitt arbetsskift under sin fritid under samma dygn, ska till tjänstemannen för denna tid betalas ersättning i enlighet med grundlönen eller ges en motsvarande ledig tid. Om tjänstemannen deltar i utbildningen under sin ordinarie arbetstid görs det inga avdrag på hans eller hennes lön på grund av detta. För resor i anslutning till utbildningar betalas inte lön för resetid.

Om tjänstemannen deltar i en utbildning på sin lediga dag, avtalas vid behov lokalt om ersättningsgrunderna för deltagandet i utbildningen.

När utbildningar ordnas är det viktigt att se till att tjänstemännen får en tillräckligt lång daglig vilotid.

Samarbetsavtal

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

Protokollsanteckning:

Utbildningar utgör i huvudsak inte arbetstid och ingen lön för restid utgår för dem. I undantagsfall kan utbildningen vara arbetstid i enlighet med tillämpningsanvisningen varvid lön för restid utbetalas på samma sätt som vid arbetsresa.

5.2 Gemensam utbildning

Utbildning som främjar samarbetet på arbetsplatsen ordnas av arbetsmarknadsparterna eller arbetsgivar- och tjänstemannaparten gemensamt på arbetsplatsen eller annorstädes.

Grundkurser i arbetarskyddssamarbete samt specialkurser som krävs för arbetarskyddssamarbetet är sådan gemensam utbildning som avses i denna punkt.

Bestämmelserna om gemensam utbildning tillämpas också vid utbildning som hänför sig till medinflytandesystem och lokala avtal. Också mellan arbetsgivare och vederbörande person kan avtal om deltagande i utbildning ingås.

Till den som deltar i utbildning betalas ersättning så som bestäms under punkt 5.1. Om medverkan i en utbildning avtalas lokalt beroende på utbildningens art i det samarbetsorgan som kommer i fråga eller mellan arbetsgivaren och förtroendemannen.

5.3 Fackföreningsutbildning

5.3.1 Anställningsförhållandets bestånd och anmälningstider

Tjänstemän ges möjlighet att delta i Tjänstemannacentralorganisationen STTK:s och dess medlemsförbund kurser som pågår en månad eller kortare tid, om det inte innebär kännbara olägenheter för företagets verksamhet. Vid bedömningen av ovan nämnda olägenhet beaktas arbetsplatsens storlek. Anmälan om avsikt att delta i en kurs ska göras så tidigt som möjligt. I nekande fall underrättas förbindelsepersonen senast 10 dagar innan kursen inleds om orsaken till att beviljandet av ledighet skulle medföra kännbar olägenhet. I dylika fall rekommenderas att man gemensamt ska sträva efter att klargöra en eventuell ny tidpunkt då inget hinder för deltagande i kursen föreligger.

På förhand ska konstateras om det är fråga om en sådan utbildning för vilken arbetsgivaren i enlighet med detta avtal ska betala ersättning till tjänstemannen.

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

5.3.2 Ersättningar

För kurser som ordnas i Tjänstemannacentralorganisationen STTK:s eller dess medlemsförbunds utbildningslokaler eller av särskild anledning på annat håll och som centralorganisationernas utbildningsarbetsgrupp har godkänt, betalar arbetsgivaren till förtroendemannen, avdelningsförtroendemannen, vice förtroendemannen, arbetarskyddsfullmäktigen, vice arbetarskyddsfullmäktigen, arbetarskyddskommissionens medlemmar och arbetarskyddsombudet månadslön för sådan utbildning som deras uppgifter förutsätter, till förtroendemannen och avdelningsförtroendemannen för högst en månad och till ovan nämnda personer i arbetarskyddsuppdrag för högst två veckor.

Samarbetsavtal

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

Dessutom betalas till tjänstemän som avses i punkt 5.3.2 för varje sådan kursdag för vilken man inte gör avdrag på månadslönen, en mellan centralorganisationerna avtalad måltidsersättning som ersättning för måltidskostnaderna som orsakas kursarrangören för kursen.

Arbetsgivaren är skyldig att betala ovan avsedda ersättningar till samma person endast en gång för samma eller till innehållet motsvarande utbildning.

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

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

Måltidsersättning

Måltidsersättningens belopp (för utbildning i enlighet med samarbetsavtalet):

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

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

6. Informationsverksamhet

Arbetsgivaren ska för personalen eller dess företrädare presentera:

1. En enhetlig redogörelse två gånger om året för företagets eller sammanslutningens ekonomiska situation, av vilken framgår utvecklingsutsikterna för produktionen, serviceverksamheten eller annan verksamhet, sysselsättningen, lönsamheten och kostnadsstrukturen, enligt 2 kapitlet 11 § 1 momentet 3 punkten i samarbetslagen.

2. Om inte annat avtalas, årligen bokslut och verksamhetsberättelse, om arbetsgivaren ska göra upp bokslut och verksamhetsberättelse enligt 2 kapitlet 11 § 2 momentet 3 punkten i samarbetslagen.

Företaget bör utan dröjsmål informera om väsentliga förändringar i uppgifterna som nämns ovan i 1 och 2 punkten.

Samarbetsavtal

Om en tjänstemannauppgift som omfattas av detta kollektivavtals tillämpningsområde ändras så att det innebär en ändring av personalgrupper ska förtroendemannen underrättas om ändringen.

Protokollsanteckning:

Förbunden understryker vikten av att på ett rätt och konsekvent sätt tolka bestämmelserna om avtalets tillämpningsområden för tjänstemän som redan är i anställningsförhållande och för nya tjänstemän. Ifall det uppstår meningsskiljaktigheter på arbetsplatsen om avtalets tillämpningsområde ska frågan behandlas mellan förbunden med iakttagande av ett forcerat förhandlingsförfarande.

Vid behov kan parterna tillsammans höra representanter för de högre tjänstemännen i ärendet. Vid förhandlingarna, ifall någondera parten så önskar, kan också utomstående expertis anlitas för att en lösning ska kunna uppnås.

Arbetsgivaren informerar förtroendemannen och, såvitt möjligt, även arbetarskyddsfullmäktig på förhand om utomstående arbetskraft som deltar i företagets tjänstemannauppgifter. Om information på grund av arbetets brådskande karaktär eller liknande orsaker inte är möjlig kan informationen i dessa undantagsfall ges utan dröjsmål i efterskott.

Anlitande av hyrd arbetskraft ska man sträva efter att begränsa till att endast utjämna arbetstoppar eller i övrigt till sådana uppgifter som man på grund av arbetets brådskande natur, begränsade varaktighet, med arbetet förbundna krav på yrkeskunskap eller specialkompetens eller andra motsvarande orsaker inte kan eller som det inte är möjligt att låta de egna tjänstemännen utföra.

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 också rätt att till sina medlemmar dela ut möteskallelser och meddelanden som gäller anställningsförhållandena på arbetsplatsen eller arbetsmarknadsfrågor. Personalgrupperna har rätt att på arbetsplatsens anslagstavla eller, enligt lokal överenskommelse, med hjälp av andra ordinarie informationskanaler utöver arbetsmarknadsfrågor även informera om allmänna frågor.

I enlighet med detta avtal ges förtroendemannen eller avdelningsförtroendemannen vid meningsskiljaktigheter som ingår i deras uppgifter all information som behövs för att utreda ett 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 tjänstemän som omfattas av förtroendemannens verksamhetsområde. Förtroendemannen ska på begäran få uppgifter om nya tjänstemän.

Lönespecifikationer enligt lönestatistiken ges förtroendemannen skriftligen i form av lönestatistikuppgifter en gång per år omedelbart efter att tjänstemannastatistiken enligt statistiksamarbetsavtalet har färdigställts: genomsnittlig lön enligt svårighetsgrad och kön, genomsnittliga förtjänster per förtjänstpost enligt svårighetsgrad och kön.

Förtroendemannen ges uppgifter om de genomsnittliga månadsinkomsterna för grupper som består av minst sex personer. Om uppgifter om två eller flera lönegrupper på grund av ovan inte kan ges, slås den förra eller nästa lönegrupp ihop till en grupp om vilken uppgifterna ges. För att integritetsskyddet ska bevaras kan man avtala lokalt om på vilket sätt uppgifterna ska ges för grupper på färre än sex personer.

Samarbetsavtal

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

Förtroendemannen får ovan avsedda uppgifter konfidentiellt för att kunna utföra sitt uppdrag. Uppgifter får inte lämnas ut till andra företags förtroendemän eller annars spridas ut. Arbetsgivaren lämnar till förtroendemannen uppgifter om nya tjänstemän som anställts hos arbetsgivaren och om innehållet i deras arbetsuppgifter.

7. Ikraftträdande

Detta avtal ersätter det avtal som ingåtts den 1 februari 2013 och gäller från och med den 1 maj 2010 som en del av kollektivavtalet för tjänstemän i Kemiindustrin rf och Sko- och Läderindustrin rf.

Helsingfors den 21 april 2010

KEMIINDUSTRIN RF
SKO- OCH LÄDERINDUSTRIN RF

Timo Sarparanta Jaana Neuvonen

TJÄNSTEMANNAUNIONEN TU RF

Antti Rinne Markku Palokangas Iris Schiewek

VERKSAMHETSMODELL FÖR SYSSELSÄTTNING OCH OMSTÄLLNINGSSKYDD

Syftet med den nya verksamhetsmodellen mellan arbetsgivaren, arbetstagarna och Arbetskraftsmyndigheten är att effektivisera samarbetet och sysselsätta arbetstagarna snarast möjligt.

1. Samarbets- och uppsägningsförfarande

Vid inledandet av samarbetsförhandlingar 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 verksamhetsprinciper under uppsägningstiden i fråga om arbetsplatssökandet, utbildningen och anlitandet av Arbetskraftsservice. I planen beaktas de gällande normerna för tillvägagångssättet vid personalnedskärningar. Om samarbetsförhandlingarna berör under 10 arbetstagare, presenteras i samarbetsförfarandet de planerade verksamhetsprinciperna under uppsägningstiden för arbetssökandet, utbildningen och anlitandet av Arbetskraftsservice.

Förhandlingarna om verksamhetsplanens innehåll hindras inte av begränsningen enligt vilken behandlingen av alternativen för uppsägning vid samarbetsförhandlingarna om stora uppsägningar kan inledas tidigast efter sju dagar efter det att grunden och inverkningarna behandlades.

I samband med samarbetsförfarandet som gäller den planerade reduceringen behandlas även de ändringar som behövs i personalplanen.

Arbetsgivaren och Arbetskraftsmyndigheten kartlägger tillsammans utan dröjsmål den offentliga Arbetskraftsservice som behövs när samarbetsförfarandet eller små företags uppsägningsförfaranden 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.

2. Sysselsättningsprogram och dess genomförande under uppsägningstid

Arbetsgivaren har underrättelseskyldighet om rätten till sysselsättningsprogram och förhöjt utbildningsstöd.

Arbetsgivaren underrättar Arbetskraftsmyndigheten om en uppsägning av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker om den uppsagda arbetstagaren har en arbetshistoria på minst tre år. Anmälningsskyldigheten berör även upphörandet av ett sådant tidsbundet anställningsförhållande, som består av ett eller flera tidsbundna arbetsavtal hos samma arbetsgivare och som fortgått oavbrutet under minst tre år eller enbart haft kortvariga avbrott.

Arbetsgivaren är skyldig att med arbetstagarens samtycke lämna ut uppgifterna om arbetstagarens utbildning, arbetserfarenhet och arbetsuppgifter till Arbetskraftsmyndigheten genast efter uppsägningen. Arbetsgivaren deltar även i övrigt vid överenskommelse i utarbetandet av sysselsättningsprogrammet.

Arbetstagaren har möjlighet att delta i utarbetandet av sysselsättningsprogram. Sysselsättningsplanen kan vid behov kompletteras senare.

Om ingenting annat har överenskommit då uppsägningen sker har arbetstagaren rätt till ledigt utan inkomstbortfall för att under sin uppsägningstid delta i upprättandet av sysselsättningsprogrammet, arbetssökning på eget initiativ eller på myndighets initiativ och

Verksamhetsmodell för sysselsättning och omställningsskydd

arbetsintervju, omplaceringsträning, inläring i arbetet och praktik eller arbetskraftspolitisk utbildning enligt arbetstagarens sysselsättningsprogram.

Beroende på hur länge anställningen fortgått är ledighetens längd följande:

- 1) högst fem dagar om arbetstagarens uppsägningstid är högst en månad;
- 2) högst tio dagar om arbetstagarens uppsägningstid är över en månad men högst fyra månader;
- 3) högst tjugo dagar om arbetstagarens uppsägningstid är över fyra månader.

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

Arbetstagaren bör utan dröjsmål meddela arbetsgivaren om ledigheten och på begäran visa upp en tillförlitlig utredning av grunden för ledigheten.

Utöver det som avtalats ovan har tjänstemannen rätt till högst fem arbetsdagars sysselsättningsledighet för arbetskraftspolitisk vuxenutbildning, praktik och inläring i arbetet enligt sysselsättningsprogrammet. En förutsättning för här avsedd extra sysselsättningsledighet är att det för arbetsgivaren läggs fram ett sysselsättningsprogram som utarbetats tillsammans med arbetskraftsmyndigheterna. Sysselsättningsprogrammet ska omfatta den arbetskraftspolitiska vuxenutbildningen, praktik eller inläring i arbetet som behövs för att tjänstemannen kan ta ut extra sysselsättningsledighet.

BILAGA 1 FÖRKORTNING AV ARBETSTID I ETT- OCH TVÅSKIFTARBETE

1. Tillämpningsområde

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

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

2. Intjänning av ledighet

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

Minst	17	arbetsskift	1	ledig dag
"	34	"	2	lediga dagar
"	51	"	3	"
"	68	"	4	"
"	85	"	5	"
"	102	"	6	"
"	119	"	7	"
"	136	"	8	"
"	153	"	9	"
"	170	"	10	"
"	187	"	11	"
"	210	"	12,5	"

Som ordinarie arbetsdagar i arbete räknas dessutom den tid för vilken arbetsgivaren betalar lön för sjuktid eller vid barnsörd ledighet samt utbildning som arbetsgivaren bekostar också delvis, om arbetsgivaren betalar lön för den. Med arbetade dagar likställs även den ledighet som avses i 34 § i kollektivavtalet (kort tillfällig ledighet) och som arbetsgivaren betalar lön för. Ledigheterna tas alltså både ut och intjänas under de nämnda tiderna. Likställda med arbetade dagar anses också de lediga dagar som avses i detta avtal.

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

3. Beviljande av ledighet

Ledig tid som ackumulerats under kalenderåret ges tjänstemannen senast före utgången av april följande år. Ledig tid kan också utifrån en överenskommelse med tjänstemannen ersättas med pengar eller ges som ledig tid vid en annan överenskommen tidpunkt. Ledigheten ges vid en tidpunkt som bestäms av arbetsgivaren. Arbetsgivaren ska underrätta tjänstemannen om ledigheten senast två veckor innan ledigheten, om inte annat avtalas.

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

Om tjänstemannens anställningsförhållande upphör och den intjänade ledigheten inte har getts före det, ersätts tjänstemannen för den outtagna ledigheten i enlighet med anvisningen om beräkning av deltidslön som man avtalat om i 13 §. Ersättningen betalas endast för fulla dagar.

Om en tjänsteman vid anställningsförhållandets upphörande har getts för mycket ledighet, är arbetsgivaren berättigad att innehålla motsvarande lön i samband med slutlönen så som avses i 13 §. Innehållningen görs endast för fulla dagar.

4. Inkomstnivå

Arbetstidsförkortning verkställs utan att tjänstemannens inkomstnivå sänks.

5. Semester

Vid fastställandet av semesterns längd betraktas även sådana dagar som likställda med tid i arbetet under vilka tjänstemannen är förhindrad att utföra arbete till följd av att han eller hon är ledig i enlighet med detta avtal.

BILAGA 2 FÖRKORTNING AV ARBETSTID I ETT- OCH TVÅSKIFTSARBETE VID TILLÄMPNING AV GENOMSNITTLIG VECKOARBETSTID

Alternativt system för förkortning av arbetstid

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

Den nämnda genomsnittliga veckoarbetstiden har beräknats genom att en förkortning av arbetstiden har beaktats vid uträkningen. Härvid utjämnar också söckenhelgerna samt midsommar- och julafton veckoarbetstiden till dessa mängder under kalenderåret.

Arbetstidsförkortningen verkställs genom att bevilja ledigheter så att arbetstiden under högst ett kalenderår utjämnas till i genomsnitt det antal timmar per vecka som anges i stycke 1. Semesterdagar kan inte användas för utjämning av arbetstiden.

Ledigheten hålls enligt arbetsgivarens anvisning minst ett skift åt gången, om inte annat överenskomms med funktionären om att hålla ledighet eller få ersättning för den. Oanvänd ledighet som inte antecknats i arbetstidsschemat beviljas senast före slutet av juni följande år. Om även då finns inestående ledighet ersätts den på samma sätt som veckoövertid.

Om separata beslut om beviljandet inte fattas för varje enskild ledighet, utan flera eller samtliga tidpunkter för ledigheterna fastställs samtidigt kallas denna plan ett utjämningschema för arbetstiden. När arbetsgivaren utarbetar utjämningschemat för arbetstiden ska han eller hon sträva efter att ta hänsyn till tjänstemännens individuella önskemål om tidpunkterna för ledigheterna inom de gränser som produktionsbehovet och drift- och servicetiderna tillåter.

Utjämningschemat för arbetstiden är kollektivt till sin natur och gäller den tid då den arbetstidsform som tillämpas på arbetsstället, avdelningen eller arbetsplatsen i allmänhet är ett- eller tvåskiftsarbete. Vid övergången till en annan arbetstidsform, t.ex. treskiftsarbete, fastställs arbetstiden efter övergången enligt de bestämmelser som gäller denna arbetstidsform.

Om det ovannämnda utjämningschemat för arbetstiden inte har fastställts på förhand meddelas tidpunkten för ledigheten senast en vecka på förhand, förutsatt att parterna lokalt inte enas om annat innan ledigheten tas ut. Samma förfarande följs vid ändringar av arbetstidsschemat.

Arbetstidsförkortning verkställs utan att tjänstemannens inkomstnivå sänks.

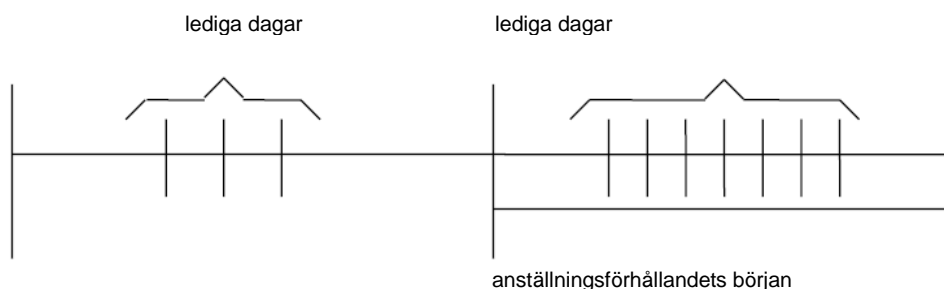
Lediga dagar som getts på basis av detta avtal och som annars skulle ha varit arbetsdagar är likställda med arbetade dagar när semester intjänas.

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

Innan arbetsgivaren verkställer en arbetstidsmodell som avses i detta avtal ska denne förhandla med tjänstemännens representanter. Vid förhandlingarna ska man se till att arbetsplatsens tjänstemannaarbete, dess karaktär och drifts- och servicetider, övriga personalgruppers arbetstidsarrangemang, samt andra motsvarande omständigheter tryggas.

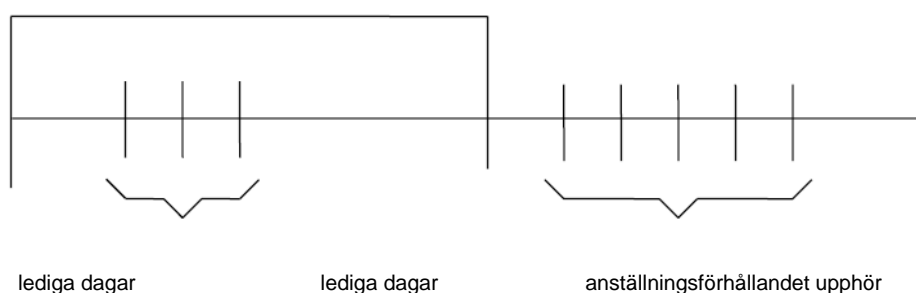
VISSA SPECIELLA SITUATIONER

1. Om anställningsförhållandet inleds mitt under året



Tjänstemannen tar ut de ledigheter som infaller efter att anställningsförhållandet inletts exempelvis enligt vad som meddelats andra tjänstemän och arbetstagare inom samma team. Det är i alla fall också möjligt att utarbeta en individuell genomsnittlig arbetstid per vecka för tjänstemannen för den återstående delen av året.

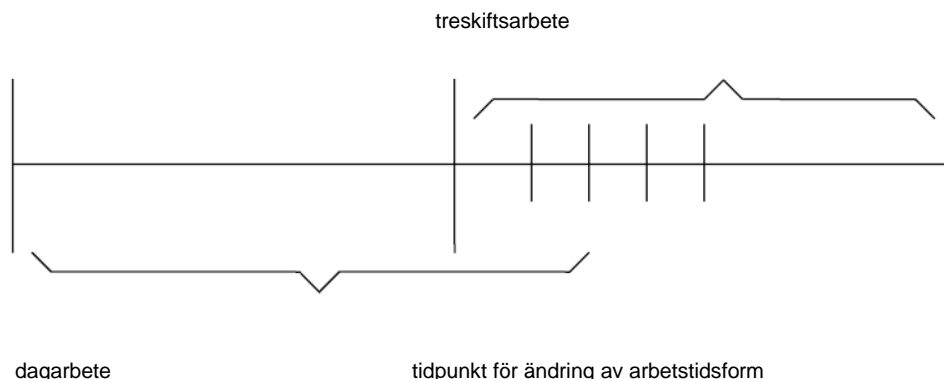
2. Om anställningsförhållandet upphör mitt under året



Om anställningen avslutas mitt under året betalas tjänstemannens utestående anställningsförmåner på normalt sätt. Icke använda lediga dagar som är antecknade i utjämnings-schemat för arbetstiden beaktas inte i detta fall. Ledigheter som inte har tagits och som inte har förts in i utjämnings-schemat för arbetstiden ersätts med ett belopp som motsvarar lönen för ordinarie arbetstid.

3. Byte av arbetstidsform eller avdelning

En tjänsteman kan exempelvis bli tvungen att byta till intermittert treskiftsarbete innan ledigheten för förkortning av arbetstiden under dagarbete har tagits ut, så att de tilltänkta lediga dagarna i stället blir arbetsdagar.



De lediga dagarna överförs inte vid byte av arbetstidsform. Ledigheten kan emellertid ges tidigare än planerat. Om treskiftsarbetet pågår endast en kortare tid kan ledigheten också ges i ett senare skede då tjänstemannen har återgått till dagarbete. Om tjänstemannens arbetstidsform byts ofta ska arbetsgivaren se till att tjänstemannens relativa arbetstid inte förlängs.

BILAGA 3 FÖRKORTNING AV ARBETSTID I INTERMITTENT TRESKIFTSARBETE

I intermittent treskiftsarbete förkortas den ordinarie arbetstiden så att den år 2022 är i genomsnitt 36,1 timmar per vecka, år 2023 i genomsnitt 35,7 timmar per vecka, år 2024 i genomsnitt 35,8 timmar per vecka och år 2025 i genomsnitt 35,7 timmar per vecka.

Arbetstiden förkortas genom att ge ledighet så att arbetstiden under en tidsperiod på högst ett kalenderår utjämnas till den mängd som nämns i stycke 1.

För arbetet ska på förhand göras upp ett utjämningschema för arbetstiden för en tidsperiod på högst ett år, under vilket den ordinarie arbetstiden per vecka utjämnas till det nämnda genomsnittet.

Protokollsanteckning

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

Arbetstidsförkortningen genomförs utan att inkomstnivån sänks. Lokalt utreds en eventuell sänkning av förtjänstnivån och en ersättning för den.

Tjänstemännen får semester i enlighet med semesterlagen och kollektivavtalet.

Lediga dagar enligt utjämnings schemat för arbetstiden likställs med arbetsdagar när semestertiderna bestäms, dock borträknat dagsarbetarnas reguljära lediga dagar som ingår i den kalendermånaden.

I intermittent treskiftsarbete ersätts det arbete som för den aktuella veckan överskrider arbetstiden per vecka enligt utjämnings schemat för arbetstiden så som man i kollektivavtalet avtalat om övertidsarbete per vecka.

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

Vid övergången från intermittent treskiftsarbete till en annan arbetstidsform liksom när tjänstemannens anställningsförhållande upphör kommer man överens om hur de intjänade men outtagna ledigheterna ska ersättas, antingen genom att ge en motsvarande ledighet eller med tjänstemannens samtycke i form av en penningersättning.

I arbetstidsformen som avses i detta avtal införtjänar tjänsteman som tillfälligt arbetar i treskiftsarbete en ledig dag per tjugo (20) i arbetsformen arbetade arbetsdygn.

BILAGA 4 FÖRKORTNING AV ARBETSTID I KONTINUERLIGT TRESKIFTSARBETE

Den genomsnittliga arbetstiden i kontinuerligt treskiftsarbete förkortas så att den i genomsnitt omfattar 35 timmar per vecka.

I arbete som avses ovan i stycke 1 ska arbetstiden med undantag av semestern under en tidsperiod på högst ett år utjämnas till i genomsnitt 35 timmar per vecka. Således är den årliga arbetstiden för de tjänstemän som är berättigade till 30 dagar semester och som tar ut sin semester under kalenderåret i genomsnitt 1655 timmar per år. På motsvarande sätt är den årliga arbetstiden för tjänstemän som är berättigade till 24 vardagars semester i genomsnitt 1695 timmar.

För arbetet ska på förhand utarbetas ett arbetstidsschema för åtminstone den tid inom vilken arbetstiden per vecka utjämnas till sagda genomsnitt.

Lediga dagar enligt utjämnings-schemat för arbetstiden likställs med arbetsdagar när semestertiderna bestäms, dock borträknat dagsarbetarnas reguljära lediga dagar som ingår i den kalendermånaden.

I arbetsformerna som avses i detta avtal ersätts för arbete som överstiger arbetstiden per vecka enligt utjämnings-schemat för arbetstiden för veckan så som i kollektivavtalet överenskommit om overtidsarbete per vecka.

Vid övergången från den arbetstidsform som avses i detta avtal till en annan arbetstidsform och när tjänstemannens anställningsförhållande upphör ersätts de intjänade och uttagna lediga dagarna genom att tjänstemannen ges en motsvarande ledighet eller med tjänstemannens samtycke i form av en penningersättning i enlighet med det som fastställs i detta avtal.

Om det inte har varit möjligt att ge tjänstemannen utjämningsledighet under kvalificeringsperioden för utjämningsledighet, ersätts de uttagna utjämningsledigheterna så att de ges som ledighet före utgången av april följande år eller enligt en överenskommelse med tjänstemannen genom att man betalar penningersättning för dem i enlighet med detta avtal på den följande lönebetalningsdagen efter att kvalifikationsperioden har gått ut, dock så att beräkningstiden omfattar en månad. Om en tjänsteman som regelbundet arbetar i någon annan arbetsform tillfälligt arbetar i intermittert treskiftsarbete, fastställs hans eller hennes arbetstid och det separata tillägget som betalas för den enligt detta avtal under denna tid.

Utjämningsledigheterna ges i första hand i enlighet med tjänstemannens arbetsskiftssystem. Utjämningsledighet åtgår och tjänas in under den tid för vilken arbetsgivaren betalar sjuklön. Som divisor används i enlighet med 18 § i tjänstemannaavtalet talet 149.

Som ordinarie utförda arbetsskift i treskiftsarbete räknas även en sådan utbildningstid som även delvis bekostas av arbetsgivaren i den mån som arbetsgivaren i enlighet med utbildningsavtalet ersätter inkomstbortfallet. Med ordinarie arbetsskift jämställs även en kort tillfällig ledighet i enlighet med 34 § i kollektivavtalet för vilken arbetsgivaren betalar lön.

Storleken på deltidslönen beräknas så som avtalas om beräkningen av deltidslön i 13 § i tjänstemannaavtalet genom att man som beräkningsgrund använder antalet arbetsdagar enligt den tabell som ingår i tillämpningsanvisningen i kollektivavtalet.

Som kompensation för inkomstbortfallet betalas till en tjänsteman i kontinuerligt treskiftsarbete månadsvis ett särskilt tillägg på 5,5 procent. Ifall det på företaget tillämpas ett system som redan beaktar kompensationen behöver ett dylikt system inte ändras.

BILAGA 5 FÖRBÄTTRING AV FÖRTROENDEMÄNNENS VERKSAMHETSFÖRUTSÄTTNINGAR FÖR ATT FRÄMJA LOKALA AVTAL PÅ ARBETSPLATSEN

Kemiindustrin rf, Sko- och Läderindustrin rf och Fackförbundet Pro rf anser det viktigt att främja lokala avtal på arbetsplatserna. Lokala avtal innebär möjligheter att utveckla verksamhetens flexibilitet och arbetssätt. Genom att utveckla arbetssätten förbättrar man enhetens produktivitet och lönsamhet. Förhandlingskulturen, intresset och engagemanget växer när man genomför en förändring tillsammans. För att stödja lokala avtal har man tagit fram en handbok om lokala avtal inom kemiindustrin.

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

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

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

En förutsättning för ett långsiktigt lokalt avtalsförfarande som främjar samarbetet på arbetsplatsen är att båda förhandlingsparterna känner till vad man kan avtal om. För att främja detta har avtalsparterna gjort upp en tabell som bifogas kollektivavtalet. Tabellen är en förteckning över saker som man enligt tjänstemannaavtalet för sko- och läderindustrin och guldsmedsindustrin samt borst- och penselbranschen kan ingå avvikande avtal om. I början av förtroendemannens mandatperiod går förtroendemannen och arbetsgivarens representant tillsammans igenom gällande lokala avtal vid företaget och huruvida de är aktuella.

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

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

BILAGA 6 PUNKTER I KOLLEKTIVAVTALET OM VILKA AVVIKANDE AVTAL KAN INGÅS**Lokala avtal i tjänstemannaavtalet för sko- och läderindustrin och guldsmedsindustrin samt borst- och penselbranschen**

Kollektivavtalspunkt	Fråga som kan avtalas lokalt
Underteckningsprotokoll	<ul style="list-style-type: none"> • Sättet att genomföra, storleken på och tidpunkten för lokal pott • Senareläggning av löneförhöjning • Beaktande av löneförhöjningar vid förhöjningar enligt kollektivavtalet • Arbetstidsexperiment • Lokalt kan avtalas att lönekartläggningen som anknyter till jämställdhetsplanen görs vart tredje år, om jämställdhetsplanen utarbetas varje år.
4 § Beräkning av förhandlingstid enligt samarbetslagen	<ul style="list-style-type: none"> • Avtal om förhandlingstiden med stöd av lagen
5 § Uppsägningstider	<ul style="list-style-type: none"> • Uppsägningstidens längd
7 § Permitteringsvarsel	<ul style="list-style-type: none"> • Permitteringsvarsel
12 § Skiftarbetestillägg samt tillägg för kvälls- och nattarbete	<ul style="list-style-type: none"> • Tidpunkterna för intjänande av skifttillägg samt kvälls- och natttillägg • Tidpunkt då skiftintervallet byts
14 § Ordinarie arbetstid	<ul style="list-style-type: none"> • Arbetstidsbank • Tio timmars arbetstid, aviseringstid • Flexibel arbetstid • Den flexibla arbetstidens maximum och flexitid • Övergång från en 37,5 timmars vecka till en 40 timmars vecka • När arbetsdygnet och arbetsveckan börjar • Övergång till flexibel arbetstid • Uppföljningsperiod • Övergång till differentierad arbetstid
15 § Genomsnittlig ordinarie arbetstid	<ul style="list-style-type: none"> • Längden på arbetstiden per dygn och per vecka
16 § Arbetsskiftförteckning och utjämningschema för arbetstid	<ul style="list-style-type: none"> • Avtal om aviseringstider om ändringar i arbetsskiftförteckningen och utjämningsystemet

Bilagor

17 § Merarbete	<ul style="list-style-type: none"> • Ersättning för mertidsarbete med motsvarande ledighet • Storleken på ersättning för merarbete • Ändring av ersättningen för mertid till månadsersättning
18 § Övertidsarbete	<ul style="list-style-type: none"> • Lön för övertid eller ersättning för övertid i form av en fast månadsersättning eller byte mot motsvarande ledighet
20 § Söckenhelgsveckor	<ul style="list-style-type: none"> • Man kan avtala lokalt om att flytta söckenhelger och den ersättning som betalas för dem till andra dagar.
22 § Söndagsarbete	<ul style="list-style-type: none"> • Betalning av söndagsförhöjning som en fast månadsersättning eller byte mot motsvarande ledighet • Det är möjligt att avtala lokalt om att flytta söckenhelger och den ersättning som betalas för dem på det sätt som beskrivs i 20 §.
23 § Flexledighet	<ul style="list-style-type: none"> • Byte av förhöjningen för mer-, övertids- och söndagsarbete eller hela lönen för denna tid, ledigheterna på grund av arbetstidsförkortning samt semesterpenningen mot flexledighet
24 § Daglig vilotid	<ul style="list-style-type: none"> • Förkortning av vilotiden per dag ända till en halvtimme
25 § Dygnsvila	<ul style="list-style-type: none"> • Förkortning av dygnsvilan
26 § Ledighet per vecka	<ul style="list-style-type: none"> • Ersättning för arbete under veckoledigheten i pengar • Tidpunkt för veckoledighet
29 § Beredskap och telefondirektiv	<ul style="list-style-type: none"> • Avtal om jourberedskap • Ersättning för beredskap • Antal timmar i beredskap bunden till en viss plats • Ersättning för telefondirektiv med ett separat tillägg
29 § Reseersättningar	<ul style="list-style-type: none"> • Dagtraktamentets storlek vid långa och korta arbetskommenderingar • Betalning av lön för restid på fritiden i form av en fast månadsersättning • Betalning av dagtraktamenten och måltidsersättning som en separat månadsersättning • Resereglemente
30 § Utbildnings- och utvecklingstillfällen	<ul style="list-style-type: none"> • Längden på utbildnings- och utvecklingsevenemang under arbetsdagen

Bilagor

32 § Semester	<ul style="list-style-type: none"> • Betalning av semesterlönen på den vanliga lönedagen • Tidpunkt för betalning av semesterpremie • Att ersätta semesterpremien med motsvarande ledighet • Att byta semesterpremien mot flexledighet • Förläggningen av semestern i kontinuerligt treskiftsarbete • Uppdelning av semestern i delar
34 § Lokala avtal	<ul style="list-style-type: none"> • Förfaringssätt för lokala avtal (parter, ett lokalt avtals varaktighet och form)
35 § Lokala avtal	<ul style="list-style-type: none"> • Uppsägningstid för lokalt avtal som gäller tills vidare
Lönesystem	<ul style="list-style-type: none"> • Tidpunkten för en ny tjänstemans lönebildning • Införande av mellanklasser i lönesystemet • Ersättning för andra vikariat än sådana som har anknytning till den egna uppgiften • Kompetensbedömningens frekvens • Företagsspecifika system
Samarbetsavtal	<ul style="list-style-type: none"> • Sammanslagning av uppgiften som förtroendeman med uppgiften som arbetarskyddsfullmäktig • Val av avdelningsförtroendeman • Val av arbetarskyddsfullmäktig • Avtal om arbetarskyddsfullmäktigens befrielse från arbetet • Grundande av ett samarbetsorgan • Avtal om ersättningsgrunder för deltagande i utbildning då utbildningen ägt rum på personens lediga dag • Deltagande i gemensam utbildning • Meddelande om arbetsmarknadsfrågor på annat överenskommet sätt istället för anslagstavla • Informationsverksamhet: För att integritetsskyddet ska bevaras kan man avtala lokalt om på vilket sätt uppgifterna ska ges för grupper på färre än sex personer.
Verksamhetsmodell för sysselsättning och omställningsskydd	<ul style="list-style-type: none"> • Omställningsskydd
Förkortning av arbetstiden i ett- och tvåskiftsarbete då genomsnittlig arbetstid per vecka tillämpas (Bilaga 2)	<ul style="list-style-type: none"> • Tid för meddelande om arbetstidsförkortningsledighet
Kollektivavtalets bilaga (Bilaga 5)	<ul style="list-style-type: none"> • Förbättring av förtroendemännens verksamhetsförutsättningar för att lösa frågor lokalt

Bilagor

Kollektivavtalets bilaga (Bilaga 7)	<ul style="list-style-type: none">• Överlevnadsklausul för att trygga verksamheten och arbetsplatserna
Anvisning för distans- och hybridarbete (Bilaga 8)	<ul style="list-style-type: none">• Avtal från fall till fall om distans- och hybridarbete

BILAGA 7 ÅTGÄRDER FÖR ATT FÖRETAGET SKA ÖVERLEVA EKONOMISKA SVÅRIGHETER

För att trygga företagets fortsatta verksamhet och arbetsplatserna:

- Används i första hand flexibla arbetstidsarrangemang och andra möjligheter i kollektivavtalet till exempel:
 - lokala avtal
 - längre och kortare arbetsskift
 - arbetstidsbank
 - söndagsförhöjningar
 - senareläggning av semesterpremier och byte mot ledighet
 - differentierad arbetstid
 - uppdelning av den del av semestern som överstiger tolv dagar
 - genom arbetsgivarens beslut
 - längre och kortare arbetsveckor
 - övergång från skiftarbete till dagarbete och tvärtom

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

Överlevnadsklausul

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

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

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

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

Om man gemensamt konstaterar att företaget håller på att råka i exceptionella ekonomiska svårigheter, som skulle leda till att användningen av arbetskraft minskar, kan man genom arbetsgivarens beslut införa en längre semesterperiod 1.4–31.10.

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

Avtalsparterna förhandlar vid behov om genomförandet av företagets överlevnadsåtgärder.

BILAGA 8 ANVISNING OM DISTANS- OCH HYBRIDARBETE

Avtalsparterna uppmuntrar arbetsplatserna att utnyttja moderna arbetsmöjligheter som främjar produktiviteten och arbetshälsan. I detta avseende riktar avtalsparterna uppmärksamhet på frågor som det är bra att beakta vid distans- och hybridarbete.

Med distansarbete avses i detta sammanhang arbete som enligt arbetsavtalet utförs utanför den egentliga arbetsplatsen. Distansarbete utgör dock inte sådant arbete som i regel utförs utanför den överenskomna arbetsplatsen. Med hybridarbete avses en arbetsmodell där man arbetar tidvis på distans och tidvis på arbetsplatsen.

Det finns ingen verksamhetsmodell som skulle passa för alla arbetsplatser. Det är dock viktigt att man diskuterar den bästa praxisen tillsammans i varje företag. Fördelarna med hybridarbete sporrar till att dra nytta av kombinationen distansarbete och arbete på plats.

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

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

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

Då man organiserar distans- eller hybridarbete skulle det vara bra att fästa vikt vid följande omständigheter:

- När är distansarbete möjligt
- När ska alla vara närvarande på arbetsplatsen
- Ska möten ordnas virtuellt eller fysiskt, eller som en kombination
- Hur sköts den sociala gemenskapen
- Distansarbetets omfattning, arrangemangets längd och avslutning
- Uppgifter som utförs som distansarbete
- Rapportering om arbete som utförs på distans
- Den tid under vilken arbetstagaren ska vara tillgänglig
- Kontakt till arbetsplatsen
- Ansvar för upphandling och underhåll av arbetsredskap och -utrustning.
- Datasäkerhet och tekniskt stöd
- Uppföljning av arbetstid