

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

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

KOLLEKTIVAVTAL FÖR
TEKNISKA TJÄNSTEMÄN I
STUVERIBRANSCHEN

1.5.2022–30.4.2023



SATAMAOPERAATTORIT
FINNISH PORT OPERATORS ASSOCIATION

ammattiliitto
pro

INNEHÅLL

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

1.5.2022–30.4.2023	1
1 § TILLÄMPNINGSOMRÅDE	1
2 § ORGANISATIONSFRIHET	1
3 § ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE	1
4 § ARBETE AV TILLFÄLLIG NATUR	2
5 § UPPSÄGNING AV KOLLEKTIVAVTALET, PERMITTERING, OMSTÄLLNINGSSKYDD	2
6 § ARBETSREGLER	7
7 § ARBETSTIDSBESTÄMMELSER	7
8 § ERSÄTTNING FÖR SKIFTARBETE, BASTUTILLÄGG, KYRKLIGA HÖGTIDER OCH SÖCKENHELGER	10
9 § ÖVERTIDSARBETE	11
10 § LÖN	14
11 § DAGPENNING OCH ERSÄTTNING FÖR RESEKOSTNADER	15
12 § SKYDDSKLÄDER	17
13 § SEMESTER	17
14 § LÖN FÖR SJUKTID, MODERSKAPS- OCH FADERSKAPSLEDIGHET ...	20
15 § BEGRAVNINGSBIDRAG	23
16 § HÄLSOUNDERSÖKNING	23
17 § GRUPPLIV- OCH ANSVARSFÖRSÄKRING	24
18 § MEDLEMSAVGIFTER	24
19 § BEMÄRKESEDAGAR	24
20 § MÖTEN PÅ ARBETSPLATSEN	24
21 § LOKALA AVTAL	25
22 § FÖRHANDLINGSORDNING OCH AVGÖRANDE AV MENINGSSKILJAKTIGHETER	26
23 § KONTINUERLIGA FÖRHANDLINGAR OCH DIALOG I BRANSCHEN	27
LÖNEAVTAL	28
1 § AVTALETS OMFATTNING	28
2 § LÖN/ARBETSLEDARE	28
3 § ARBETSGRUPPSTILLÄGG	29
4 § TERMINALTILLÄGG	30
5 § ERSÄTTNING FÖR CYKEL	30
6 § HAVERERADE FARTYG	31
OAVBRUTET TRESKIFTSARBETE	32
1 § ARBETSTID	32
2 § FEMSKIFTSSYSTEM	32

INNEHÅLL

3 § UTJÄMNING AV ARBETSTIDEN, SKIFTLEDIGHETER	34
4 § UTJÄMNING AV SKIFTLEDIGET	38
5 § NY ARBETSLEDARE	39
6 § LÖN FÖR SKIFTLEDIGHET	40
7 § ÖVERGÅNG TILL EN ANNAN ARBETSTIDSFORM	41
8 § DRIFTSSTOPP	41
9 § ARBETE UNDER DRIFTSSTOPP	41
10 § LEDIGA DYGN	42
11 § VISSA ÖVERTIDERSÄTTNINGAR, BASTUTILLÄGG, ÖVERTIDSDIVISOR	42
12 § LÖN FÖR SJUKDOMSTID	43
13 § SEMESTER	43
14 § TILLFÄLLIGA STÖRNINGAR	45
15 § ERSÄTTNING FÖR INFÖRANDE AV KONTINUERLIGT TRESKIFTSARBETE VID STUVERIARBETE OMBORD	45
 AVTAL OM FÖRKORTNING AV DEN ÅRLIGA ARBETSTIDEN	46
 ARBETSTIDSBANKSARRANGEMANG	49
 AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD FÖR TEKNISKA TJÄNSTEMÄN I STUVERIBRANSCHEN	52
 SAMARBETSAVTAL	58
 UNDERTECKNINGSPROTOKOLL FÖR KOLLEKTIVAVTALET FÖR TEKNISKA TJÄNSTEMÄN INOM STUVERIBRANSCHEN	71
 MÅNADSLÖNER	75
 TILLÄGG/ERSÄTTNINGAR	75
 FÖRTROENDEMANNENS MÅNADSERSÄTTNING	76
 ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGES MÅNADSERSÄTTNING	76

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

1.5.2022–30.4.2023

1 § TILLÄMPNINGSSOMRÅDE

- 1 Bestämmelserna i detta kollektivavtal tillämpas på anställningsförhållanden för tekniska tjänstemän (nedan arbetsledare) i stuveribranschen som är anställda vid Hamnoperatörerna rf:s medlemsföretag.
- 2 Avtalsparterna är skyldiga att se till att arbetsgivare och arbetsledare som är bundna vid det här avtalet iakttar bestämmelserna i det här avtalet.
- 3 Med arbetsledare avses i det här avtalet en teknisk tjänsteman som utgående från sitt arbetsavtalsförhållande permanent representerar arbetsgivaren gentemot arbetstagarna och som på arbetsgivarens eller en av arbetsgivaren befullmäktigad persons uppdrag fördelar, leder, övervakar eller följer med arbetet utan att själv delta i det.

2 § ORGANISATIONSFRIHET

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

3 § ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE

- 1 Arbetsgivaren eller en av honom befullmäktigad representant har rätt att anställa och säga upp en arbetsledare utan att bryta mot bestämmelserna i det här avtalet och att besluta om ledningen av arbetet.
- 2 Arbetsledaren ska vara solidarisk mot arbetsgivaren och övervaka arbetsgivarens intressen. Arbetsgivaren ska förhålla sig tillförlitligt till arbetsledaren och stödja honom eller henne i arbetet.

- 3 På en person som har valts att utföra arbetsledaruppgiften tillämpas en provotid i enlighet med arbetsavtalslagen. Under provotiden kan båda parterna säga upp anställningsförhållandet utan att iaktta uppsägningstiden. I detta fall upphör anställningsförhållandet vid utgången av den dag då anmälan om upphävandet görs och lönen betalas tills anställningsförhållandet upphör. Ordinarie anställning efter provotid gäller inte arbetsledare som anställs för rusningstider eller annan viss tid och som när de har befriats från uppgiften övergår till sitt föregående arbete. Om det uppstår meningsskiljaktigheter i sådana fall utreds frågan lokalt och från fall till fall.
- 4 En arbetsledare som anställts för en provotid betalas månadslön i enlighet med lönetabellens månadslön för arbetsledaren. Arbetsgivare ska underrätta förtroendemannen om att en arbetsledare anställs på provotid.
- 5 En arbetsledare som av befogad orsak är förhindrad att komma till arbetet ska omedelbart underrätta arbetsgivaren om detta. Ifall hindret utgörs av ett samhälleligt eller annat förtroendeuppdrag ska arbetsledaren på förhand komma överens om frånvaron med arbetsgivaren.
6. Vid rekrytering av nya arbetsledare ska arbetsgivaren säkerställa en ändamålsenlig arbetsplatsorientering. Om arbetsplatsorienteringen genomförs av en arbetsledare som omfattas av detta kollektivavtal ska man ta arbetsplatsorienteringen i beaktande i arbetsledarens arbetsmängd eller lön.

4 § ARBETE AV TILLFÄLLIG NATUR

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

5 § UPPSÄGNING AV KOLLEKTIVAVTALET, PERMITTERING, OMSTÄLLNINGSSKYDD

- 1 Uppsägningsskyddsavtalet som parterna undertecknade 16.5.2017 är en del av detta kollektivavtal.

- 2 Bägge parter ska informera om uppsägningen skriftligt och ge den andra parten ett intyg över uppsägningen.
- 3 Anställningsförhållandet avbryts inte trots att arbetsledaren överflyttas till en annan arbetsuppgift eller en annan ort i samma arbetsgivares tjänst.
- 4 I samband med att anställningen avslutas kan den semester som arbetsledaren har rätt till räknas in i uppsägningstiden, om arbetsgivaren och arbetsledaren avtalar om det.
- 5 När arbetsgivaren säger upp en arbetsledare av produktionsmässiga och ekonomiska skäl har den uppsagde arbetsledaren i de 12 månader som följer på avslutandet av anställningen förhandsrätt till samma eller liknande uppgifter som den uppsagde arbetsledaren hade utfört. Under den ovan nämnda tid får arbetsgivaren inte anlita tillfälliga timarbetsledare för arbetsledaruppgifter, om inte arbetet först har erbjudits den uppsagde arbetsledaren.
- 6 En delegation som har deltagit i samarbetsförhandlingar åtnjuter tillsammans med förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig samma uppsägningsskydd i anslutning till eventuella permitteringar och/eller uppsägningar som det har fattats beslut om under förhandlingarna. Delegationens storlek (inklusive förtroendemannen) är i företag med flera än 50 arbetsledare högst tre personer och i övriga företag högst två personer. Genom den här bestämmelsen ändras emellertid inte den praxis som tillämpas lokalt när det gäller delegationens storlek.

Tider för permitteringsvarsel

Vid permitteringen av arbetsledare iakttas, såvida man inte lokalt avtalar annorlunda, följande tider för permitteringsvarsel:

- 14 dygns varsel, om anställningsförhållandet har varat i högst fem år
- en månads varsel, om anställningsförhållandet har varat i över fem år.

Omställningsskydd

- 1 Vid inledandet av samarbetsförhandlingarna som berör minst 10 anställda framlägger arbetsgivaren en verksamhetsplan. Om innehållet i planen förhandlas med företrädare för personalen. I planen redogörs för förhandlingsrutinerna och förhandlingsformerna, den planerade tidtabellen och planerade under uppsägningstiden i fråga om arbetsplatssökandet, utbildning, anlitande av arbetsförvaltningens tjänster.
- 2 I planen beaktas de kommande normerna om hur man går tillväga i situationer där arbetskraft reduceras. Om samarbetsförhandlingarna berör färre än tio arbetstagare presenteras de planerade verksamhetsprinciperna under uppsägningstiden i fråga om jobbsökningen, utbildningen och anlitandet av arbetsförvaltningens tjänster i samarbetsförfarandet.
- 3 Samarbetsförfarandet som gäller planerade nedskärningar förbättras så att man samtidigt behandlar även de ändringar som behöver göras i personalplanen.
- 4 Under samarbetsförfarandet ska arbetsgivaren lägga fram en skriftlig utredning över alla de personers kompetens som står under uppsägningshot och i vilka uppgifter i arbetsgivarens företag eller företag som omfattas av arbetsgivarens bestämmanderätt de enskilda personerna med tanke på sin kompetens har möjlighet att omplaceras i.
- 5 Arbetsgivaren och Arbetskraftsmyndigheten kartlägger tillsammans utan dröjsmål vilka offentliga Arbetskraftstjänster som behövs när samarbetsförfarandet eller små företags uppsägningsförfarande i har inletts. Arbetsgivaren strävar efter att tillsammans med Arbetskraftsmyndigheten komma överens om hurdana tjänster som erbjuds, tidtabellen för deras genomförande samt samarbetet i deras genomförande. Personalföreträdarna deltar i samarbetet.
- 6 Arbetsgivaren meddelar Arbetskraftsmyndigheten om uppsägningar av ekonomiska och produktionsmässiga orsaker och om visstidsanställningar som avslutas och ger Arbetskraftsmyndigheterna med arbetstagarens samtycke de uppgifter som behövs för sysselsättningsprogrammet. Arbetsgivaren har underrättelseskyldighet om rätten till sysselsättningsprogram och förhöjt utbildningsstöd.

- 7 Om man efter uppsägningen inte har kommit överens om annat i frågan, har en arbetsledare rätt till ledig tid utan inkomstbortfall för att under uppsägningstiden delta i uppgörandet av sysselsättningsprogrammet, söka arbetsplats och delta i arbetsplatsintervjuer som sker på eget initiativ och på myndigheternas initiativ, förberedelser som gäller omplacering, inlärnin g i arbetet och praktik eller arbetskraftspolitisk utbildning i enlighet med sysselsättningsprogrammet.
- 8 Utifrån hur länge anställningsförhållandet har varat är ledighetens längd följande:
 - Högst 10 dagar, om arbetsledarens uppsägningstid är högst en månad.
 - Högst 30 dagar, om arbetsledarens uppsägningstid är över en månad men högst fyra månader.
 - Högst 60 dagar, om arbetsledarens uppsägningstid är över fyra månader.
- 9 Det förutsätts dessutom att ledigheten inte medför betydande olägenheter för arbetsgivaren.
- 10 Arbetsledaren ska meddela arbetsgivaren om ledigheten utan dröjsmål och på begäran lägga fram en tillförlitlig utredning över grunderna för ledigheten.
- 11 Det är tillåtet att utnyttja högst hälften av de ovan nämnda maximitiderna för sysselsättningsledighet för att söka arbete på eget initiativ.
- 12 Arbetsgivaren och arbetsledaren kan avtala om gemensamma åtgärder som stöder sysselsättningen under uppsägningstiden. Därmed får arbetsledaren ingen rätt till förlängd uppsägningstid.
- 13 Om man inte kommer överens om åtgärder som stöder sysselsättningen, förlängs uppsägningstiden för en arbetsledare som sägs upp av produktionsmässiga och/eller ekonomiska skäl
 - med två veckor när anställningen har varat i mindre än fyra år
 - med en månad när anställningen har varat i mindre än 12 år och
 - med två månader när anställningen har varat i mer än

12 år.

- 14 Den här förlängda uppsägningstiden kan utnyttjas för aktiv utbildning eller arbetssökning som främjar sysselsättningen. Arbetsledarna är inte skyldig att utföra arbete under den här tiden. Ifall en arbetsledare kan utnyttja den ovan nämnda förlängda uppsägningstiden tillämpas inte de tidigare nämnda bestämmelserna i den här paragrafen.
- 15 Om en arbetsledare som har sagts upp av ekonomiska och produktionsmässiga orsaker övergår till en annan arbetsgivares tjänst eller inleder en utbildning som leder till examen, betalas han eller hon lön för den uppsägningstid som arbetsgivaren ska iaktta ändra fram utgången av uppsägningstiden. När det gäller koncerninterna överflyttningar betalas emellertid inte lön för uppsägningstiden för tiden efter sysselsättningen.
- 16 En arbetsledare som sägs upp av ekonomiska och produktionsmässiga skäl och som kan befrias från skyldigheten att utföra arbete betalas lön för uppsägningstiden oberoende av arbetsprestationen.
- 17 På begäran av arbetsledaren informerar arbetsgivaren på ett lokalt överenskommet sätt om lediga arbetsplatser i sex månader efter att tiden för återupptagande i enlighet med 5 § i kollektivavtalet har gått ut.
- 18 Hamnoperatörerna rf uppmuntrar sina medlemsföretag att vidta omställningsskyddsåtgärder som stödjer sysselsättningen av arbetsledarna i omställningsskyddssituationer. Hamnoperatörerna rf stödjer sina medlemsföretag i den här uppgiften med informationsförmedling, rådgivning och vid behov även ekonomiskt.
- 19 Inom tillämpningsområdet för det här kollektivavtalet har Hamnoperatörerna rf en omställningsskyddsfond med uppgift att finansiera omställningsskyddsåtgärderna som Hamnoperatörernas rf:s medlemsföretag vidtar. Omställningsskyddsfondens storlek dimensioneras enligt branschens personalstyrka i förhållande till stuvornas omställningsskyddsfond.

6 § ARBETSREGLER

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

7 § ARBETSTIDSBESTÄMMELSER

- 1 För arbetstiden iakttas bestämmelserna i gällande arbetstidslag samt principerna i de avtal om förkortning av arbetstiden och systemet med en arbetstidsbank som bifogats detta kollektivavtal.
- 2 Arbetsveckan inleds på måndagen. Ett arbetsdygn inleds när det första skiftet börjar.
- 3 Arbetstiden inleds vid den tidpunkt då arbetsledaren inleder arbetet i en hamn eller hamndel som arbetsgivaren anger. Aktuell praxis fortgår såvida man inte avtalar annorlunda lokalt.
- 4 I oavbrutet treskiftsarbete tillämpas det bifogade separata avtalet.
- 5 Den ordinarie arbetstiden är i medeltal 40 timmar per vecka förutom i fråga om treskiftsarbete då den under en tidsperiod på högst ett år är i genomsnitt 34,5 timmar per vecka.
- 6 Påsklördag, midsommar- och julafton är lediga dagar.
- 7 Arbetstiden kan, ifall man avtalar om det för tidsperioder på högst fyra månader i sänder, även ordnas så att den i genomsnitt är lika lång som den arbetstid per dygn och per vecka som bestäms i kollektivavtalet. Utjämningen av arbetstiden till dessa omfattningar kan också fullföljas så att man förutom veckovila också ger hela lediga dagar.
- 8 När genomsnittlig arbetstid tillämpas kan emellertid den ordinarie arbetstiden per dygn förlängas med högst två timmar och den ordinarie arbetstiden per vecka omfatta högst 50 timmar. Ifall arbetet utförs under flera än fem dagar i veckan är den ordinarie arbetstiden per vecka högst 48 timmar.
- 9 När genomsnittlig arbetstid tillämpas ska ett

arbetstidsschema utarbetas för minst tre veckor i sänder, i vilket uppges tidpunkterna då arbetet börjar och avslutas.

- 10 Övertidsarbete är arbete som utförs utöver de ordinarie arbetstimmar i det ovan nämnda arbetstidsystemet, dock inte i den utsträckning som arbetstiden i genomsnitt är kortare än 8 timmar per dygn och 40 timmar per vecka.
- 11 Om man inte har avtalat om tillämpning av genomsnittlig arbetstid som avses under den här punkten, iakttas bestämmelserna om ordinarie arbetstid i kollektivavtalet.
- 12 Varje arbetsledare har inom ramen för normala veckor i tur och ordning tre lediga lördagar och en arbetslördag. Arbete som utförts i enlighet med arbetsskiftssystemet ersätts med motsvarande ledig tid, ifall arbetsgivaren och arbetstagaren inte sinsemellan avtalar annorlunda.
- 13 När kvällsskiftet omfattar t.ex. 7 timmar och 12 minuter uppstår det inte lediga lördagar som ska ersättas då arbetstiden är i genomsnitt 40 timmar under en tidsperiod på fyra veckor.
- 14 Ifall en arbetsledare inom ramen för arbetsskiftssystemet måste arbeta t.ex. på lördag efter självständighetsdagen, har han eller hon rätt till en motsvarande ledig tid, ifall arbetsgivaren och arbetsledaren inte sinsemellan avtalar annorlunda. Samma princip iakttas för nyårsveckan, trettondagsveckan, påskveckan, veckan då första maj infaller och Kristi Himmelfärdsveckan samt julveckan.
- 15 tvåskiftsarbete ska vara en kalendervecka och då - såvida skiftsarbetet inte utförs inom ramen för ett s.k. utspritt kvällsskifte – från måndag till fredag, d.v.s. fem dagar. Kvällsskiftet ordnas inte på lördagar, med undantag av på lördagar under söckenhelgsveckor. På rörliga söckenhelgsaftnar, d.v.s. på nyårsafton, valborgsmässoafton och självständighetsaftnen utför alla som arbetar i tvåskiftsarbete sitt arbete enligt morgonskiftets arbetstider. Ifall det av någon anledning inte är möjligt att ordna det överenskomna skiftsarbetet för den totala hela tiden, övergår arbetsledaren för den här tiden till att arbeta dagsskift utan att förlora sin rätt till skiftstillägg.
- 16 Arbetsledaren ska informeras om övergången från dagarbete till skiftarbete senast en vecka innan skiftarbetet

påbörjas.

- 17 Högst hälften av arbetsledarna kan arbeta i tvåskiftsarbetets kvällsskift.
- 18 Om det inte innebär betydande olägenheter för arbetsgivaren, kan arbetsledare som har fyllt 58 år på eget förslag överföras att utföra sitt arbete under morgonskiftets arbetstider så att deras lördagsskiftförpliktelse inte berörs. Särskild uppmärksamhet ska fästas vid åldrande arbetsledares arbetsförmåga och belastning. På en arbetsledares initiativ ska arbetsgivaren och arbetsledaren diskutera de åtgärder som bidrar till att arbetsledaren orkar fortsätta arbeta.
- 19 Under veckan då Kristi Himmelsfärd infaller är arbetstiden på Kristi Himmelsfärdsaftonen samma som under andra vardagar.
- 20 Arbetsgivaren och arbetsledaren kan sinsemellan avtala om arbetstider som avviker från denna paragraf, om detta krävs på grund av produktionen eller arbetsledares individuella behov.
- 21 Förtroendemannen ska informeras om det planerade avtalet och han eller hon har rätt att närvara när avtalet ingås.

7.1 Bestämmelser om fortgående tvåskiftsarbete (atf 27)

- 1 Om man på företaget övergår till att arbeta enligt atf 27, betalas arbetsledarna i hamnen i fråga en särskild månad ersättning som uppgår till 4,125 % (+ 4,125 % efter 12 månader). Ersättningen beräknas utifrån medeltabellönen. Om övergången till atf 27 avtalas lokalt. Ersättningen betalas inte längre om arbetsgivaren upphör att tillämpa atf 27 i hamnen i fråga. Ersättningen förutsätter att arbetsledarens anställningsförhållande har varat i minst 6 månader.
- 2 Ersättningen betalas från och med början av den månad som följer på tidpunkten då förutsättningarna uppfylls.
- 3 Den ordinarie arbetstiden per dygn är högst åtta timmar. Arbetstiden per vecka är i genomsnitt högst 40 timmar under en utjämningsperiod på högst 3 veckor. Lokala avtal om

längre utjämningsperioder kan ingås.

- 4 För utjämningsperioden utarbetas ett arbetsskiftsystem.
- 5 Inom tre månader ges arbetsledaren för arbete på lördagen i den vecka då nyårsdagen, första maj och självständighetsdagen infaller en ledig dag med lön, ifall den här dagen inte råkar vara en lördag eller söndag och en ledig dag med lön för arbete på lördag efter påsk och jul, ifall dessa dagar inte råkar vara helgdagar.
- 6 Arbetstiden förkortas på grund av trettondagen under de år då trettondagen infaller på andra vardagar än lördag med en ledig dag med lön inom tre månader för arbete på lördag i den vecka då trettondagen infaller.
- 7 För arbete som utförts på påsklördag, påskdagen och annandagpåsk samt pingst ges lediga dagar på motsvarande sätt inom tre månader efter att ledigheten har tjänats in. På samma sätt går man till väga när det gäller arbete i kvällsskift på valborgsmässoafton.

8 § ERSÄTTNING FÖR SKIFTARBETE, BASTUTILLÄGG, KYRKLIGA HÖGTIDER OCH SÖCKENHELGER

- 1 För skiftarbete betalas skiftarbetstillägg enligt följande principer:
- 2 För kvällsskift i tvåskiftarbete betalas ett skiftarbetstillägg på 12,5 % till grundlönen per timme.
- 3 I kontinuerligt treskiftarbete betalas personer som arbetar kvällsskift ett skiftarbetstillägg på 12,5 % och personer som arbetar i nattskift nattskiftstillägg på 25 % till grundlönen.
- 4 För arbete på söndag, kyrkliga helgdagar, första maj, nyårsdagen och självständighetsdagen i oavbrutet treskiftarbete som helgersättning lön förhöjd med 100 %. Förhöjningen betalas också på skiftarbetstilläggen. I treskiftarbete betalas skiftarbetstilläggstilläggen så att det för alla arbetsskift betalas lön förhöjd med 12,5 %.
- 5 Söckenhelger. dvs.
 - nyårsdagen
 - trettondagen
 - långfredagen

- annandag påsk
 - Kristi himmelsfärdsdag
 - midsommardagen
 - Alla helgons dag
 - juldagen
 - annandag jul
- är lediga dagar.

- 6 Lediga dagar är dessutom
- söndagar
 - julafton
 - påsklördagen
 - första maj
 - midsommarafton
 - självständighetsdagen.

- 7 För personer som arbetar kvällsskift på lördag och söckenhelgsaftnar betalas ett bastutillägg enligt lönebilagan.

9 § ÖVERTIDSARBETE

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

9.1 Övertidsersättning

- 1 För övertidsarbete betalas ersättning utgående från följande principer:
- 2 För övertidsarbete per vecka som utförs inom ramen för den dagliga ordinarie arbetstiden betalas lön förhöjd med 50 %.
- 3 För arbete som utförs utanför den ordinarie dagliga arbetstiden betalas lön förhöjd med 50 % för de två första timmarna och lön förhöjd med 100 % för följande timmar, med undantag av lördagar och lediga dagar som kompenserar dessa. För dessa betalas genast lön förhöjd med 100 %.
- 4 När en arbetsledare kallas på övertidsarbete hemifrån när han eller hon redan har avlägsnat sig från arbetsplatsen, betalas för arbete på basis av en sådan kallelse lön för minst två timmar förhöjd med övertidstillägg.
- 5 Arbete som utförs på söndag och kyrkliga helgdagar betraktas som övertidsarbete om det inte är fråga om

kontinuerligt treskiftsarbete eller fortgående tvåskiftsarbete. För arbetet betalas med söndagsövertidsförhöjning för de två första timmarna lön förhöjd med 150 % och för följande timmar lön förhöjd med 200 %.

- 6 En eventuell kompletteringstid upp till fyra timmar betalas med söndagsförhöjning men utan övertidsförhöjning. På samma sätt går man till väga om arbetsledaren har kommit till arbetsplatsen på order av arbetsgivaren, men arbete har inte alls kunnat utföras.
- 7 Arbete som utförs på nyårsdagen, påsklördagen, första maj, midsommaraftonen, självständighetsdagen och julaftonen betalas på samma sätt som arbete som utförs på söndag.
- 8 Ifall övertidsarbete under veckoslutet ställs in helt senare än 22 timmar före det planerade arbetspassets början, får arbetsledaren lön för fyra timmar.

9.2 Inledande arbete

- 1 För inledande arbete som omfattar bl.a. anställning av arbetstagare, övervakning av hämtningen av arbetsredskap och övrig motsvarande verksamhet, utarbetande av arbetslistor och rapporter och som sker omedelbart innan arbetstiden för dem som leds och övervakas av arbetsledaren inleds, betalas för högst 1,5 timmar per vecka varje arbetsledare en helhetsmånadsersättning enligt lönebilagan.
- 2 Månadsersättningen som betalas för ovan nämnda inledande arbete omfattar det inledande arbete som utförs som övertidsarbete i samband med den ordinarie arbetstiden för fem arbetsdagars del per vecka. För inledande arbete som överskrider fem dagar per vecka betalas en dagsspecifik ersättning enligt lönebilagan.
- 3 Månadsersättningen för inledande arbete betalas också för den tid som arbetsgivaren i enlighet med 13 § i kollektivavtalet är skyldig att betala lön för sjuktid för.

9.3 Avslutande arbete

- 1 I avslutande arbete ingår bl.a. övervakning av bortförande av arbetsredskap och övrig motsvarande verksamhet samt utarbetande av arbetslistor och rapporter som äger rum

omedelbart efter att arbetstiden för de som styrs och övervakas av arbetsledaren har upphört.

- 2 Arbetsgivaren fastställer ett eventuellt behov av avslutande arbete och principerna för hur det ska genomföras. Vid fastställandet kan arbetsgivaren t.ex. använda sig av arbetstidsuppföljningen. Arbetsledaren ska utföra det avslutande arbete under sin arbetstid, i den mån det är möjligt. Ifall det inte är möjligt betalas arbetsgivaren en dags- eller månadsspecifik ersättning för avslutande arbete som motsvarar ovan nämnda ersättningar för inledande arbete. De avslutande arbetena uppgår till högst 1,5 timmar per vecka.
- 3 Med dessa bestämmelser försämras inte lokalt vedertagna grunder för löneutbetalning.
- 4 Vid beräkningen av övertidslönen ska lönegrunden baserad på timmar räknas så att månadslönen med eventuella naturaförmåner samt de lönebelopp för personen som betalas som lika stora fasta lönespecifika tillägg med undantag av inlednings- och avslutningstillägg delas med 160.
- 5 När arbete som omfattas av skiftarbetstillägg inleds eller fortsätter som övertidsarbete betalas också övertidsförhöjning på skiftarbetstillägget.
- 6 De arbetsledare som arbetar kvällsskift och som fortsätter i övertidsarbete omedelbart efter kvällsskiftet betalas från måndag till fredag genast en övertidsförhöjning på 100 % för övertidsarbete som utförs från och med tidpunkten då det ordinarie kvällsskiftet avslutas till och med tidpunkten då morgonskiftet inleds.
- 7 Man kan komma överens om att ersätta lönen för utfört övertidsarbete med motsvarande ledig tid (t.ex. en övertidstimme på 50 % motsvarar 1,5 timmar ledig tid).
- 8 För arbetsledare som utför övertidsarbete som varar så länge att han eller hon inte kan återvända hem efter avslutat arbete med allmänna fortskaffningsmedel eller som inte bor i omedelbar närhet av hamnen ordnar arbetsgivaren transport.
- 9 Om en arbetsledare i morgonskift på arbetsgivarens förslag

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

- 10 Ifall en arbetsledares oavbrutna arbetstid per dygn överskrider 16 timmar ska han eller hon få ledigt (fyra eller åtta timmar) enligt samma tidsgränsgunder.
- 11 Bestämmelserna gäller endast arbetsledare för vilka följande dag är en arbetsdag.
- 12 Då skyldigheten att under ledig tid, då företagets verksamhet så kräver, per telefon eller e-post ge särskilda anvisningar eller order ingår som bestående och naturlig del i arbetsledarens arbete, ska detta beaktas i arbetsledarens helhetsavlöning eller som särskilt tillägg så som lokalt överenskoms.

10 § LÖN

- 1 Lönen för arbetsledare som binds vid detta avtal bestäms som månadslön i enlighet med det bifogade löneavtalet.
- 2 Av en arbetsledares lön och semester får man inte avdra kort tillfällig semester som getts till följd av ett plötsligt sjukdomsfall som inträffat i familjekretsen, en nära anhörigs död, samhälleliga förtroendeuppdrag eller medverkan i förhandlingar mellan parterna på förbunds nivå. Med nära anhörig torde åtminstone avses make eller maka, makens, makans eller egna föräldrar, familjens barn liksom syskon. Med samhälleliga uppdrag avses främst kommunala och statliga förtroendeuppdrag. Med dessa ska frånvaro på grund av hörande som vittne i domstol jämsställas, ifall rättens beslut inte omfattar tillräcklig ersättning för förlusten av förtjänst. En kort tillfällig semesters längd ska bestämmas i förhållande till ovan nämnda situationer och den resetid som behövs.
- 3 Arbetsledare som sitter i FTFC:s fullmäktige, styrelse eller förhandlingsnämnder eller i fullmäktige, styrelse eller förhandlingsnämnd för ett förbund som är part i detta avtal reserveras möjlighet att utan inkomstbortfall under arbetstid delta i möten som ordnas av sagda organ där frågor som

berör kollektivavtalsförhandlingarna tas upp.

- 4 En arbetsledare har rätt att få ledigt med lön för sin egen vigseldag, ifall den råkar infalla på en dag som är arbetsledarens arbetsdag enligt arbetsskiftföreteckningen.
- 5 Arbetsgivaren betalar ersättning för inkomstbortfall för högst åtta timmar till en arbetsledare som deltar i uppbåd som förutsätts för värnpliktstjänstgöring.
- 6 En arbetsledare som deltar i en separat läkarundersökning i samband med uppbådet ersätts för inkomstbortfall för den tid som han eller hon med godtagbar utredning är tvungen att vara borta från arbetet under sin ordinarie arbetstid.
- 7 Lönebetalningen sker i efterhand den 15 och den sista varje månad, ifall man inte har avtalat annorlunda lokalt. När lönebetalningsdagen är en söndag, helg- eller afton eller en lördag betalas lönen föregående dag.
- 8 I vilken lönegrupp arbetsledaren placeras bestäms enligt summan av de hopräknade tjänsteåren under vilka arbetsledaren har arbetat som arbetsledare i hamnbranschen. (inberäknat tiden som speditorsarbetsledare eller huvudsakligen som hamnarbetsledare i industrihamnar).
- 9 Förlusten av ordinarie arbetstid som beror på kommunala förtroendeorgans möten avdras i motsvarande utsträckning från månadslönen för en arbetsledare som är kommunal förtroendeman.
- 10 Avdraget av månadslönen verkställs så att arbetsledaren tillsammans med den ersättning för inkomstbortfall som kommunen betalar får sin månadslön. En eventuell arbetsgivarandel betalas efter att arbetsledaren har lämnat en redogörelse till arbetsgivaren över det inkomstbortfall som kommunen har ersatt.

11 § DAGPENNING OCH ERSÄTTNING FÖR RESEKOSTNADER

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

- 2 När en arbetsledare på uppdrag av arbetsgivaren deltar i en utbildning som avser att främja yrkesfärdigheten betalas reseersättning i enlighet med bestämmelserna i denna paragraf.
- 3 Resan anses ha inletts när arbetsledaren beger sig på resan från arbetsplatsen eller enligt särskild överenskommelse från sitt hem innan den ordinarie arbetstiden börjar och den anses ha avslutats när arbetsledaren återvänder till sin arbetsplats, om han eller hon inte efter avslutad ordinarie arbetstid återvänder direkt till sitt hem, varvid resan anses upphöra då.
- 4 Arbetsgivaren ersätter alla nödvändiga resekostnader inklusive resebiljetter, bagagekostnader och, då resan äger rum på natten, priset för sovplatsbiljetter.
- 5 Ifall en arbetsledare på order av arbetsgivaren reser under en tid som enligt arbetsskiftförteckningen är ledig tid, ersätts den tid som har använts till resan med grundlön, dock högst för 8 timmar på en arbetsdag och för 16 timmar på en ledig dag. Till resetiden räknas hela halvtimmar. Resetiden räknas inte som arbetstid. När arbetsgivaren bekostar en sovplats för arbetsledaren, betalas för tiden mellan klockan 21 och 07 inte ersättning för den tid som använts för resan.
- 6 Dagtraktamente betalas i enlighet med de skattefria ersättningar som skattestyrelsen har fastställt för hemlandet.
- 7 Om en arbetsledare undantagsvis på grund av sitt arbete inte har möjlighet att inta sin måltid under måltidspausen i arbetsgivarens bispisning eller i sin bostad och det inte är fråga om arbete på företagets verksamhetsställe på samma ort eller annars nära beläget verksamhetsställe där möjligheten att inta måltider motsvarar den normala möjligheten att inta måltider, betalas arbetsledaren en matpeng som nämns i lönebilagan. I dessa fall betalas inte dagtraktamente.
- 8 Ifall arbetsledaren är tvungen att övernatta under resan ersätts utöver dagtraktamente inkvarteringskostnaderna för användning av rum i enlighet med verifikat upp till följande övre gränser enligt lönebilagan.
- 9 Ifall arbetsledaren inte företer en räkning över

inkvarteringskostnader betalas han eller hon en övernattningspenning enligt lönebilagan.

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

12 § SKYDDSKLÄDER

- 1 Arbetsgivaren ger enligt övervägande arbetsledarna arbetskläder som uppfyller kraven. Bestämmelser för när arbetskläder är nödvändiga utarbetas i samarbete mellan en representant för företaget och arbetsledarnas arbetarskyddsfullmäktige. Vid valet av arbetskläder ska beaktas de speciella förhållanden som hänför sig till hamnarbete (kalla förhållanden, reflekterande ytor, klara färger, antalet fickor, dräkt i en eller två delar osv.).
- 2 Arbetsledarna ansvarar för underhållet av sina arbetskläder. Arbetsgivaren och arbetsledarna kan dock lokalt komma överens om att klädpengen byts till underhåll av arbetskläderna som bekostas av arbetsgivaren.
- 3 En arbetstagare ska använda de arbetskläder som arbetsgivaren ordnar om arbetet och omständigheterna i arbetet så kräver.
- 4 Om man inte lokalt kommer överens om andra arrangemang, betalas för anskaffning av arbetsdräkter och annan skyddsklädsel som behövs i arbetet och för rengöringen av dessa en månadsersättning enligt lönebilagan.
- 5 Den s.k. skyddsklädselpengen betalas också under semestern.
- 6 Arbetsledare ges fullständig regnklädsel: regnkläder, regnhuvudbonad och gummistövlar.
- 7 Avsikten med denna paragraf är inte att försämra den praxis för arbetskläder som redan tillämpas i företaget.

13 § SEMESTER

- 1 När det gäller arbetsledarens semester iakttas gällande lagstiftning. Vid beräkningen av anställningens oavbrutna

längd som inverkar på semesterlängden beaktas också de år som arbetsledaren tidigare har arbetat som arbetsledare hos ett av arbetsgivarförbundets medlemsföretag liksom även de år under vilka han eller hon har arbetat som stuvare i ett ordinarie anställningsförhållande eller annars utfört stuveriarbete i ett av Hamnoperatörernas medlemsföretag och då utfört 1 800 arbetstimmar årligen. Om hamnen endast har varit öppen under en viss del av året är motsvarande antal arbetstimmar 150 per månad under de månader som hamnen har varit öppen.

- 2 Vid beräkningen av arbetsledarens semesterlön beaktas förutom månadslönen även de regelbundet betalda tillägg under semesterkvalificeringsåret i den utsträckning som semesterlagen förutsätter det.
- 3 Arbetsledarna betalas en semesterpeng för 50 % av sin semesterlön för den lagstadgade semestern. Ifall en del av semestern infaller utanför den egentliga semesterperioden betalas förutom vad som avtalas om här ovan, separat en semesterpeng på 25 % för den här semesterdelen. Den sist nämnda bestämmelsen gäller inte fall där en lagstadgad semester som tas utanför den egentliga semesterperioden förlängs med 50 % i enlighet med gammal personlig praxis.
- 4 Hälften av semesterpengen betalas i samband med semesterlönen. Den kvarstående delen av semesterpengen betalas i samband med den lönebetalning då lönen för den dag då arbetsledaren återvänder till arbetet betalas eller hade betalats, om arbetsledaren inte hade varit förhindrad att återvända till arbetet. Om semestern har delats betalas då varje del avslutats motsvarande belopp av semesterpengen med beaktande av vad som har fastställts ovan. Det är möjligt att lokalt avtala om att byta semesterpengen till ledig tid eller om att semesterpengen betalas i samband med att den sista delen av semestern tas. Arbetsledarna har emellertid rätt att säga upp ett avtal i vilket förtroendemannen och arbetsgivaren har kommit överens om att semesterpengen byts till ledig tid. Förtroendemannen och arbetsgivaren avtalar om en tidpunkt före vilken eventuella uppsägningar ska göras. Arbetsgivaren ansvarar för underrättelsen om avtalet.
- 5 Semesterpenning betalas även för semesterersättning som

betalas för redan utgången semesterkvalifikationsår om ett anställningsförhållande som gäller tills vidare upphör under semesterperioden av en orsak som inte beror på arbetsledaren själv eller om ett anställningsförhållande för viss tid upphör under semesterperioden.

- 6 En arbetsledare som får ålderspension eller invalidpension, förtida ålderspension eller arbetsoförmögenhetspension betalas semesterpeng enligt ovan nämnd procentsats av den semesterlön och eventuella semesterersättning som arbetstagaren har rätt till.
- 7 En arbetsledare som till följd av att han eller hon inleder sin beväringstjänst skulle förlora den semesterpeng som utgående från kollektivavtalet annars hör till honom eller henne, har rätt att få semesterpeng ifall han eller hon efter avslutad tjänstgöring återvänder till arbetet på det sätt som förutsätts i lagen om fortbestånd av arbetsavtals- och tjänsteförhållandet för den som fullgör skyldighet att försvara landet (305/2009).
- 8 Den semesterpeng som ska betalas då arbetsledaren efter avslutad värnplikt återvänder till arbetet beräknas som den i kollektivavtalet angivna procentsats av den semesterersättning som betalades till personen då han eller hon inledde sin tjänstgöring. Om arbetsledaren har inlett tjänstgöringen direkt från sin semester beräknas semesterpengen på motsvarande sätt utifrån det sammanlagda beloppet av den betalda semesterlönen och semesterersättningen.
- 9 Semesterpengen bestäms enligt det kollektivavtal som gällde då arbetsledaren inledde sin tjänstgöring.
- 10 Utifrån den i 9 § 2 punkten och 9 § 3 punkten i kollektivavtalet avsedda månadsersättningen för inledande och avslutande arbete betalas också semesterpeng såvitt förutsättningarna för betalning av helhetsmånadsersättningen för övrigt finns.
- 11 Då en arbetsledare fortgående eller regelbundet återkommande har utfört skiftarbete, ska det skiftarbetsstillägg som föranleds av detta beaktas i semesterlönen liksom övriga avtalsbaserade tillägg som fortgår eller återkommer regelbundet inom ramen för den ordinarie arbetstiden.

- 12 Helgarbetsersättningen som förutsätts i arbetstidsschemat i oavbrutet treskiftsarbete beaktas även i fråga om den lagstadgade semestern.
- 13 Förhöjd semesterpeng betalas inte och förlängd semester ges inte för den del av semestern som ges utanför den i semesterlagen fastställda egentliga semesterperioden (femte vecka).
- 14 Semestern i hamnarna i Fredrikshamn, Kotka, Helsingfors, Åbo, Raumo och Mäntyluoto ges 2.5–30.9. I hamnarna norr om Mäntyluoto ges av semestern minst 12 arbetsdagar utan avbrott under tiden 2.5–30.9. Då räknas fria lördagar som arbetsdagar som ingår i semesterperioden.
- 15 När det gäller semester som ges under andra tider iaktas tidigare praxis som tillämpats i de enskilda stuveriföretagen, ifall man inte i arbetsavtalet kommer överens annorlunda.

14 § LÖN FÖR SJUKTID, MODERSKAPS- OCH FADERSKAPSLEDIGHET

- 1 Om en arbetsledare till följd av sjukdom eller olycksfall är arbetsoförmögen och inte har vållat sjukdomen eller olycksfallet uppsåtligt, genom brottslig verksamhet eller lättsinnigt leverne eller annat grovt vållande, har arbetsledaren rätt att medan arbetsoförmågan pågår få sin lön jämte naturaförmåner till det belopp som han eller hon under ordinarie arbetstid hade förtjänat, om han eller hon hade varit kvar i arbete under de perioder som framgår här:

Anställningsförhållandet har fortgått Full lön

- utan avbrott i mindre än ett år	- för fyra veckor
- 1 år men mindre än 5 år	- för fem veckor
- 5 år eller längre	- för tre månader
- 2 Arbetsgivaren har rätt göra de avdrag som anges i 2 kap. 11 § i arbetsavtalslagen i den lön som betalas för sjuktid.
- 3 Om arbetsledarens arbetsoförmåga på grund av samma sjukdom börjar på nytt inom 30 dagar från den dag då han eller hon senast fick lön för sjuktiden som betalades av arbetsgivaren, är arbetsledaren inte berättigad till en ny tidsperiod med lön för sjuktid i enlighet med punkt 1 utan lönen för sjuktiden betalas sammanlagt högst för den tidsperiod som anges under punkt 1. Om arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet redan har uppfyllts under

föregående period av arbetsoförmåga, betalar arbetsgivaren trots detta lön för en dags väntetid i enlighet med 8 kap. 7 § 2 mom. i sjukförsäkringslagen.

- 4 Om samma sjukdom bryter ut över 30 dagar efter att arbetsgivaren senast har betalat lön för sjuktid, går man med tanke på lönebetalningen till väga som om det handlade om en ny sjukdom, d.v.s. för sjuktid betalas på nytt för den under punkt 1 angivna perioden för lön för sjuktid. Fastställandet av huruvida det handlar om samma eller olika sjukdomar sker utgående från sjukförsäkringsbyråns beslut.
- 5 En arbetsledare som insjuknar ska omedelbart underrätta arbetsgivaren. Arbetsledaren ska på arbetsgivarens begäran förevisa ett läkarintyg över sin sjukdom. Om arbetsgivaren kräv en undersökning av en av honom utsedd läkare, betalar arbetsgivaren inlösen av läkarintyget.
- 6 Om en arbetsledare då han eller hon ingick arbetsavtalet avsiktligt har hemlighållit sin sjukdom, är arbetsgivaren inte skyldig att betala lön för sjuktiden.
- 7 Under moderskapsledigheten betalas full lön för tre månader. Förutsättning för lönebetalningen är emellertid att anställningen har fortgått oavbrutet i minst sex månader före förlossningen.
- 8 När anställningen har fortgått i sex månader betalas till en arbetsledare på faderskapsledighet lön för faderskapsperiodens sex första arbetsdagar. En arbetsledare har rätt att få sin lön jämte naturaförmåner till det belopp som arbetsledaren hade intjänat under sin ordinarie arbetstid medan denne var i arbete.
- 9 För den tid som arbetsgivaren har betalt arbetsledaren lön som bestäms i enlighet med den här paragrafen, är arbetsgivaren berättigad att för sig själv som återbäring lyfta den dagpenning eller därmed jämförbar ersättning som hör till arbetsledaren utgående från lagen eller ett avtal eller att få beloppet återbetalt av arbetsledaren, dock inte mer än det belopp han eller hon har betalt. Avdragsrätten gäller emellertid inte dagpenning eller ersättning som arbetsledaren fullständigt eller delvis själv har bekostat utgående från en frivillig försäkring.
- 10 Om dagpenningen eller därmed jämförbar ersättning inte betalas på grund av orsaker som beror på arbetsledaren

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

- 11 Om arbetsledarens arbete har ordnats så att arbetsskiftet växlar, beaktas vid betalningen av lön för sjuktid de skiftarbetstillägg som förutsätts enligt arbetsskiftförteckningen enligt 8 § i kollektivavtalet. Se dessutom KA 9 § 2 punkten (inledande arbete) och KA 9 § 3 punkten (avslutande arbete).
- 12 Arbetsgivaren kan betala en arbetsledare som med stöd av (1227/2016) lagen om smittosamma sjukdomar har ålagts frånvara från arbetet lön för frånvaron i enlighet med bestämmelserna i den här paragrafen. Arbetsgivaren har rätt att lyfta den sjukdagpenning eller dagpenning vid smittsam sjukdom som betalas arbetsledaren för samma period.

14.1 Ersättande arbete

- 1 Arbetsledaren och läkaren på företagshälsovården kan sinsemellan komma överens om utförande av ersättande arbete, ifall arbetsledarens hälsotillstånd tillåter det. Därefter utreder arbetsledaren och hans eller hennes chef om det är möjligt att anvisa arbetsledaren ersättande arbete.
- 2 Det ersättande arbetet ska vara ändamålsenligt och motsvara arbetsledarens arbetsuppgifter. Enligt situationen kan för arbetsledaren ordnas utbildning i stället för ersättande arbete
- 3 Om hälsan hos den arbetsledare som utför ersättande arbete äventyras eller dennes tillfrisknandet fördröjs av en anledning som beror på det ersättande arbetet, ska det ersättande arbetet avbrytas. Innan ersättande arbete inleds ska förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig informeras.
- 4 Denna avtalsbestämmelse ändrar inte de förfaringssätt som gäller placering i arbete av arbetshandikappade arbetsledare.

14.2 Sjukt barn

- 1 Om ett barn som är under 12 år drabbas av plötslig sjukdom

betalas till modern eller fadern ersättning enligt bestämmelsen om lön för sjukdomstid i detta kollektivavtal för kort, tillfällig frånvaro som är nödvändig för att ordna vården av eller vårda barnet. Förutsättning för betalning av ersättningen är att båda föräldrarna förvärvsarbetar och att en redogörelse över frånvaron ges i enlighet med bestämmelserna om betalning av lön för sjukdomstid i kollektivavtalet. Det ovan sagda tillämpas också på ensamförsörjare. För frånvarotiden betalas också lön, ifall den ena av makarna i förvärvsarbete på grund av sjukdom, resa, arbete, studier eller utbildning bor på annan ort eller på grund av liknande tillfälligt hinder inte har möjlighet att delta i vården av barnet och annan vård inte kan ordnas. Vid tillämpningen av den här punkten jämföras studier med förvärvsarbete. Ersättning betalas för högst fyra dagar.

15 § BEGRAVNINGSBIDRAG

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

16 § HÄLSOUNDERSÖKNING

- 1 Arbetsledare har rätt till en av arbetsgivaren bekostad hälsoundersökning under det år som han eller hon fyller 40 år och därefter vart femte år. Personer som omfattas av det här kollektivavtalet och som sänds till en annan ort för en undersökning i enlighet med 12 § 1 mom. 2 punkten i lagen om företagshälsovård eller som i anslutning till en sådan undersökning hänvisas till en efterundersökning som ordnas på orten, betalas ersättning för inkomstbortfall och resekostnader samt dagtraktamente så som föreskrivs i 11 § i kollektivavtalet. Inkomstbortfall ersätts även för den tid som andra läkarundersökningar varar, såvida personen inte har fått mottagningstid utanför arbetstiden.
- 2 Den första hälsoundersökningen av en arbetsledare genomförs av företagshälsoläkaren, om inte man kommer överens annorlunda, innan det ordinarie anställningsförhållandet ingås. Om en sådan läkarundersökning har genomförts tidigare utförs det inte en ny.

16.1 Hälsoundersökningar i anslutning till graviditet

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

Pappan har rätt att använda sina intjänade lediga dagar eller ta oavlönad ledighet för att delta som stöd till mamman i ovan nämnda situationer.

17 § GRUPPLIV- OCH ANSVARSFÖRSÄKRING

- 1 Arbetsgivaren tecknar på sin bekostnad en grupplivförsäkring för arbetsledare som det har avtalats om mellan arbetsmarknadsorganisationerna.
- 2 För arbetsledarnas del gäller arbetsgivarens ansvarsförsäkring som bekostas av arbetsgivaren och som omfattar arbetsgivaren, hans ställföreträdare och tjänstemän som i ledande eller övervakande position arbetar för den som tecknar försäkringen, hit hör även arbetsledare, i fråga om ansvaret för person- och egendomsskador som vållats en egen arbetstagare i den utsträckning som skadan inte ska ersättas av den lagstadgade olycksfallsförsäkringen eller trafikförsäkringen. Ersättningarnas maximala belopp är vid personskador 126 140 euro, dock emellertid så att ersättningens högst uppgår till 50 456 euro för en enskild person och för egendomsskador till 25 228 euro. Även de övriga försäkringsvillkoren bestäms i enlighet med de allmänna och särskilda försäkringsvillkoren som gäller för arbetsgivarens ansvarsförsäkring.

18 § MEDLEMSAVGIFTER

Arbetsgivaren tar ut medlemsavgifterna till fackföreningar på det sätt som förbundet avtalat. Rådande praxis ändras dock inte.

19 § BEMÄRKELSEDAGAR

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

20 § MÖTEN PÅ ARBETSPLATSEN

- 1 Förbundets registrerade underförening som är part i kollektivavtalet som tillämpas på respekt har möjlighet att utanför arbetstiden (innan arbetet inleds, under

måltidspausen eller omedelbart efter avslutad arbetstid liksom enligt särskild överenskommelse under tid som omfattas av veckovilan) arrangera möten om frågor som gäller arbetsplatsens anställningar på följande villkor:

- 2 En överenskommelse med arbetsgivaren ska, såvitt möjligt, ingås tre dagar innan ett möte hålls på arbetsplatsen eller på ett annat ställe som avses i detta avtal.
- 3 Arbetsgivaren anvisar en för ändamålet lämplig mötesplats som är i arbetsgivarens besittning och belägen antingen på arbetsplatsen eller i dess närhet. Om en sådan inte finns ska man vid behov förhandla för att nå en ändamålsenlig lösning. Vid valet av mötesplats ska uppmärksamhet fästas bl.a. på att bestämmelserna om bl.a. säkerheten i arbetet, arbetshygienen och brandsäkerheten kan iakttas och att mötet inte stör affärs- eller produktionsverksamheten.
- 4 Den organisation som reserverat möteslokalen svarar tillsammans med arrangören för mötets gång och för ordningen och snyggheten i möteslokalen. Organisationens förtroendepersoner ska vara närvarande vid mötet.
- 5 Mötesarrangörerna har rätt att kalla representanter för förbundet som är avtalspart i kollektivavtalet och dess underförening samt för den aktuella centralorganisationen till mötet.

21 § LOKALA AVTAL

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

uppsägningstiden.

22 § FÖRHANDLINGSORDNING OCH AVGÖRANDE AV MENINGSSKILJAKTIGHETER

- 1 Ifall det uppstår meningsskiljaktigheter mellan arbetsgivaren och arbetsledarna om tillämpningen, tolkningen och överträdelser i anslutning till det här avtalet och bestämmelser kring det ska parterna eftersträva en förlikning genom förhandlingar med bistånd av förtroendemännen. Ifall parterna inte når en överenskommelse förs tvisten till förbunden för avgörande.
- 2 När någon av parterna föreslår förhandling ifall som anges under punkt 1 eller i andra fall, ska dessa inledas utan dröjsmål och senast inom två veckor efter att framställan har gjorts. Om förbunden inte når en överenskommelse kan ärendet, om det har allmän relevans, på begäran av en av parterna och utan att det begränsar den andra partens handlingsfrihet hänskjutas till centralförbunden för gemensam behandling i syfte att få fram ett utlåtande.
- 3 Ifall de ovan nämnda förhandlingarna inte leder till resultat, kan någondera av parterna föra ärendet till arbetsdomstolen för avgörande. I fall förhandlingar inte heller efter att avtalet upphört att gälla leder till ett avtal ska den part som ämnar inleda arbetsnedläggelse underrätta den andra parten om det senast två veckor innan den planerade arbetsnedläggelsen inleds. Under den tid som ultimatum råder är parterna skyldiga att i mån av möjlighet med hjälp av centralförbundens och statliga organs stöd arbeta för att nå en godvillig lösning i tvistefrågan.
- 4 Så länge det förs förhandlingar om meningsskiljaktigheterna eller ärendet behandlas av ovan nämnda organ är det inte tillåtet att inleda arbetsnedläggelse (strejk eller lockout) eller vidta andra åtgärder för att utöva tryck på motparten eller för att förhindra arbetets sedvanliga förlopp.
- 5 Vid förhandlingar om ett nytt kollektivavtal gäller bestämmelserna i detta kollektivavtal fram till att det nya kollektivavtalet har ingåtts eller avtalsförhandlingarna har avslutats på något annat sätt.
- 6 En arbetsledare som är medlem i Fackförbundet Pro rf:s förbundsfullmäktige eller styrelse reserveras möjlighet att vid

behov under arbetstid delta i sådana organs möten där kollektivavtalsfrågor behandlas.

23 § KONTINUERLIGA FÖRHANDLINGAR OCH DIALOG I BRANSCHEN

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

BILAGA 1 LÖNEAVTAL

LÖNEAVTAL

1 § AVTALETS OMFATTNING

- 1 I detta avtal fastställs löneförmånerna för arbetsledare som omfattas av gällande kollektivavtal för arbetsledare som ingått mellan Hamnoperatörerna rf och Fackförbundet Pro rf.
- 2 I stället för det här löneavtalet kan man komma överens om ett lokalt lönesystem.

2 § LÖN/ARBETSLEDARE

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

2.1 Praktikanter och sommararbetare

Med praktikanter avses personer som studerar vid yrkesläroanstalter, yrkeshögskolor eller högskolor och arbetar under tiden mellan terminerna eller som under utbildningstiden skaffar sig den arbetserfarenhet som examen förutsätter. Med sommararbetare (anställda under tiden 2.5–30.9) avses andra än ovan nämnda personer. Praktikanternas och sommararbetarnas lön enligt tabellönen i fråga får underskridas med 15 procent under de fyra första månaderna.

2.2 Arbetsledarnas tabellöner

Lönetabellerna ingår i lönebilagan.

BILAGA 1 LÖNEAVTAL

3 § ARBETSGRUPPSTILLÄGG

- 1 När en stuveriarbetsledare samtidigt leder två arbetsgrupper betalas ett grupptillägg för de två arbetsgrupperna enligt lönebilagan per dag per stuveriarbetsledare och likaså för eventuella arbetsgrupper utöver detta enligt lönebilagan per arbetsgrupp per dag per stuveriarbetsledare.
- 2 Ett däck på ett ro-ro-fartyg och sidoportsfartyg (truck-to-truck-metod) anses motsvara en arbetsgrupp.
- 3 Vid beräkningen av antal arbetsgrupper beaktas också fullständiga timmermans- och surrningsarbetsgrupper.
- 4 Arbetsgruppstilläggen beaktas per dygn.
- 5 Grupptillägget betalas till den stuveriarbetsledare under vilken arbetsgrupperna arbetar. Om arbetet på land sker under en annan stuveriarbetsledares tillsyn eller ifall en jockerarbetsgrupp arbetar ombord, beaktas i beräkningen avgrunderna för grupptillägget det sammanlagda antalet stuveriarbetsledare ombord och på land så att för fulla 2 arbetsgrupper betalas, t.ex. för 5 arbetsgrupper och 3 arbetsledare betalas 2 arbetsgruppsersättningar.
- 6 Bulkfartyg omfattas inte av bestämmelserna om grupptillägg.
- 7 Förutsättning för betalning av grupptillägg är att arbetsledaren har lett arbetsgrupperna i minst fyra timmar under dagen. Den här tidsbegränsningen tillämpas inte på övertid.
- 8 Om meningsskiljaktigheter uppstår om antalet arbetsgrupper, motsvarar antalet arbetsgrupper antalet lyftanordningar och portar som lyfts separat.
- 9 Bestämmelsen om timmermans- och surrningsarbetsgrupper gäller endast i sådana fall då särskilda timmermans-/surrningsarbetsgrupper som arbetar fullständigt separat från det övriga stuveriarbetet anlitas ombord. Bestämmelsen omfattar inte sådana fall där stuveriarbetsgrupp i lastrummet har förstärkt med några timmermän.

BILAGA 1 LÖNEAVTAL

- 10 Timmermans-/surrningsgrupper jämföras inte med stuveriarbetsgrupperna, då arbetsledaren ansvarar endast för timmermännens arbete ombord utan att samtidigt leda övriga arbetsgrupper. Med denna grupp avses inte eventuella surrnings- och timmermansgrupper på land eller roro-enheter som förbereds i terminalen.
- 11 Parterna konstaterar att det är möjligt att lokalt komma överens om de förfaranden, med vilka den lönemässiga ojämlikheten mellan arbetsledare som ansluter till arbetsgruppstillägg kan minskas.
- 12 I samband med lastningar som sker på transittrafikområdet anses de arbetstagare som arbetar med en lyftkran bilda en arbetsgrupp. Ifall en arbetsledare i samband med en sådan lastningsoperation leder t.ex. flera än en (kran) arbetsgrupp, ska han eller hon betalas arbetsgruppstillägg i enlighet med gällande bestämmelser.
- 13 Roro-terminalarbetsledaren är en arbetsledare som arbetar i en roro-terminal med fortgående trafik och där ansvarar för godshanteringen och hanteringen av lastutrustningen, sammanställning/lossning av enheter och andra operationer i roro-terminalen liksom vid behov deltar i lastning och lossning av roro-fartyg.

4 § TERMINALTILLÄGG

Roro-terminalarbetsledare betalas som särskild ersättning per dygn enligt lönebilagan, under förutsättning att arbetsanvisningen har varat i minst fyra timmar. Arbetsledare som får det här tillägget betalas inte andra arbetsprestationstillägg (t.ex. arbetsgruppstillägg och chefstillägg) som nämns i kollektivavtalet eller baserar sig på lokala avtal. Ovan nämnda tidsbegränsning tillämpas inte på övertidsarbete.

5 § ERSÄTTNING FÖR CYKEL

Vid överenskommelse om användning av egen cykel betalas en årlig ersättning enligt lönebilagan.

BILAGA 1 LÖNEAVTAL

6 § HAVERERADE FARTYG

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

BILAGA 2 KONTINUERLIGT TRESKIFTSARBETE

OAVBRUTET TRESKIFTSARBETE

1 § ARBETSTID

- 1 I treskiftsarbete beräknas att dygnet börjar kl. 06.00 och upphör kl. 06.00. De som arbetar i treskiftsarbete har rätt till en paus på högst 20 minuter för att inta en måltid.
- 2 I oavbrutet treskiftsarbete (atf 37) är den ordinarie arbetstiden åtta timmar per dygn och under en tidsperiod på högst ett år i medeltal 34,5 timmar per vecka.
- 3 Lokalt kan man komma överens om att den ordinarie arbetstiden per dygn är 12 timmar. Då tillämpas bestämmelserna i den här bilagan i tillämpliga delar.
- 4 På arbetsplatserna kan, ifall parterna kommer överens om det, ett arbetsskiftsystem baserat på snabb rotation tas i bruk i oavbrutet treskiftsarbete.
- 5 Vid beräkningen av övertidslönen för kontinuerligt treskiftsarbete ska lönegrunden baserad på timmar räknas så att månadslönen med eventuella naturaförmåner samt de lönebelopp för personen som betalas som lika stora fasta lönespecifika tillägg med undantag av inlednings- och avslutningstillägg delas med 146.
- 6 I kontinuerligt treskiftsarbete får högst 1/3 av arbetsledarna arbeta.
- 7 De som arbetar i treskiftsarbete utses i första hand enligt principen om frivillighet.
- 8 Om övergång från tvåskiftsarbete till treskiftsarbete ska ifall där man är medveten om övergången informeras senast en vecka innan (t.ex. i samband med semester).

2 § FEMSKIFTSSYSTEM

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

BILAGA 2 KONTINUERLIGT TRESKIFTSARBETE

kkkk-mmmm-nnnn--sss-

eller

mmkknn-ss- (kort rotation)

- 2 I ett system med kort rotation kommer man lokalt överens om att avvika från skiftledighetsystemet och semesterbestämmelserna som läggs fram nedan så att en genomsnittlig arbetstid per vecka på 34,5 uppkommer.
- 3 Dessutom kan i arbetsskiftssystemet ingå 4, 6, 22, 24 eller 26 dygn ledig tid, under den här tiden ges antingen skiftledighet eller semester.
- 4 De arbetsskiftssystem som ska tillämpas utarbetas lokalt i enlighet med det som anges ovan.
- 5 Lokalt kan man avtala om ett arbetsskiftssystem som avviker från det som beskrivs ovan under förutsättning att arbetstiden i kollektivavtalet genomförs och att de principer som man har kommit överens om i samband med arbetstidsförkortningen beaktas.
- 6 Tillfällig upplösning av ett skift till följd av övergången till ett 4-skiftssystem sker så att det skift som ska upplösas varierar från gång till gång, om inte annat avtalas lokalt.
- 7 Avvikande från vad som fastställts ovan kan arbetsskiftssystemet genom lokalt avtal under en period på 20 dygn ha kort rotation enligt följande:

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

BILAGA 2 KONTINUERLIGT TRESKIFTSARBETE

- 9 När man kommer överens om att övergå till ett 4-skiftssystem, avtalas också om de tillfälliga arbetsskiftsarrangemang som krävs för att återgå till ett 5-skiftssystem.
- 10 Vid placering av en arbetstagare från ett indraget skift i någon annan arbetstidsform än kontinuerligt skiftarbete har arbetstagaren rätt att i högst två månaders tid få lön enligt atf 37. Samma regel tillämpas under hela tiden mellan 26.5 och 4.9.
- 11 Om en arbetstagare i ett indraget skift vid beskattningsårets slut har tagit ut för många skiftledigheter behöver dessa inte arbetas in, om arbetstagaren i övrigt har arbetat enligt femskiftssystemet.

3 § UTJÄMNING AV ARBETSTIDEN, SKIFTLEDIGHETER

- 1 För att den årliga arbetstiden ska utjämnas till 34,5 timmar per vecka är arbetsledaren, beroende på hur länge han eller hon arbetar i oavbrutet treskiftsarbete, berättigad till skiftledighet.
- 2 Kvalifikationsperioden för de skiftledigheter som ges för förkortning av arbetstiden är ett kalenderår, om inte annat föranleds av arbetstidsformen eller etablerad lokal praxis.
- 3 Antalet skiftledigheter beräknas enligt hur mycket oavbrutet skiftarbete arbetsledaren har utfört under kvalificeringsperioden för skiftledighet.
- 4 När semesterns längd fastställs ska skiftledigheterna räknas som likställda med arbetade dagar.
- 5 När skiftledighet intjänas jämföras följande med ordinarie arbetsskift:
 - med skift i arbete under vilka arbetsledaren är befriad från arbetet på grund av ett i 10 § i kollektivavtalet avsett kommunalt förtroendeuppdrag, dock högst för 28 dagar
 - tid för Pros och FTFC:s styrelse- och fullmäktigemöten

BILAGA 2 KONTINUERLIGT TRESKIFTSARBETE

- 50- och 60-årsdag
- eget bröllop
- nära anhörigs begravning
- vård av sjukt barn
- uppbåd
- repetitionsövningar
- tid som vikarie för förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig
- övertidsledighet
- skiftledigheter som tas ut efter uttagsperioden
- uttagna pekkanendagar
- för de utbildningar som förbunden avtalat om emellertid högst två veckor per kvartal och tre veckor per år
- den tid under vilken arbetsgivaren betalar lön för sjuktid eller förlossningsledighet
- ledighet med lön för en läkarundersökning

- 6 En sjuk arbetsledare får inte beordras på skiftledighet. Om skiftledigheterna däremot ges samtidigt till hela avdelningen, produktionslinjen, arbetsskiftet eller arbetsgruppen, förbrukas även skiftledigheterna för en sjuk arbetsledare.
- 7 Skiftledigheterna förbrukas också om arbetsledaren meddelats om skiftledigheterna innan han eller hon insjuknat.

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

- 9 Lokalt kan man avtala om att byta skiftledighet mot flexledighet. I fråga om flexledighet förfars i övrigt enligt 27 § i semesterlagen, men man ska komma överens om tidpunkten för uttag av flexledigheten.
- 10 Skiftledigheter ges för utförda ordinarie arbetsskift enligt följande:

BILAGA 2 KONTINUERLIGT TRESKIFTSARBETE

Minst	5 arbetsskift	=	1	skiftledighet
"	10	"	=	2 skiftledigheter
"	15	"	=	3 "
"	20	"	=	4 "
"	25	"	=	5 "
"	30	"	=	6 "
"	35	"	=	7 "
"	39	"	=	8 "
"	44	"	=	9-10 "
"	49	"	=	10-11 "
"	54	"	=	11-12 "
"	59	"	=	12-13 "
"	64	"	=	13-14 "
"	69	"	=	14-15 "
"	74	"	=	15-16 "
"	78	"	=	16-17 "
"	83	"	=	17-19 "
"	88	"	=	18-20 "
"	93	"	=	19-21 "
"	98	"	=	20-22 "
"	103	"	=	21-23 "
"	108	"	=	22-24 "
"	113	"	=	23-25 "
"	117	"	=	24-26 "
"	122	"	=	25-26 "
"	127	"	=	26-29 "
"	132	"	=	27-30 "
"	137	"	=	28-31 "
"	142	"	=	29-32 "
"	147	"	=	30-33 "
"	152	"	=	31-34 "
"	156	"	=	32-35 "
"	161	"	=	33-37 "
"	166	"	=	34-38 "
"	171	"	=	35-39 "
"	176	"	=	36-40 "
"	181	"	=	37-41 "
"	186	"	=	38-42 "
"	191	"	=	39-43 "
"	196	"	=	40-45 "

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

BILAGA 2 KONTINUERLIGT TRESKIFTSARBETE

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

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

Under en ledig period på fyra dygn ingår tre skiftledigheter så här:

mmkknn-ss-mmkknn--s-.

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

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

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

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

Kort rotation:

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

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

Under en ledig period på 4 dygn (kort rotation) är skiftledigheterna följande:

mmkknn-ss-mmkknn--s-.

Lång rotation

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

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

BILAGA 2 KONTINUERLIGT TRESKIFTSARBETE

Under en ledig period på 6 dygn (lång rotation) är skiftledigheterna följande:

nnnn- -sss-kkkk.

4 § UTJÄMNING AV SKIFTLEDIGET

- 1 Skiftledigheterna ges i första hand i enlighet med arbetsledarens eget arbetsskiftsystem, men om det inte är möjligt, vid en av arbetsgivaren bestämd tidpunkt.
- 2 Om det inte har varit möjligt att under kvalificeringsmånaden för skiftledighet ge arbetsledaren skiftledighet i enlighet med skiftledighetstabellen, ersätts de skiftledigheter som inte har kunnat tas med skiftledighetspenning på den lönebetalningsdag som följer efter att kvalificeringsmånaden för skiftledigheterna har avslutats. I skiftledighetspenningen ska utöver dagslönen som beräknas utgående från månadslönen även beaktas den genomsnittliga delen av tillägg och arvoden.
- 3 Skiftledigheterna kan emellertid ges på följande års sida, om man avtalar om det med arbetsledaren.
- 4 Om en arbetsledare har tagit för mycket skiftledighet, kan de arbetas in, men senast före den 26 maj efter att deras kvalificeringsperiod löpt ut. De överskridande skiftledigheterna kan på arbetsledarens begäran även dras av från lönen, i vilket fall de inte behöver arbetas in. När en arbetsledare tagit ut för mycket skiftledighet arbetar han eller hon in dessa genom att motsvarande antal skiftledigheter i enlighet med arbetsledarens arbetsskiftsystem är arbetsdagar för arbetsledaren och lönen för dem ingår i arbetsledarens månadslön.
- 5 Skiftledigheterna ges i huvudsak enligt det arbetsskiftssystem enligt vilket arbetsledaren arbetar. Skiftledigheterna ska ges så att arbetsledaren vid utgången av kvalifikationsperioden har tagit ut alla sina skiftledigheter men också arbetat in de överskridande skiftledigheterna. När det inte har varit möjligt att ge skiftledigheter i enlighet med arbetsskiftssystemet och de framskjuts till en senare tidpunkt, ska man sträva efter att i kontinuerligt skiftarbete ge dem i form av minst fyra skiftledigheter åt gången och så att de ges i en period på fyra på varandra följande arbetsskift.

BILAGA 2 KONTINUERLIGT TRESKIFTSARBETE

- 6 Ifall en överskridande skiftledighet på arbetsledarens begäran arbetas in under ett ledigt dygn, är arbetet i detta fall inte övertidsarbete och jämföras inte med arbetad tid vid beräkning av övertidsarbete per vecka. Ersättningen som betalas för detta ingår i månadslönen.
- 7 För outtagna skiftledigheter betalas ersättning enligt den lägre siffran som i skiftledighetstabellen gäller antalet skiftledigheter.
- 8 Antalet skiftledigheter som ska arbetas in fastställs utgående från den högre siffran som i skiftledighetstabellen gäller antalet skiftledigheter.
- 9 Bestämmelserna om veckovila i 27 § i arbetsavtalslagen tillämpas också när det är fråga om att arbeta in överskridande skiftledigheter. De skiftledigheter som enligt avtal tas ut efter årsskiftet, berättigar till intjänande av skiftledigheter på samma sätt som ett ordinarie arbetsskift. Man ska sträva efter att placera de skiftledigheter som ska arbetas in i början eller slutet av ledighetsperioden.
- 10 Utjämning av överskridande skiftledigheter (atf 37):

Kort rotation:

mmkknn-ss-mmkknn--s-
fastställt av arbetsgivaren: mmkknn-88-mmkknn--8-
på arbetsledarens begäran: mmkknn--88mmkknn--8-

Lång rotation

nnnn--sss-mmmm
fastställt av arbetsgivaren: nnnn--888-mmmm
på arbetsledarens begäran: nnnn---888mmmm

5 § NY ARBETSLEDARE

- 1 Nya arbetsledare ges i regel inte skiftledighet under de tre första månaderna. Praxisen är densamma om en arbetsledare övergår från en annan arbetstidsform till kontinuerligt treskiftsarbete. När det egna skiftet håller skiftledigheter är antalet ordinarie arbetsskift för denna arbetsledare under ovan nämnda tid detsamma som antalet skiftledigheter i det egna arbetsskiftet. Ovan nämnda arbetsledare tjänar in

BILAGA 2 KONTINUERLIGT TRESKIFTSARBETE

skiftledigheter också för arbetsskift under de tre första månaderna. Om ovan nämnda arbetsledare vid utgången av kvalificeringsperioden för skiftledigheter har outtagna skiftledigheter, ersätts dessa med skiftledighetspenning på den lönebetalningsdag som följer på den avslutade kvalificeringsperioden eller med motsvarande ledig tid om man kommer överens om det.

- 2 Som arbetsdagar för en ny arbetsledare kan man använda samtliga dagar från och med den första streckdagen fram till den sista skiftledigheten under ledighetsperioden.
- 3 När en ny arbetsledares eget skift är på semester och om han eller hon under denna tid ges skiftledigheter, ges dessa i enlighet med det på förhand meddelade arbetsskiftssystemet för denna tid. Om inget arbetsskiftssystem har meddelats, ges skiftledigheterna enligt skiftledighetsschemat.

6 § LÖN FÖR SKIFTLEDIGHET

- 1 Lönen för skiftledighet ingår i månadslönen. Då beaktas också skiftarbete och/eller bastutillägg som förutsätts i arbetsskifttabellerna för de enskilda skiften.
- 2 Ifall skiftledigheten infaller på en söndag, kyrklig helgdag eller självständighetsdagen eller första maj, betalas tillägg för söndagsarbete (100 %).
- 3 För skiftledighet i arbetsskiftssystemet betalas en förhöjd andel på 200 % för tiden mellan nyårsafton kl. 06.00 och följande vardag kl. 06.00. Praxisen är densamma vid skiftledigheter som infaller på påsklördagen, påskdagen, annandag påsk, pingstaftonen och pingsten.
- 4 Ifall skiftledigheten ges för arbetsskift betalas en förhöjd andel på 200 % för skiftledighet under tiden från nyårsafton kl. 12.00 och följande vardag kl. 06.00, från påsklördag kl. 14.00 och tisdag efter påsk kl. 06.00 och för pingstafton kl. 22.00 och dagen efter pingst kl. 06.00.

BILAGA 2 KONTINUERLIGT TRESKIFTSARBETE

- 5 För skiftledighet på en självständighetsdag som infaller på söndag betalas en förhöjd andel på 200 procent. Grunddelen ingår i månadslönen.
- 6 I fall skiftledigheterna ersätts i pengar betalas skiftledighetspenning (= månadslön: 46 x 8 h) utökad med genomsnittligt skiftarbetstillägg och som beaktar den genomsnittliga delen av tillägg och arvoden.

7 § ÖVERGÅNG TILL EN ANNAN ARBETSTIDSFORM

- 1 Vid en bestående övergång från oavbrutet treskiftsarbete till en annan arbetsform ersätts outtagna skiftledigheter i pengar och överskridande skiftledigheter arbetas in.
- 2 När en arbetsledares anställning avslutas betalas skiftledighetspenning för outtagna skiftledigheter. Ifall en arbetsledare har tagit för mycket skiftledighet, dras den lön som betalats för de överskridande skiftledigheterna av från slutlönen.

8 § DRIFTSSTOPP

På grund av kyrkliga och andra högtidsdagar avbryts arbetet enligt följande:

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

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

9 § ARBETE UNDER DRIFTSSTOPP

- 1 För arbete som har utförts under alla driftsstoptider enligt detta avtal och på en självständighetsdag som infaller på en söndag betalas söndagsförhöjning på 200 procent. Grunddelen ingår i månadslönen.
- 2 På samma sätt förhöjd lön betalas även på nyår för tiden från nyårsafton kl. 12.00 till morgonen på följande vardag kl. 06.00, för tiden från påsklördagen kl. 14.00 till tisdag efter påsk kl. 06.00 och mellan pingstafton kl. 22.00 och morgonen efter pingst kl. 06.00.

BILAGA 2 KONTINUERLIGT TRESKIFTSARBETE

10 § LEDIGA DYGN

- 1 Lön betalas inte för den tid då arbetsgivaren inte har lönebetalningsskyldighet.
- 2 Med ledigt dygn avses i kontinuerligt treskiftsarbete sådana dygn i enlighet med kollektivavtalet som infaller mellan arbetsdagarna i arbetsskiftssystemet samt mellan arbetsdagar och skiftledigheter.

11 § VISSA ÖVERTIDERSÄTTNINGAR, BASTUTILLÄGG, ÖVERTIDSDIVISOR

- 1 Övertidersättning betalas enligt vilket arbetsskift personen är i då han eller hon inleder övertidsarbetet.
- 2 För övertidsarbete som utförs kl. 22.00–06.00 betalas lön förhöjd med 100 %.
- 3 För tiden mellan lördagar och dagar före högtidsdagar klockan 06.00 och söndagar och en högtidsdag klockan 06.00 betalas ett bastutillägg enligt lönebilagan.
- 4 Vid helgdagsaftnar och lördagar som följer på varandra betalas bastutillägget endast för det första dygnet.
- 5 För bastutilläggstimmar under skiftledighet betalas bastutillägg.
- 6 Om en arbetsledare under skiftledigheten kommer på arbete, betalas han eller hon lön med övertidsförhöjning i enlighet med övertidsbestämmelserna.
- 7 I den här arbetstidsformen tillämpas 146 som divisor för månadslönen. Vid beräkningen av övertidslönen bestäms timlönen enligt bestämmelserna om övertidsarbete i 9 § i kollektivavtalet.
- 8 Arbetsledaren kan, om han eller hon så önskar, intjäna maximalt tio arbetsskift arbetstidsbanks- eller kompensationsledighet per kalenderår genom att ändra förhöjningsdelarna för söndagsarbete och söckenhelger till arbetstidsbanks- eller kompensationsledighet. Företaget ska ha ett system med arbetstidsbank eller ett system för beviljande av kompensationsledigt.

BILAGA 2 KONTINUERLIGT TRESKIFTSARBETE

12 § LÖN FÖR SJUKDOMSTID

Lön för sjukdomstid betalas i enlighet med arbets- och skiftledighetssystemet med beaktande av bestämmelserna i 14 § i kollektivavtalet.

13 § SEMESTER

- 1 I kontinuerligt treskiftsarbete ingår semestern i de lediga perioderna i arbetsskiftssystemet och ges semestern i två separata perioder.

- 2 Alternativ 1: sommartid bildas ett sjätte skift

Under perioden på 100 dygn mellan 26 maj och 4 september har varje skift en sammanhängande ledig period på 22 dygn. Dagarna som ingår i perioden räknas som semesterdagar i enlighet med semesterlagen. Den kvarstående delen av semestern ges i första hand under följande period på 60 dygn eller under följande tre perioder på 20 dygn. Ifall arbetsledaren har flera semesterdagar än antalet vardagar i enlighet med semesterlagen inom ovan nämnda ledighetsperioder, ges de kvarstående semesterdagarna i samband med ledighetsperioder som ingår i de följande 20-dygnsperioderna. Kvarstående semesterdagar ges under följande ledighetsperiod så att skiftledighet och semesterdagar inte tas samtidigt. Om arbetsledarens semesterdagar till antalet är färre än det antal vardagar som ingår i ledighetsperioderna, är arbetsledaren skyldig att arbeta skillnaden mellan dessa i enlighet med arbetsgivarens order under ledighetsperioden.

- 3 Alternativ 2: skiftet är indelat i högst fem grupper

Om arbetstidssystemet under sommaren omfattar en oavbruten ledighet på 26 dygn (lång rotation), ges semestern mellan 18.5 och 16.9. Inom skiften verkställs rotationen av semestrar under en tid om högst 106 dygn. Resten av semestern ges i första hand under följande två perioder på 20 dygn. Ifall arbetsledaren har flera semesterdagar än antalet vardagar i enlighet med semesterlagen inom ovan nämnda ledighetsperioder, ges de kvarstående semesterdagarna i samband med ledighetsperioder som ingår i de följande 20-dygnsperioderna. Kvarstående semesterdagar ges under följande ledighetsperiod så att skiftledighet och

BILAGA 2 KONTINUERLIGT TRESKIFTSARBETE

semesterdagar inte tas samtidigt (= markeringsledighet). Om arbetsledarens semesterdagar till antalet är färre än det antal vardagar som ingår i ledighetsperioderna, är arbetsledaren skyldig att arbeta skillnaden mellan dessa i enlighet med arbetsgivarens order under ledighetsperioden.

- 4 När arbetsskiftssystemet fastställs enligt 3 § som kort rotation får varje grupp i skiftet en oavbruten ledighet på 24 dygn under tiden mellan 18.5 och 16.9. I den lediga perioden ingår semesterdagar enligt semesterlagen. Inom skiften verkställs rotationen av semestrar under en tid om högst 104 dygn. Den återstående delen av semestern ges under följande fyra lediga perioder. En arbetsledare som är berättigad till 30 semesterdagar kan ha flera semesterdagar än det enligt semesterlagen ingår vardagar i sommarens ledighet på 24 dygn och höstens fyra skiftledighetsperioder. Kvarstående semesterdagar ges under följande ledighetsperioder så att skiftledighet och semesterdagar inte tas samtidigt (= markeringsledighet).
- 5 Semesterrotationen genomförs så att arbetsskiftssystemet efter driftsstoppet på julen flyttas bakåt med ett dygn och under skottår med två dygn.
- 6 Semesterlönen betalas i enlighet med semesterlagen och kollektivavtalet.
- 7 Då en arbetsledare insjuknar före semesterperioden på sommaren eller på hösten före de skiftledighetsperioder i vilka ingår semesterdagar, uppskjuts semestern på arbetsledarens begäran i enlighet med semesterlagen. Semestern flyttas enligt principen att arbetsledaren varken tjänar in eller förlorar semesterdagar som är placerade i nästa skiftledighetsperiod.
- 8 Om alla semesterdagar inte ryms i höstens semesterperiod, antecknas de istället i samband med nästa skiftledighet. Om arbetsledaren insjuknar före en sådan skiftledighetsperiod, flyttas semestern till nästa skiftledighetsperiod, om han eller hon begär det. Skiftledigheten hålls enligt de normala bestämmelserna.

BILAGA 2 KONTINUERLIGT TRESKIFTSARBETE

- 9 Om en arbetsledare insjuknar före semestern, flyttas semestern enligt semesterlagen på arbetsledarens begäran. På motsvarande sätt flyttas semestern enligt semesterlagen på arbetsledarens begäran även på grund av insjuknande under semestern. I dessa fall betalas lön för sjuktid enligt skiftledighetsschemat, eftersom inget arbetsskiftschema finns. Dessa lediga dagar enligt skiftledighetsschemat räknas som ett ordinarie arbetsskift vid intjäningen av skiftledighet. På motsvarande sätt tjänas inte skiftledighet in för semester som flyttats.
- 10 Driftstopp av produktionsorsaker kan genom lokalt avtal ordnas genom att dela upp sommarsemesteren i två delar. I detta fall omfattar den andra oavbrutna semesterdelen för arbetstagaren minst 12 semesterdagar.

14 § TILLFÄLLIGA STÖRNINGAR

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

15 § ERSÄTTNING FÖR INFÖRANDE AV KONTINUERLIGT TRESKIFTSARBETE VID STUVERIARBETE OMBORD

Om man på företaget i en viss hamn övergår till att arbeta enligt atf 37, betalas arbetsledarna en särskild månadsersättning som uppgår till 4,125 % (+ 4,125 % efter 12 månader). Ersättningen beräknas utifrån medeltabellönen (med 6–10 års erfarenhet i branschen). Ersättningen betalas inte längre om arbetsgivaren upphör att tillämpa arbetstidsformen i den aktuella hamnen. Ersättningen förutsätter att arbetsledarens anställningsförhållande har varat i minst 6 månader. Ersättningen betalas från och med början av den månad som följer på tidpunkten då förutsättningarna uppfylldes.

BILAGA 3 AVTAL OM FÖRKORTNING AV DEN ÅRLIGA ARBETSTIDEN

AVTAL OM FÖRKORTNING AV DEN ÅRLIGA ARBETSTIDEN

1. TILLÄMPNINGSOMRÅDE

- 1 Förbunden avtalar om att arbetstiden förkortas för de arbetsledare vars ordinarie arbetstid är 40 timmar per vecka.
- 2 Den årliga arbetstiden i ovan nämnda arbete förkortas ytterligare av semester på högst 30 vardagar, de kyrkliga helgdagarna och midsommaraftonen, självständighetsdagen, julaftonen, nyårsdagen, första maj och påsklördagen.

2. GENOMFÖRANDE AV ARBETSTIDSFÖRKORTNING

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

3. INTJÄNAD LEDIGHET

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

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

- 2 Som utförda ordinarie arbetsdagar räknas dessutom den tid under vilken arbetsgivaren betalar lön för sjuktid eller förlossning liksom utbildningstid som även delvis bekostas av arbetsgivaren, ifall arbetsgivaren betalar lön för den här tiden. Med arbetade dagar jämföras också ledig tid så som

BILAGA 3 AVTAL OM FÖRKORTNING AV DEN ÅRLIGA ARBETSTIDEN

avses i 10 § i kollektivavtalet för vilken arbetsgivaren betalar lön, liksom ledig dag som beviljas arbetsledaren utgående från 19 § i kollektivavtalet när han eller hon fyller 50 och 60. Med arbetade dagar jämställs även de lediga dagar som avses i det här avtalet liksom eventuella övertidsvederlagsdagar.

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

4. ATT GE LEDIGHET

- 1 Ledig tid som ackumulerats under kalenderåret ges arbetsledaren senast före utgången av april följande år. Ledig tid kan också utifrån en överenskommelse med arbetsledaren ersättas med pengar eller ges som ledig tid vid en annan överenskommen tidpunkt. Ledigheten förhandlas på företagsnivå. Om man inte kan nå en överenskommelse om principerna för att ge ledigt, ges ledigheten vid en tidpunkt som bestäms av arbetsgivaren. Arbetsgivaren ska underrätta arbetsledaren om ledigheten senast två veckor innan ledigheten, om inte annat avtalas. Ledigheten ges i huvudsak som en arbetsdag i sänder, om man inte avtalar annat.
- 2 Om en arbetsledare blir sjuk efter det att man med honom eller henne kommit överens om eller han eller hon har förordnats ledighet, flyttas ledigheten framåt för att ges senare.
- 3 Ifall arbetsledarens anställning upphör och den ackumulerade ledigheten inte har getts, ersätts arbetsledaren för den outtagna ledigheten i pengar. Ersättningen betalas endast för fulla dagar.
- 4 Om en arbetsledare då anställningen upphör har getts för mycket ledig tid, får arbetsgivaren innehålla motsvarande lön i samband med slutlönen. Innehållningen görs endast för

BILAGA 3 AVTAL OM FÖRKORTNING AV DEN ÅRLIGA ARBETSTIDEN

fulla dagar.

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

6. SEMESTER

- 1 Vid fastställande av semesterns längd betraktas som likställda med dagar i arbete även sådana dagar då arbetsledaren är förhindrad att utföra arbete på grund av att han eller hon tar ut ledig tid i enlighet med det här avtalet.
- 2 Om lediga dagar enligt detta avtal sammanförs med semestern, betalas inte semesterpremie för dem.

ARBETSTIDSBANKSARRANGEMANG

- 1 En arbetstidsbank baserar sig på kollektivavtalet och är ett system för sammanjämkning av arbetstid och fritid som man har kommit överens om lokalt. Med hjälp av systemet kan arbetstid, intjänade ledigheter eller förmåner som omvandlats till fritid sparas eller kombineras på lång sikt.
- 2 Den centrala avsikten med arbetstidsbanken är att göra det möjligt att utföra arbete på ett flexibelt sätt i enlighet med företagets och personalens behov.
- 3 Parterna rekommenderar att man tillämpar en arbetstidsbank när det finns behov av flexibla arbetstidsarrangemang.

Införande av systemet

- 1 Beslutet att införa ett system med arbetstidsbank fattas lokalt. Avtal ska ingås skriftligen. En arbetsledares medlemskap i arbetstidsbanken inleds vid den tidpunkt då han eller hon avtalar med arbetsgivaren om att överföra löneandelar till banken.
- 2 Innan arbetstidsbanken införs avtalas lokalt om vilka lokalt avtalade eller kollektivavtalsbaserade ledigheter som kan överföras till arbetstidsbanken.
- 3 Till arbetstidsbanken kan överföras utöver utjämningsrater för den ordinarie arbetstiden även andra rater så som lokalt avtalas. Rater som överförs till arbetstidsbanken kan utöver annat vara den sparade ledighet som avses i 27 § i semesterlagen, arbetstidsförkortningsledigheter, mertidsförhöjning eller hela lönen för merarbete, söndagsförhöjning eller hela lönen för söndagsarbete, veckoledighet, grunddelen eller förhöjningsdelen eller båda för övertidsarbete, semesterpenning eller en del av semesterpenningen som enligt överenskommelse ges i form av ledighet och lön för restid.
- 4 Saldot i arbetstidsbanken kan vara positivt eller negativt. Saldogränserna avtalas lokalt innan banken tas i bruk.

BILAGA 4 ARBETSTIDSBANKSARRANGEMANG

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

Beviljande av ledighet

- 1 Ledigheten förhandlas på företagsnivå. Den maximala mängden ledighet som överförs till baken avtalas lokalt. När en arbetsledares insamlade ledighet är över hälften av den fastställda maximala mängden, kan arbetsgivaren ge den överskridande delen med två veckors förhandsanmälan. Ett undantag till det ovan nämnda är då man med arbetsledaren separat har avtalat om att spara ledighet för ett visst syfte.
- 2 När man avtalar om tidpunkten för ledigheten ska man beakta tidpunkten för semestrar så att ledigheten inte medför någon onödig olägenhet för företagets verksamhet.
- 3 Ledigheten ges som en hel arbetsdag i sänder, om man inte avtalar annat.
- 4 De ledigheter som tas ut jämföras med arbetsdagar vid beräkningen av semesterdagar.

Lönebetalning

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

Sjukdom

- 1 I samband med att banken tas i bruk avtalas lokalt om hur man i fråga om ledigheter går till väga vid arbetsoförmåga på grund av förlossning, sjukdom, eller olycksfall då arbetsoförmågan inleds före den avtalade ledigheten ur arbetstidsbanken eller under denna ledighet.
- 2 Arbetsledaren ska på arbetsgivarens begäran lämna en tillförlitlig utredning över sin arbetsoförmåga.

När anställningsförhållandet upphör

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

BILAGA 4 ARBETSTIDSBANKSARRANGEMANG

sätt när anställningsförhållandet upphör.

Upphörande av systemet med arbetstidsbank

- 1 Samtidigt som man avtalar om att införa en arbetstidsbank ska man även avtala om uppsägningstiden för avtalet och om huruvida avtalet är tidbestämt. De ovan angivna tidsfristerna iakttas också när en arbetsledare säger upp arbetstidsbanken, varpå han eller hon då har rätt att lyfta det penningbelopp som samlats i banken.
- 2 Om en arbetsledare säger upp arbetstidsbanksystemet och önskar återvända till systemet, har han eller hon rätt till det ett år efter att han eller hon har meddelat om uppsägningen.
- 3 Om systemet upphör betalas ordinarie lön för icke uttagna ledigheter som deponerats i banken. Lokalt avtalas om den tidpunkt då arbetsgivaren senast betalar enkel lön för de sparade men outtagna ledigheterna i banken.

Uppgifter som ska lämnas

- 1 Uppgifter om arbetsledarens timsaldon i arbetstidsbanken ska på begäran lämnas till förtroendemannen kvartalsvis.
- 2 Arbetsgivaren ska vid behov ge arbetsledaren en utredning ifall en ledighet inte kan ges vid den tidpunkt som arbetsledaren föreslår.

BILAGA 5 UPPSÄGNINGSSKYDDSAVTAL

AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD FÖR TEKNISKA TJÄNSTEMÄN I STUVERIBRANSCHEN

I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

1 § Allmänt tillämpningsområde

Detta avtal berör uppsägningen av ett avtal som gäller tillsvidare på grund av orsaker som beror på tjänstemannen eller som anknyter till dennes person samt en tjänsteman som säger upp sig.

Avtalet gäller även de förfaringssätt som tillämpas vid uppsägning eller permittering av tjänstemän av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker.

Avtalet gäller inte anställningsförhållanden som avses i sjömanslagen (423/78), i lagen om yrkesutbildning (630/98) eller i de fall som nämns i 7 kap. 5, 7–8 § i arbetsavtalslagen (överlåtelse av rörelse, saneringsförfarande, arbetsgivarens konkurs och arbetsgivarens död).

2 § Uppsägningstider

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

Om anställningsförhållandet har pågått utan avbrott ska arbetsgivaren iakta följande uppsägningstider när han eller hon säger upp arbetsavtalet:

- en uppsägningstid på 14 dagar, om anställningen har fortgått i högst ett år
- en uppsägningstid på en månad, om anställningen har fortgått i över ett år men högst fyra år
- en uppsägningstid på två månader, om anställningen har fortgått i över fyra år men högst åtta år,
- en uppsägningstid på fyra månader, om anställningen har fortgått i över åtta år men högst tolv år och
- en uppsägningstid på sex månader, om anställningen har fortgått i över tolv år.

BILAGA 5 UPPSÄGNINGSSKYDDSAVTAL

En tjänsteman som säger upp sitt arbetsavtal ska iaktta 14 dagars uppsägningstid, och när anställningsförhållandet fortgått i över fem år en månads uppsägningstid.

3 § Underlåtelse att iaktta uppsägningstiden

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

En tjänsteman, som inte har iakttagit uppsägningstid, är skyldig att till arbetsgivaren som engångsersättning betala ett belopp, som motsvarar lönen för uppsägningstiden. Arbetsgivaren får innehålla detta belopp från arbetstagarens slutlikvid med iakttagande av vad som stadgas i 2 kap. 17 § i arbetsavtalslagen om begränsningar i arbetsgivares kvittningsrätt.

Om man endast delvis har försummat att iaktta uppsägningstiden, begränsas ersättningsplikten till den del av lönen som motsvarar den försummade delen av uppsägningstiden.

II UPPSÄGNING AV ORSAKER SOM BEROR PÅ TJÄNSTEMANNEN

4 § Grunder för uppsägning

Arbetsgivaren får inte säga upp ett arbetsavtal utan i 7 kap. 1–2 § i arbetsavtalslagen nämnt sakligt och vägande skäl.

Protokollsanteckning

På basis av detta avtal kan man utreda om en uppsägning med stöd av 7 kap. 3–4 § i arbetsavtalslagen faktiskt har skett på grunder som beror på eller har samband med tjänstemannens person och om arbetsgivaren skulle ha haft tillräckliga skäl att säga upp tjänstemannen på grunder som nämns i detta paragraf i en situation där arbetsavtalet har hävts med stöd av 8 kap. 1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.

5 § Tjänstemannens uppsägningsskydd under graviditet och familjeledighet

Arbetsgivaren har inte rätt att säga upp tjänstemannens arbetsavtal på grund av graviditet eller på grund av att tjänstemannen använder sin rätt till familjeledighet i enlighet med 4 kap. i arbetsavtalslagen. Om arbetsgivaren säger upp en gravid eller familjeledig tjänstemans arbetsavtal, anses uppsägningen ha berott på att tjänstemannen är gravid eller familjeledig, om arbetsgivaren inte kan påvisa att orsaken är en annan. På begäran av arbetsgivaren ska tjänstemannen

BILAGA 5 UPPSÄGNINGSSKYDDSAVTAL

lämna en utredning om sin graviditet.

6 § Uppsägningsmeddelande och hörande av tjänsteman

Vid uppsägning av en tjänstemans arbetsavtal iakttas bestämmelserna i 9 kap. 1 §, 9 kap. 2 § 1 mom. och 9 kap. 4–5 § i arbetsavtalslagen.

7 § Ersättning för ogrundad uppsägning av arbetsavtal

En arbetsgivare som har sagt upp en tjänsteman i strid med uppsägningsgrunderna i 4 § eller 5 § i detta avtal är skyldig att betala tjänstemannen ersättning för ogrundad uppsägning av arbetsavtal i enlighet med 12 kap. 2–3 § i arbetsavtalslagen.

Arbetsgivaren kan inte dömas till i denna paragraf avsedd ersättning utöver eller i stället för det skadestånd som avses i arbetsavtalslagens 12 kap. 2 §.

III SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

8 § Ordningen vid reducering av arbetskraft

I samband med uppsägning och permittering på grund av ekonomiska eller produktionsorsaker bör man i mån av möjlighet följa den regel enligt vilken för företagets verksamhet vik-tiga eller för särskilda uppgifter nödvändiga tjänstemän, eller tjänstemän som förlorat en del av sin arbetsförmåga i arbete för samma arbetsgivare sägs upp eller permitteras sist. Utöver denna regel ska uppmärksamhet också fästas vid anställningsförhållandets längd och omfattningen av tjänstemannens försörjningsplikt.

9 § Tillvägagångssätt i samband med uppsägningar av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker

Vid uppsägning av tjänsteman av ekonomiska eller produktionsorsaker tillämpas bestämmelserna i 9 kap. 3–5 § i arbetsavtalslagen.

10 § Återanställande av uppsagd tjänsteman

Arbetsgivaren ska erbjuda en tidigare anställd, vid arbeidskraftsbyrån fortfarande arbetssökande tjänsteman arbete, om han eller hon har sagts upp av produktionsrelaterade och ekonomiska orsaker, eller i samband med saneringsförfarande, förutsatt att arbetsgivaren inom 12 månader efter att anställningsförhållandet upphörde behöver tjänstemän för samma eller liknande uppgifter som den uppsagda har utfört.

11 § Avvikande permitteringssituationer

1. Annullerad permittering

Om nytt arbete yppar sig hos arbetsgivaren under pågående permitteringsvarsel, kan annullering av permitteringen tillkännages innan permitteringen börjar. Härvid upphör permitteringsvarslet att gälla, och senare permitteringar ska basera sig på nya varsel.

2. Senarelagd permittering

Arbete som yppar sig under pågående permitteringsvarsel kan emellertid vara av tillfällig karaktär. Då är det inte möjligt att annullera permitteringen helt, utan den kan förläggas till en senare tidpunkt. En permittering kan senareläggas på dessa grunder endast en gång utan att nytt permitteringsvarsel utfärdas och senareläggningen kan omfatta högst den tid under vilken det arbete pågår, som yppade sig under det pågående permitteringsvarslet.

3. Avbruten permittering

Arbetsgivaren kan få tillfälliga arbetsuppdrag efter att permitteringen redan har börjat. Avbruten permittering ska basera sig på avtal mellan arbetsgivaren och tjänstemannen, om permitteringen har avsetts fortsätta utan nytt varsel så fort arbetet har slutförts. Ett sådant avtal bör ingås innan arbetet börjar. I anslutning därmed är det även skäl att utreda hur lång tid det tillfälliga arbetet beräknas ta.

Ovan nämnda gäller enbart förhållandet mellan arbetsgivare och tjänsteman och är inte ett ställningstagande till bestämmelserna i lagarna om arbetslöshetsskydd.

BILAGA 5 UPPSÄGNINGSSKYDDSAVTAL

Protokollsanteckning Om tjänstemannen efter det att permitteringsvarsel har utfärdats, men innan han har fått meddelande om annullering eller senareläggning av permitteringen, har tagit emot annat arbete under tiden för permitteringen, är tjänstemannen inte skyldig att ersätta arbetsgivaren för skada som detta eventuellt orsakar. I ett sådant fall är tjänstemannen skyldig att återuppta arbetet så snart som möjligt.

12 § Förhandlingsordning

Om meningsskiljaktigheter kring detta avtal förhandlas i enlighet med kollektivavtalets förhandlingsordning.

13 § Domstolsbehandling

Om man i en konflikt som berör arbetsavtalets uppsägning eller permittering inte blivit eniga, kan arbetsgivar- eller tjänstemannaförbundet vidarebefordra ärendet till arbetsdomstolen. I enlighet med lagen om arbetsdomstolen (646/74) 15 § ska stämningsansökan tillställas arbetsdomstolen inom två år från det att ett anställningsförhållande har upphört.

14 § Påföljdssystem

Utöver vad som har avtalats i 7 § 2 stycket i detta avtal, kan arbetsgivaren, utöver i avtalet nämnda ersättningar, inte dessutom dömas till plikt enligt 7 § i lagen om kollektivavtal, i den mån det är fråga om brott mot skyldigheter som grundar sig på kollektivavtalet, men i och för sig samma skyldigheter, för brott emot vilka avtalsenlig ersättning har fastställts.

Försummelse att iaktta bestämmelserna om förfarandet leder inte till påföljd i form av plikt enligt lagen om kollektivavtal. Underlåtenhet att iaktta bestämmelserna beaktas vid fastställandet av storleken för den ersättning som utdöms för ogrundad uppsägning av arbetsavtal.

BILAGA 5 UPPSÄGNINGSSKYDDSAVTAL

IV IKRAFTTRÄDANDE

15 § Ikraftträdande

Detta avtal ersätter de avtal om uppsägningskydd som undertecknades av TT och FTFC 24.5.2002 och som tillämpats som del av kollektivavtalet.

SAMARBETSAVTAL

1. ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

- 1 Avtalsparterna strävar båda efter att själva och på arbetsplatsen främja förhandlingsrelationerna och avtalsverksamheten. Avtalsparterna strävar efter att utveckla dessa mål med hjälp av olika former av samarbete och för sin del övervaka avtal som har ingåtts.
- 2 Föreningsfriheten som hör till medborgarnas grundläggande fri- och rättigheter är okränkbar. Det gäller såväl arbetsgivare som arbetsledare. Arbetsledarna har rätt att grunda och verka i fackföreningsorganisationer och får inte sägas upp eller diskrimineras i arbetet på grund av detta. Den individuella arbetsledarens säkerhet och hälsa, rätt att inte diskrimineras och att bli jämlikt bemött bildar utgångspunkten för avtalsbestämmelserna.
- 3 Innan politiska eller solidariska arbetsstridsåtgärder vidtas ska riksförlikningsmannen och arbetsgivar- eller tjänstemannaförbundet underrättas om det, om möjligt minst fyra dagar på förhand. Om beslut om stridsåtgärd fattas senare, ska det meddelas genast när det i praktiken är möjligt. Meddelandet ska innefatta orsakerna till de planerade stridsåtgärderna, inledningstidpunkt och omfattning.
- 4 Med arbetsplats avses i det här avtalet produktionsenheterna hos Hamnoperatörerna rf:s medlemsföreningar eller motsvarande verksamhetsenheter.
- 5 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.
- 6 Tjänstemannaföreningen på arbetsplatsen ska skriftligen underrätta arbetsgivaren om valda förtroendemän, om ställföreträdare som vikarierar för förtroendemannen, arbetarskyddsfullmäktig som verkar i

BILAGA 6 SAMARBETSAVTAL

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

- 7 Avtalsparterna delar uppfattningen om att arbetsgivaren i enlighet med arbetslagstiftningen och avtalen har rätt att anställa, säga upp arbetsledare och bestämma över ledningen av arbetet.
- 8 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

- 1 I Fackförbundet Pro organiserade arbetsledare vid företaget har rätt att bland sig välja en gemensam förtroendeman vars uppgift det är att representera dem när det gäller tolkningen av det här avtalet och i andra frågor som berör anställningar samt att på deras vägnar övervaka att avtalet iakttas. Den som väljs till förtroendeman ska känna förhållandena på arbetsplatsen väl. Förtroendemannens liksom den eventuella viceförtroendemannens namn ska omedelbart uppges skriftligt till företagets ledning.
- 2 Valet kan arrangeras på arbetsplatsen. Härvid bör alla i Fackförbundet Pro organiserade arbetsledare vid företaget beredas tillfälle att delta i valet. På arbetsplatsen kan avtalas om att arbetarskyddsfullmäktigen sköter förtroendemannens uppgifter eller tvärtom.
- 3 Förtroendemannens uppgift i det berörda företaget är att upprätthålla och utveckla förhandlings- och samarbetsrelationerna mellan arbetsgivaren och arbetsledarna. Förtroendemannen är företrädare för sin förening och arbetsledarna i frågor som gäller kollektivavtalets tillämpning, tryggheten av arbetsfreden och tillämpningen av arbetslagstiftningen.

BILAGA 6 SAMARBETSAVTAL

- 4 Viceförtroendemannen övertar förtroendemannspositionen då när den egentliga förtroendemannen är förhindrad att sköta sitt uppdrag. Arbetsgivaren underrättas när viceförtroendemannen utför förtroendemannens uppgifter.
- 5 Förutom valet av förtroendeman eller förtroendemän kan arbetsledarna välja en förtroendeman för en speciell avdelning efter att man har kommit överens med arbetsgivaren om till vilken operativ helhet avdelningens förtroendeman väljs. Härvid bör man fästa uppmärksamhet vid att det avtalade verksamhetsområdet till sin storlek är ändamålsenligt och till sin omfattning sådant att det främjar behandlingen av ärenden i överensstämmelse med förhandlingsordningen. I bedömningen ska bl.a. även beaktas antalet arbetsledare vid avdelningen. Om man inte når en överenskommelse i frågan, lämnas den till förbunden för avgörande.
- 6 Arbetsledaren ska reda ut sådant som rör anställningsförhållandet med sin chef. Om frågan inte kan utredas på detta sätt, kan arbetsledaren låta ärendet behandlas i förhandlingar mellan förtroendemannen och arbetsgivarens företrädare.

2.2 Bestämmelser som gäller arbetarskyddssamarbete

- 1 Bestämmelserna om arbetarskyddssamarbete tillämpas på arbetsplatser där sammanlagt minst 20 arbetstagare och arbetsledare regelbundet arbetar.
- 2 En arbetarskyddsfullmäktig ska emellertid väljas när antalet arbetstagare och arbetsledare sammanlagt uppgår till minst tio.
- 3 Parterna deltar tillsammans med företagshälsovårdspersonalen, linjeledningen och personaladministrationen i planeringen, förverkligandet och uppföljningen av verksamheten som upprätthåller personalens arbetsförmåga. I detta sammanhang följer man med hur företagets personal klarar sig i arbetet och sammanställer vid behov anvisningar för hur de som är i behov av åtgärder för att upprätthålla sin arbetsförmåga ska hänvisas till specialistvård.
- 4 Arbetarskyddschefen och arbetarskyddsfullmäktigen deltar i

BILAGA 6 SAMARBETSAVTAL

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

3. BESTÄMMELSER SOM GÄLLER FÖRTROENDEMÄNNENS OCH ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGENS STÄLLNING

3.1 Befrielse från arbete och ersättning för inkomstbortfall

- 1 För skötseln av sina uppgifter ska förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen ges tillfällig, regelbundet återkommande eller total befrielse från arbetet. Då ska bl.a. beaktas antalet arbetsledare som ingår i personalgruppen, produktionens och verksamhetens art och antalet uppgifter i enlighet med det här avtalet. Dessutom ska man ta hänsyn till att förtroendemannauppgifterna kan utföras på ett ändamålsenligt sätt. För förtroendemännens och arbetarskyddsfullmäktiges del granskas årligen den tidsanvändning som uppgiften förutsätter samt hur vikariatarrangemangen fungerar.
- 2 En i det här avtalet avsedd personalföreträdarens månadslön sänks inte, om han eller hon förhandlar med arbetsgivarens företrädare eller i övrigt utför uppdrag som överenskommit med arbetsgivaren.
- 3 Arbetsgivaren betalar förtroendemannen en särskild månadsersättning enligt lönebilagan.
- 4 Arbetsgivaren betalar arbetarskyddsfullmäktig en särskild månadsersättning enligt lönebilagan.
- 5 Ifall samma person utför såväl förtroendemannens som arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter, betalas han eller hon för båda uppgifterna enligt de enskilda tabellerna.
- 6 Ersättning betalas inte för den tid under vilken förtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktig på grund av semester, sjukdom eller annat därmed jämförbart förhinder inte utför de uppgifter som avses ovan. När en viceförtroendeman med stöd av en korrekt gjord anmälan till arbetsgivaren sköter förtroendemannauppgifterna då förtroendemannen är förhindrad, betalas ersättningen för denna månad odelad till viceförtroendemannen.
- 7 Om antalet arbetsledare på arbetsplatsen är färre än fem och förtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen utför uppgifter som avtalats med arbetsgivaren utanför sin ordinarie arbetstid betalas för sådan tidsförlust övertidsersättning eller en annan överenskommen tilläggsersättning.

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

3.2 Förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens ställning

- 1 Vid behov anvisar arbetsgivaren förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen en ändamålsenlig plats för förvaring av de förnödenheter som de behöver i sina uppgifter. Arbetsgivaren anvisar i mån av möjlighet en ändamålsenlig lokal där med tanke på uppgiften nödvändiga samtal kan föras. Förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen kan vid behov använda företagets sedvanliga kontorsutrustning och annan liknande utrustning. Parterna antar som sin gemensamma tolkning att till sedvanliga kontorsredskap också hör adb-utrustning som allmänt används på företaget och därmed förknippade program samt internet-uppkoppling (e-post). Arbetsgivaren behöver däremot inte skaffa ny utrustning eller nya program om dessa inte används i företaget.
- 2 En arbetsledare som fungerar som förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig får inte medan han eller hon sköter uppdraget eller av den här orsaken flyttas till ett lägre betalt arbete än det som arbetsledaren hade när han eller hon utsågs till förtroendeuppdraget, och arbetsledaren får inte utan sitt samtycke förflyttas till en sådan arbetstidsform (atf 37) som väsentligen försvårar skötseln av förtroendeuppdraget. Om det egentliga arbetet för en person som har valts till arbetarskyddsfullmäktig för arbetsplatsens alla personalgrupper försvårar skötseln av förtroendeuppdraget, ska det med beaktande av förhållandena på arbetsplatsen och hans eller hennes yrkeskunskap ordnas annat arbete. Ett sådant arrangemang får inte innebära att hans eller hennes inkomster minskar.
- 3 Förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens ställning fortgår trots att rörelsen överlåts som sådan, såvida den överlåtna rörelsen eller en del av den bevarar sin självständighet. Om rörelsen som överlåts eller en del av den förlorar sin självständighet, har förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen rätt till efterskydd såsom avses under punkt 3.3 från och med det att mandatperioden upphör på grund av att rörelsen överlåts.

BILAGA 6 SAMARBETSAVTAL

- 4 Förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens förtjänstutveckling ska motsvara förtjänstutvecklingen i företaget.
- 5 Arbetsgivaren ordnar likställda möjligheter för förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktige att delta i yrkesutbildning som garanterar att yrkeskunskapen upprätthålls och möjliggör en karriärutveckling som den övriga personalen har.
- 6 Särskilt nya förtroendemäns och arbetarskyddsfullmäktiges deltagande i utbildning uppmuntras och senast inom två månader från valet utformas en plan över utbildningen i anslutning till yrkeskunskaperna och förtroendemannauppdraget. Planen granskas årligen samtidigt som utbildningsmålen i enlighet med samarbetslagen (företag med minst 20 arbetstagare) behandlas.
- 7 Förbunden rekommenderar att utbildningsplanen utarbetas i samarbete så att förtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen gör upp en utbildningsplan i anslutning till förtroendemannauppdraget för sin egen del som arbetsgivaren godkänner.
- 8 Planen över yrkesutbildningen utarbetar arbetsgivaren tillsammans med arbetsledaren.
- 9 När uppdraget för en förtroendeman som fullständigt eller delvis har befriats från arbetet eller en arbetarskyddsfullmäktig som fullständigt eller delvis har befriats upphör, ska han eller hon tillsammans med arbetsgivaren utreda om upprätthållandet av yrkeskunskapen för det tidigare eller ett motsvarande arbete förutsätter yrkesutbildning. Arbetsgivaren ordnar sådan utbildning som krävs enligt utredningen.

3.3 Anställningsskydd

- 1 Om företaget säger upp eller permitterar arbetskraft av ekonomiska eller produktionsmässiga orsaker får en förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig inte sägas upp om inte produktionsenhetens verksamhet helt avbryts för ifråga varande personalgrupps del. Om man i samråd med förtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen

BILAGA 6 SAMARBETSAVTAL

konstaterar, att det inte kan erbjudas arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller som annars lämpar sig för honom eller henne, är det emellertid möjligt att avvika från denna bestämmelse.

- 2 Förtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen får inte sägas upp på grund av orsaker som beror på honom eller henne själv utan det samtycke, som i enlighet med 7 kap. 10 § 1 mom. i arbetsavtalslagen krävs av de arbetstagare som han eller hon representerar.
- 3 En förtroendemens eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal får inte hävas i strid med bestämmelserna i 8 kap. 1 § i arbetsavtalslagen. Hävning av arbetsavtalet på grund av att denne har brutit mot ordningsbestämmelserna är inte möjligt, om han eller hon inte samtidigt upprepade gånger och väsentligt samt trots varning försummat skötseln av sina arbetsplikter.
- 4 Ovan nämnda bestämmelser om anställningsskydd ska tillämpas också på en förtroendemannakandidat, som ställts upp på arbetsplatsen och vars kandidatur skriftligen har meddelats arbetsgivaren, och en arbetarskyddsfullmäktigekandidat, vars kandidatur skriftligen har meddelats arbetarskyddskommissionen eller annat motsvarigt samarbetsorgan. Kandidatskyddet träder dock i kraft tidigast tre månader innan kandidatens mandatperiod som förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig inleds, och upphör i fråga om annan än den som har blivit vald när valresultatet konstateras.
- 5 Bestämmelserna om anställningsskydd ska också tillämpas på en arbetsledare som har varit förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig nio månader efter att hans eller hennes förtroendeuppdrag har upphört.
- 6 Om förtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigens arbetsavtal har hävts i strid med detta avtal, ska arbetsgivaren betala minst 10 och högst 30 månaders lön i ersättning till honom eller henne.
- 7 Tvister i anslutning till avslutande av en förtroendemens och arbetarskyddsfullmäktigs anställning ska arbetsgivaren utan onödigt dröjsmål meddela till Hamnoperatörerna rf som underrättar Fackförbundet Pro rf om ärendet.
- 8 Parterna ska utan obefogat dröjsmål med de lokala parternas samverkan utreda bakgrunden till att anställningen

BILAGA 6 SAMARBETSAVTAL

avslutas.

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

3.4 Ersättare

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

4. SAMARBETE

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

5. UTBILDNING

5.1 Yrkesutbildning

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

BILAGA 6 SAMARBETSAVTAL

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

5.2 Gemensam utbildning

- 1 Utbildning som främjar samarbetet på arbetsplatsen ordnas av arbetsmarknadsparterna eller arbetsgivar- och arbetsledarparterna gemensamt på arbetsplatsen eller på ett annat ställe.
- 2 Grundkurser i arbetarskyddssamarbete samt specialkurser som krävs för arbetarskyddssamarbetet är sådan gemensam utbildning som avses i denna punkt.
- 3 Bestämmelserna om gemensam utbildning tillämpas också på utbildning som gäller medinflytandesystemen och lokala avtal. Deltagande i utbildning kan avtalas mellan arbetsgivaren och vederbörande person.
- 4 Till den arbetsledare som deltar i utbildningen betalas ersättning enligt punkt 5.1. Deltagande i en utbildning avtalas lokalt beroende på utbildningens art i det samarbetsorgan som kommer i fråga eller mellan arbetsgivaren och förtroendemannen.

5.3 Fackföreningsutbildning

- 1 Förtroendemannen och vice förtroendemannen reserveras i mån av möjlighet tillfälle att delta i utbildning som ökar kompetensen att sköta uppdraget som förtroendeman.
- 2 Arbetsledare ges möjlighet att delta i Tjänstemannacentralorganisationen FTFC:s eller dess medlemsförbunds kurser som pågår en månad eller kortare tid, om det inte innebär svåra olägenheter för företagets verksamhet. Vid bedömningen av ovan nämnda olägenheter beaktas företagets storlek.
- 3 Anmälan om avsikt att delta i en kurs ska göras så tidigt som möjligt. Ifall tillstånd att delta i kurs inte beviljas bör förtroendemannen senast 10 dagar innan kursen börjar informeras om orsaken till varför beviljande av ledighet skulle medföra kännbar olägenhet. Då ska parterna utreda en annan möjlig tidpunkt då det inte finns hinder för deltagande i kursen.
- 4 På förhand ska fastställas om det är fråga om en utbildning

BILAGA 6 SAMARBETSAVTAL

som arbetsgivaren ska betala ersättning till arbetsledaren för i enlighet med det här avtalet.

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

5.3.1 Ersättningar

- 1 För kurser som ordnas i STTK:s eller dess medlemsförbunds utbildningslokaler eller av särskild anledning på annat håll och som har avtalats mellan förbunden, betalar arbetsgivaren förtroendemannen, ordförande för lokalföreningen, vice förtroendemannen, arbetarskyddsfullmäktige, vice arbetarskyddsfullmäktige och arbetarskyddskommissionens medlemmar månadslön för utbildning som deras uppgifter förutsätter; till förtroendemannen för högst fyra månader och till de ovan nämnda personerna med arbetarskyddsuppdrag för högst två veckor.
- 2 Till arbetsledare som nämns i 5.3.1 punkten betalas dessutom för varje kursdag för vilken månadslönen inte minskas en måltidsersättning som har avtalats mellan förbunden för att ersätta de måltidskostnader som kursens arrangör har för kursen.
- 3 Arbetsgivaren är skyldig att betala ersättningarna som avses ovan i denna punkt till samma person endast en gång för samma eller till innehållet motsvarande utbildning.
- 4 Semester-, pensions- eller andra med dessa jämförbara förmåner minskas inte, upp till gränsen på en månad, på grund av deltagande i kurs enligt 5.3 punkten.

6. INFORMATIONSVERKSAMHET

- 1 Arbetsgivaren ska ge personalen eller dess företrädare följande uppgifter:

Efter fastställandet av företagets bokslut en utredning om företagets ekonomiska situation som grundar sig på bokslutet.
Minst två gånger under räkenskapsåret en redogörelse för

BILAGA 6 SAMARBETSAVTAL

- företagets ekonomiska situation som utvisar framtidsutsikterna för företagets produktion, sysselsättningsläge, lönsamhet och kostnadsstruktur. Årligen en personalplan, som innehåller en uppskattning av beräknade förändringar i personalens storlek, art och ställning.
- 2 Företaget ska utan dröjsmål meddela väsentliga förändringar i alla ovan nämnda uppgifter.
- 3 I företag med minst 30 regelbundet anställda ges företagets bokslutsuppgifter som avses i 11 § i samarbetslagen till personalens företrädare på begäran i skriftlig form.
- 4 En i detta avtal avsedd personalgrupp har rätt att ordna möten på arbetsplatsen eller i andra överenskomna lokaler om frågor som gäller arbetsmarknaden, anställningar på arbetsplatsen eller samarbetslagen. Personalgrupperna har även rätt att dela ut mötesinformation, tillkännagivanden kring anställningsförhållandena på arbetsplatsen eller kring arbetsmarknadsfrågor till sina medlemmar.
- 5 Personalgrupperna har rätt att vid sidan om arbetsmarknadsfrågor också informera om allmänna frågor på arbetsplatsens anslagstavla.
- 6 I enlighet med detta avtal ges förtroendemannen eller avdelningsförtroendemannen vid meningsskiljaktigheter som ingår i deras uppgifter all information som behövs för att utreda en händelse som lett till klagomål. Förtroendemannen har rätt att en gång per år få uppgifter om för- och efternamn, tidpunkten då anställningen började samt om avdelningen eller motsvarande för de arbetsledares del som omfattas av hans eller hennes verksamhetsområde. Förtroendemannen ska på begäran få uppgifter om nya arbetsledare.
- 7 Förtroendemannen ges en gång per år omedelbart efter att arbetsledarstatistiken i enlighet med statistiksamarbetsavtalet har färdigställts i form av lönestatistik per verksamhetsställe uppgifter om arbetsledarnas genomsnittslöner och medelförtjänster per förtjänstpost klassificerat enligt kravprofil och kön. Förtroendemannen är inte berättigad att få uppgifter om den genomsnittliga månadslönen för grupper med mindre än tre personer.

BILAGA 6 SAMARBETSAVTAL

- 8 Förtroendemannen bereds möjlighet att göra sig förtrogen med de på arbetsplatsen vid respektive tidpunkt gällande lönesättnings- och löneberäkningssystemen som hör till hans eller hennes verksamhetsområde. Dessutom har förtroendemannen rätt att, för sitt verksamhetsområdes arbetsledares del, bekanta sig med nöd- och övertidsarbetet samt med förteckningen som i enlighet med arbetsavtalslagen fastställts över den förhöjda lönen för dessa.
- 9 Förtroendemannen får ta del av ovan avsedda uppgifter konfidentiellt för att kunna sköta sitt uppdrag. Uppgifter får inte lämnas ut till andra företags förtroendemän eller annars spridas ut.

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL FÖR KOLLEKTIVAVTALET FÖR TEKNISKA TJÄNSTEMÄN INOM STUVERIBRANSCHEN

Datum: 13.5.2022

Närvarande	Juha Mutru,	Hamnoperatörerna rf
:		
	Markku Hakala,	Hamnoperatörerna rf
	Kimmo Lehtinen	Hamnoperatörerna rf
	Jorma Malinen,	Fackförbundet Pro rf
	Minea Pyykönen,	Fackförbundet Pro rf

1. AVTALETS GILTIGHETSTID

Det konstaterades att det kollektivavtal för tekniska tjänstemän inom stuveribranschen som undertecknades av parterna 25.5.2021 har upphört att gälla 30.4.2022. Det beslutades att förbundens kollektivavtal för tekniska tjänstemän inom stuveribranschen ska förnyas för tiden 1.5.2022–30.4.2023.

Kollektivavtalet är i kraft till 30.4.2023. Avtalets giltighetstid fortsätter därefter ett år i sänder, om det inte senast en månad innan avtalet upphör sägs upp skriftligen av någondera parten. Oberoende av uppsägning är bestämmelserna i kollektivavtalet i kraft tills förhandlingarna om ett nytt kollektivavtal gemensamt konstateras avslutade eller den ena parten meddelar sig anse förhandlingarna avslutade.

2. LÖNEJUSTERINGAR

2.1. Lönejusteringar 2022

Arbetsledarnas individuella månadslöner och tabellöner höjs från och med 1.5.2022 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter med 2,0 procent. Efter förhöjningen tas centen bort från månadslönerna och tabellönerna avrundas till närmaste euro enligt den allmänna avrundningsregeln. Tillägg som eventuellt tillämpas lokalt höjs från och med samma dag med 2,0 procent, såvida tilläggen inte är procentuella och förhöjs därav. Ersättningsarna till förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktigen justeras med 2,0 % från och med 1.5.2022.

Tabellönerna 1.5.2022 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

BILAGA 7 UNDERTECKNINGSPROTOKOLL

Tjänstetid år	€/mån.
0–3	3247
3–6	3302
6–10	3357
10-15	3415
över 15	3501

Skiftstillägg 12,5 % i kvällsskift och 25 % i nattsift.

Övriga lönegrunder:

Bastutillägg	3,79 €/timme
Arbetsgrupptillägg	15,84 €
Terminaltillägg	5,91 €
Inledningsersättning	220 €/mån.
Ersättningar för inledande och avslutande arbete per dag	11,94 €/dag
Klädpeng	11,88 €/mån.
Cyklersättning	90 €/år

2.2 Lönejusteringar 1.1.2023

Arbetsledarnas tabellöner höjs 1.1.2023 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter med 0,15 %. Efter förhöjningen tas centen bort från månadslönerna och tabellönerna avrundas till närmaste euro enligt den allmänna avrundningsregeln.

Tabellönerna 1.1.2023 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

Tjänstetid år	€/mån.
0–3	3252
3–6	3307
6–10	3362
10-15	3420
över 15	3506

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

3. TEXTÄNDRINGAR

Kollektivavtalet 7 § 18 punkten (tillägg)

Särskild uppmärksamhet ska fästas vid åldrande arbetsledares arbetsförmåga och belastning. På en arbetsledares initiativ ska arbetsgivaren och arbetsledaren diskutera de åtgärder som bidrar till att arbetsledaren orkar fortsätta arbeta.

4. DISTANSARBETE I EXCEPTIONELLA SITUATIONER

I regel lämpar sig arbetsledarnas arbete inte för distansarbete. I exceptionella situationer kan distansarbete ändå bli nödvändigt. I dessa situationer ska man beakta åtminstone följande:

- Förhållandet mellan distansarbete och närarbete
- Arbetsredskap och användningen av dem
- Informationssäkerhetsfrågor och företagets säkerhetsförfaranden
- Arbetstid och uppföljning av arbetstiden
- Anträffbarhet
- Arbetarskyddsaspekter
- Försäkringsskydd vid distansarbete

Ersättningar till förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige 1.5.2022–30.4.2023

Arbetsgivaren betalar förtroendemannen en särskild månadsersättning som uppgår till:

Antalet arbetsledare som förtroendemannen representerar	Månadsersättning €
4–9	77
10–24	113
25–50	153
51–100	204

BILAGA 7 UNDERTECKNINGSPROTOKOLL

Arbetsgivaren betalar arbetarskyddsfullmäktigen en särskild månadsersättning som uppgår till:

Antalet arbetsledare som arbetarskyddsfullmäktigen representerar	Månadsersättning €
2–24	77
25–	113

5. Arbetsgrupper

5.1 Förbunden tillsätter en arbetsgrupp med uppgift att ta fram gemensamma anvisningar för branschen för att förebygga osakligt bemötande och trakasserier. Dessa anvisningar ska basera sig på lagstiftningen och användas på arbetsplatserna. Arbetsgruppens arbete ska vara slutfört senast 31.12.2022.

5.2 En arbetsgrupp tillsätts med uppgift att före 1.8.2022 bereda de ändringar i skrivningarna i kollektivavtalet som lagändringarna med anknytning till familjeledighet medför.

5.3. En arbetsgrupp tillsätts med uppgift att utreda mängden inledande och avslutande arbeten som arbetsledarna utför och ersättningar för dessa vid företag inom branschen. Syftet är att arbetsledaren inte ska behöva sköta arbete utan ersättning på sin egen tid. Arbetsgruppens arbete ska vara slutfört 31.12.2022.

5.4 En arbetsgrupp tillsätts med uppgift att utreda frågor med anknytning till tidpunkten för arbetsledarnas lönebetalning under avtalsperioden.

HAMNOPERATÖRERNA RF

Juha Mutru

Markku Hakala

FACKFÖRBUNDET PRO RF

Jorma Malinen

Minea Pyykönen

BILAGA 8 TABELLÖNER OCH ERSÄTTNINGAR

TABELLÖNER

Tabellöner från det datum eller början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter, om inte annat avtalats lokalt.

MÅNADSLÖNER

Tjänsteår	1.5.2022 €/mån.	1.1.2023 €/mån.
0–3	3247	3252
3–6	3302	3307
6–10	3357	3362
10–15	3415	3420
över 15	3501	3506

TILLÄGG/ERSÄTTNINGAR

Tillägg	1.5.2022	% eller €
Kvällsskift	12,5	%
Nattskift	25	%
Bastu	3,79	€/h
Arbetsgrupp	15,84	€
Terminal	5,91	€
Inledningsersättning	220	€/mån.
Ersättningar för inledande och avslutande arbete per dag	11,94	€/dag
Klädpeng	11,88	€/mån.
Cyklersättning	90	€/år
Arbets/skyddsklädsel peng	11,25	€/mån.
Mat/måltidspeng	11,00	€
Två arbetsgrupper samtidigt	15,84	€/dag/arbetsled.
Därpå följande arbetsgrupper/stuveri arbetsledare	15,84	€/dag/grupp/arbetsled.
Inrikes dagtraktamente	44,00	€
Partiellt dagtraktamente	20,00	€
Kilometerersättning	46	cent/km

BILAGA 8 TABELLÖNER OCH ERSÄTTNINGAR

Logiersättning Helsingfors, Esbo, Vanda, Grankulla	141,00	€
Logiersättning i övriga Finland	100,00	€
Övernattning/nattrese penning	13,00	€

FÖRTROENDEMANNENS MÅNADSERSÄTTNING

Antalet tjänstemän som förtroendemannen representerar	1.5.2022 – 30.4.2023 €/mån.
4–9	77
10–24	113
25–50	153
51–100	204

ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGES MÅNADSERSÄTTNING

Antal tjänstemän som arbetarskyddsfullmäktig representerar	1.5.2022 – 30.4.2023 €/mån.
2-24	77
25–	113

ORDREGISTER