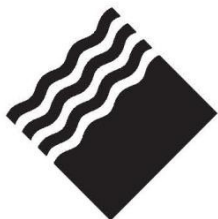


Denna text är en översättning som nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan har låtit göra av ett finskspråkigt kollektivavtal. Kollektivavtalets parter har inte kommit överens om den svenskspråkiga kollektivavtalstexten. Om tolkningen av den svenskspråkiga översättningen leder 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.

KOLLEKTIVAVTALET
FÖR
STUVERIBRANSCHEN
1.2.2017–31.1.2019
(31.1.2021)



SATAMAOPERAATTORIT
FINNISH PORT OPERATORS ASSOCIATION

Hamnoperatörerna rf
Repslagaregatan 8
00180 HELSINGFORS

www.satamaoperaattorit.fi



Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund AKT rf
PB 313 (John Stenbergs strand 6)
00531 HELSINGFORS

Tfn 09-613 110
Fax 09-739 287
www.akt.fi

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1 §	Tillämpningsområde; ordinarie arbetstagare	6
2 §	Tillämpningsområde; arbetstagare i yrkesmannakåren och tillfälliga arbetstagare	8
3 §	Centralförbundens avtal	9
4 §	Organisationsfrihet	10
5 §	Arbetsfredsförpliktelse	10
6 §	Anställningsförhållandets uppkomst och tekniskt arrangemang av arbetet	10
6.1 §	Anställningsförhållandets uppkomst och tekniskt arrangemang av arbetet; arbetstagare i yrkesmannakåren och tillfälliga arbetstagare	10
7 §	Uppsägning, permittering	11
8 §	Uppsägning, förhandsanmälningstider: arbetstagare i yrkesmannakåren och tillfälliga arbetstagare	16
9 §	Arbetstidsbestämmelser	17
10 §	Övertidsarbete	21
11 §	Övertidsersättningar	22
12 §	Semester	23
13 §	Semesterersättning; arbetstagare i yrkesmannakåren och tillfälliga arbetstagare	25
14 §	Lön för sjukdomstid	26
15 §	Läkarundersökningar	30
16 §	Reseersättningar	33
17 §	Vissa förfaranden och ersättningar	33
18 §	Transport	34
19 §	Vissa bestämmelser om utförande av arbete	35
20 §	Grupplivförsäkring	35
21 §	Förtroendemän	36
22 §	Arbetarskydd	37
23 §	Mötesrätt och anslagstavlor	38
24 §	Uppbörd av medlemsavgifter	39
25 §	Vissa avtalsförfaranden	39
26 §	Tolkning av avtalet och intresseersättningar	39
27 §	Avtalets giltighet och uppsägning av avtalet	40
1 §	Lönebetalning	41
2 §	Lönegrunder	41
3 §	Placering i lönegrupper	41
4 §	Behörighetstillägg för ordinarie anställda och alltialloarbetare vid verkstäder i lönegrupp A	43
5 §	Timlöner för verkstadsyrkesmän	46
6 §	Grunder för behörighetstillägg till verkstadsyrkesmän	46
7 §	Timlöner för praktikanter i lönegrupp E samt för arbetstagare i bisyssla eller kompletteringsarbete	47
8 §	Skift-, bastu- och timmermanstillägg	47
9 §	Söckenhelgsveckor, lön på självständighetsdagen och första maj	48
10 §	Lön på självständighetsdagen och första maj;	

	arbetstagare i yrkesmannakåren och tillfälliga arbetstagare	48
11 §	Rationalisering	49
12 §	Havererade fartyg	49
13 §	Lön för utbildningstid	50
14 §	Skyddsklädsel och skyddskor	50
15 §	Vissa bestämmelser och förfaranden	51
3.1	KONTINUERLIGT TRESKIFTSARBETE	52
3.2	LOKALA ARBETSTIDSAVTAL	72
3.3	AVTAL OM FÖRKORTNING AV DEN ÅRLIGA ARBETSTIDEN	75
	UNDERTECKNINGSPROTOKOLL FÖR KOLLEKTIVAVTALET FÖR STUVERIBRANSCHEN 2017–2021	79
	TABELLÖNER FÖR STUVARE 1.2.2016	92

KOLLEKTIVAVTALET FÖR STUVERIBRANSCHEN 1.2.2017–31.1.2019 (31.1.2021)

De avtalade tilläggen/ändringarna som träder i kraft före 31.1.2019 har införts i kollektivavtalstexten. De punkter som träder i kraft 1.2.2019–31.1.2021 finns i underteckningsprotokollet.

1. ALLMÄNNA ARBETSVILLKOR

1 § Tillämpningsområde; ordinarie arbetstagare

1. Detta kollektivavtal med bilagor tillämpas på anställningsförhållanden för ordinarie arbetstagare i företag som är medlemmar i Hamnoperatörerna rf.

Hamnar: Björneborg, Fredrikshamn, Hangö, Helsingfors, Ingå, Jakobstad, Joensuu, Karleby, Kaskö, Kemi, Kotka, Lovisa, Nystad, Nådendal, Raumo, Torneå, Uleåborg, Vasa, Villmanstrand och Åbo.

2. Avtalet tillämpas inte på

- anställningsförhållanden för personer som i huvudsak arbetar i tjänstemanna- eller arbetsledaruppgifter
- anställningsförhållanden för praktikanter
- anställningsförhållanden för personer som deltidsarbetar.

3. Antalet ordinarie arbetstagare i ett företag uppgår till minst 90 procent av det totala antalet stuveri- och verkstadsarbetare. Antalet ordinarie arbetstagare räknas enligt följande:

Det totala antalet stuveri- och verkstadsarbetare är det registrerade antalet ordinarie arbetstagare i tillsvidare gällande anställningsförhållanden vid avstämningsperiodens utgång med tillägg för det genomsnittliga antalet tillfälliga stuvare per dag. De tillfälliga arbetstagarna kan uppgå till högst 10 procent av detta totala antal.

Det genomsnittliga antalet arbetstagare per dag fås genom att antalet tillfälliga arbetstagare som under avstämningstiden har arbetat under arbetsskiften i regelbundet tvåskiftsarbete divideras med antalet vardagar. I antalet vardagar beaktas endast en fjärdedel av lördagar. Vid avstämningen av antalet tillfälliga arbetstagare i ett arbetsskift beaktas de tillfälliga arbetstagare som har arbetat under skiftet i fråga. Som tillfälliga arbetstagare räknas inte ordinarie arbetstagare i stuveriföretag inom en och samma koncern då dessa arbetar i andra stuveriföretag inom koncernen. Vid avstämningen av styrkan betraktas en tillfällig arbetstagare som utför lasthanteringsarbete alltid som tillfällig arbetstagare i det anlitaende företaget.

Avstämningen utförs med sex månaders mellanrum, den 1 januari respektive den 1 juli. Efter en avstämningsperiods utgång ska arbetsgivaren – senast den 15 januari respektive den 15 juli – för förtroendemannen förete avstämningsgrunderna och -resultatet. Avstämningsgrunderna och -resultatet företes AKT senast den 1 februari respektive den 1 augusti. Den omvandling av tillfälliga anställningar till ordinarie som avstämningen eventuellt förutsätter ska genomföras inom tre månader från avstämningsperiodens utgång, såvida arbetsgivaren och fackavdelningen i fråga på grund av en föreliggande risk för minskad trafik inte kommer överens om att avstå från eller skjuta upp omvandlingen. Fackavdelningen hör förtroendemannen vid ifrågavarande företag innan ärendet behandlas och beaktar förtroendemannens synpunkt.

Visstidsanställda beaktas inte i avstämningen av styrkan, om det tidsbestämda arbetsavtalet grundar sig på

- alterneringsledighet
- sommarvikariat
- familjeledigheter
- studieledigheter
- sjukvikariat på minst en månad utan avbrott.

Visstidsanställda beaktas inte i avstämningen av styrkan, om det tidsbestämda arbetsavtalet grundar sig på specialprojekt. Innan projekten börjar utreds dess art och hur länge det pågår skriftligen tillsammans med delegationen. Tidsbestämda arbetsavtal ska i första hand erbjudas i den ordning som anges i 1 § protokollsanteckning 2 i kollektivavtalet. Detta stycke tillämpas endast på Hamnoperatörerna rf:s medlemsföretag.

Protokollsanteckning 1

När en arbetstagare blir ordinarie anställd beaktas inte de arbetsskift som arbetstagaren arbetat som tillfällig arbetstagare under den avstämningsperiod då arbetstagaren blev ordinarie anställd.

Protokollsanteckning 2

Eventuella omvandlingar till ordinarie anställning ska genomföras i följande ordning:

- arbetstagare som omfattas av omplaceringsskyldigheten enligt arbetsavtalslagen
- arbetstagare som omfattas av återanställningsskyldigheten
- arbetstagare som har varit anställda tillfälligt, för viss tid eller som läroavtalselever under perioden för avstämning av styrkan.

2 § Tillämpningsområde; arbetstagare i yrkesmannakåren och tillfälliga arbetstagare

1. Detta kollektivavtal tillämpas med de undantag som nämns i avtalet även på företag som är medlemmar i Hamnoperatörerna rf och på anställningar för arbetstagare i yrkesmannakåren och tillfälliga hamnarbetare som är anställda hos dessa.

Yrkesmannakårssystemet utnyttjas i de hamnar som inte nämns i kapitel 1.1 i detta kollektivavtal.

Villkoren för anställningsförhållanden för tillfälliga stuvare bestäms enligt detta kollektivavtal och dess bilagor i samtliga hamnar.

De ordinarie hamnarna nämns i kollektivavtalet. I hamnar utanför det ordinarie anställningssystemet följs bestämmelserna i kollektivavtalet om yrkesmannakåren. I dessa hamnar har arbetsgivaren dock rätt att även ordinarieanställa arbetstagare så att det totala antalet ordinarie anställda och arbetstagare som hör till yrkesmannakåren motsvarar det antal som förutsätts i kollektivavtalet.

2. Yrkesmannakårens styrka ska motsvara 90 procent av det genomsnittliga antalet arbetstagare per dag under föregående år.

Vid fastställandet av antalet arbetstagare inom yrkesmannakåren fås det genomsnittliga antalet arbetstagare per dag genom att summan av det antal arbetstagare som har arbetat under ett kalenderår divideras med siffran 254,75.

I det totala antalet enligt denna avtalspunkt kan också hamnarbetare i ordinarie anställningsförhållande inkluderas.

En eventuell justering av antalet arbetstagare inom yrkesmannakåren görs senast i maj. Då beaktas också arbetskraftsbehovet utgående från den förväntade trafiken.

3. Vid en ökning av antalet arbetstagare i yrkesmannakåren enligt 2 punkten, erbjuds i första hand arbetstagare som i huvudsak försörjer sig på arbete i hamnen i fråga tillfälle att ansluta sig till yrkesmannakåren.

En tillfällig arbetstagare som har godtagits i yrkesmannakåren överförs till lönegrupp A 2, varvid bestämmelserna i kollektivavtalet för arbetstagare i yrkesmannakåren till alla delar börjar tillämpas på arbetstagaren.

4. Om antalet arbetstagare i yrkesmannakåren i en hamn är större än vad som förutsätts i 2 punkten övergår till det antal som denna förutsätter genom naturlig växling i arbetskraften.

3 § Centralförbundens avtal

Som en del av detta kollektivavtal iakttas följande avtal som centralförbunden har slutit sinsemellan:

Allmänt avtal	4.6.1997
Semesterlöneavtalet	21.3.2005
Avtalet om uppsägningskydd	10.5.2001

Det allmänna avtalet iakttas till övriga delar än i fråga om bestämmelsen om förhandsanmälan om stridsåtgärder enligt 1 kapitlet i avtalet.

En tillfällig arbetstagare ska vara anställd vid stuveriföretaget. Som tillfälliga arbetstagare räknas inte ordinarie arbetstagare i stuveriföretag inom en och samma koncern då dessa arbetar i andra stuveriföretag inom koncernen.

Vid avstämningen av styrkan betraktas en tillfällig arbetstagare som utför lasthanteringsarbete alltid som tillfällig arbetstagare i det anlitage företaget. Om en ordinarie arbetstagare förflyttas till ett annat stuveriföretag betraktas arbetstagaren alltid som tillfällig arbetstagare i det anlitage företaget.

Protokollsanteckning

Som sin gemensamma tolkning av punkt 8.1 i det allmänna avtalet fastslår parterna att detta kollektivavtal tillämpas i stuveriarbete. Avvikande från detta har annan etablerad praxis än detta kollektivavtal förekommit till exempel i samband med vissa av hamnens interna transporter, garantiservice av arbetsmaskiner, reparationer och rengöring av containrar samt städutgifter. Sådan etablerad praxis kan fortgå som tidigare.

Till avtal som gäller underleverans fogas ett villkor enligt vilket underleverantören förbinder sig att följa stuveribranschens kollektivavtal för sina anställda när stuveriarbete utförs i hamnen. Underleverantören förbinder sig även att följa arbets- och sociallagstiftningen. Företag som anlitar underleverantörer ska informera underleverantören om innehållet i ovan nämnda bestämmelser och framhålla att iakttagandet av dem utgör en del av underleveransavtalet.

Förtroendemannen i beställarföretaget har alltid rätt att på begäran få se de uppgifter som nämns i denna punkt. Alternativt ska arbetsgivaren ge en skriftlig försäkran som innehåller uppgifterna i fråga.

När ett nytt underleverantörsavtal tas i bruk i stuveriarbetet ska förtroendemannen underrättas om detta senast en vecka på förhand. I anmälan ska underleveransens varaktighet och antalet arbetstagare som underleverantören nyttjar nämnas.

Förtroendemannen i beställarföretaget har rätt att av underentreprenörsföretaget som utför stuveriarbete i hamnen skriftligt få uppgifter om arbetstagarnas lön och arbetstider som hänför sig till underleverantörsavtalet.

4 § Organisationsfrihet

1. Arbetsgivarna har rätt att fatta beslut om att ansluta sig till arbetsgivarorganisationer.
2. Arbetstagarna har rätt att fatta beslut om att ansluta sig till arbetstagarorganisationer.

5 § Arbetsfredsförpliktelse

Stridsåtgärder som hänför sig till en enskild kollektivavtalsbestämmelse eller avtalet i dess helhet är förbjudna.

6 § Anställningsförhållandets uppkomst och tekniskt arrangemang av arbetet

1. Arbetsgivaren har rätt att anställa och avskeda arbetstagare och att bestämma om ledningen av arbetet.
2. Arbetsgivaren beslutar om bemanningen på de enskilda arbetsplatserna och om förflyttning av arbetstagare från en enskild arbetsplats till en annan.
3. Arbetsgivaren eller arbetsgivarnas gemensamma organ (arbetskraftscentralen) anvisar arbetstagarna arbete. När ett sålunda anvisat arbete upphör ska en arbetstagare utan dröjsmål meddela arbetskraftscentralen om arbetstagaren inte har fått någon annan arbetsanvisning eller, om arbetsgivaren inte har befriat arbetstagaren från mottagande av arbete, på den aktuella dagen.
4. Det konstaterades att när en arbetstagare på basis av ålder, sjukdom eller annan liknande orsak genom separat avtal har befriats från ett visst slags arbete, omfattas sådant arbete inte av skyldigheten att ta emot arbete.

6.1 § Anställningsförhållandets uppkomst och tekniskt arrangemang av arbetet; arbetstagare i yrkesmannakåren och tillfälliga arbetstagare

1. Arbetstagare i yrkesmannakåren har företräde till arbetet i förhållande till tillfälliga arbetstagare och arbetstagare som hör till löneklass E.
2. Arbetstillfällena för arbetstagarna i yrkesmannakåren fördelas i mån av möjlighet jämlikt för att jämna ut arbetstagarnas inkomstmöjligheter.

3. Avtalsparterna rekommenderar att arbetstagarna i de hamnar där det tekniskt är möjligt har tillgång till en telefonsvarare som de kan ringa upp för att eventuellt få uppgifter om följande dags arbetstillfällen.

7 § Uppsägning, permittering

Ekonomiska och produktionsrelaterade anpassningsbehov

Avtalsparterna konstaterar att en varaktig och väsentlig minskning av det tillbudsstående arbetet av ekonomiska orsaker, produktionsorsaker eller av orsaker i samband med omorganisering av arbetsgivarens verksamhet kan leda till en situation då personalmängden måste anpassas till de förändrade förhållandena.

Information

Arbetsgivaren ska i god tid informera personalen om omständigheter som kan påverka möjligheterna att erbjuda arbete och personalens ställning. Den information som arbetsgivaren lämnar är sekretessbelagd i den utsträckning som avses i samarbetslagen.

Arbetsgivaren ska minst en månad innan samarbetsförhandlingar om en minskning av arbetskraften inleds lämna avtalsparterna upplysningar om grunderna för den planerade minskningen, en uppskattning av antalet arbetstagare som blir föremål för minskningen samt en bedömning av den tid inom vilken minskningarna är avsedda att verkställas.

Lokalt anpassningsavtal

Arbetsgivaren och representanter för personalen förhandlar om det förfarande och de villkor på basis av vilka uppsägningar av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker verkställs (överenskommelse om uppsägningar). Förhandlingarna påbörjas på arbetsgivarens initiativ genast när orsakerna till ett uppsägningsbehov har framkommit, och arbetsgivaren fungerar som sammankallare till förhandlingarna. Vid förhandlingarna utreds och fattas beslut om olika alternativ för undvikande av uppsägningar och lindring av uppsägningarnas verkningar.

Tjänsterna måste kunna tryggas under förhandlingarna. Detta förutsätter att vardera parten undviker påtryckningsåtgärder som strider mot kollektivavtalet.

Om överenskommelse om uppsägningar inte har kunnat nås inom fyra veckor eller annars inom en gemensamt bestämd kortare tid eller om arbetsfreden redan har störts anses förhandlingen ha förts och går förfarandet vidare i den ordning som har bestämts i samarbetslagen.

Samarbetsförhandlingar

Vid en samarbetsförhandling ska grunderna för, verkningarna av och alternativen till en åtgärd behandlas grundligt. Särskilt behandlas förfaringssätten i anslutning till anlitandet av tillfällig arbetskraft. Vid en förhandling eftersträvas en lösning genom överenskommelse. Om en förhandling inte leder till en överenskommelse, avgör arbetsgivaren frågan och verkställer eventuella uppsägningar med iakttagande av bestämmelsen om ordningen vid minskning av arbetskraften i avtalet om uppsägningsskydd.

Parterna konstaterar att när man vid företag som sysselsätter 10–19 arbetstagare överväger uppsägning av produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker ska företagen utöver anpassningsförhandlingarna dessutom föra förhandlingar i sju dagar och iaktta principerna och förfaringssätten i samarbetslagen.

Uppsägning

1. Om arbetsgivaren säger upp ett arbetsavtal ska arbetsgivaren i fråga om anställningsförhållanden utan avbrott iaktta följande uppsägningstider:

- 14 dagar om anställningsförhållandet har fortgått högst ett år
- en månad om anställningsförhållandet har fortgått över ett år men högst fyra år
- två månader om anställningsförhållandet har fortgått över fyra år men högst åtta år
- fyra månader om anställningsförhållandet har fortgått över åtta år men högst tolv år
- sex månader om anställningsförhållandet har fortgått över tolv år.

2. Om en arbetstagare säger upp sitt arbetsavtal ska arbetstagaren i fråga om ett anställningsförhållande utan avbrott iaktta följande uppsägningstider:

- 14 dagar om anställningsförhållandet har fortgått högst fem år
- en månad om anställningsförhållandet har fortgått över fem år.

3. Arbetsgivaren får säga upp ett arbetsavtal om det till buds stående arbetet av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller av orsaker i samband med omorganisering av arbetsgivarens verksamhet har minskat väsentligt och varaktigt.

I samband med uppsägning och permittering av arbetskraft av något skäl som inte beror av arbetstagarna ska man följa regeln att yrkeskunniga arbetstagare som är viktiga för företagets verksamhet sägs upp eller permitteras sist, liksom de arbetstagare som under sin tid i samma arbetsgivares tjänst delvis mist sin arbetsförmåga, och att man tar i beaktande hur länge arbetsförhållandet med arbetstagaren varat. Utöver denna regel beaktas också arbetstagarens underhållsskyldighet.

Arbetsgivaren får inte under nio månader från det att uppsägningar har genomförts inom det styrkeavstämningsområde som är föremål för minskningar anlita tillfälliga arbetstagare,

såvida detta inte har överenskommits vid anpassningsförhandling enligt kollektivavtalet.

Om situationen förändras inom loppet av ovan nämnda nio månader, kan dock på framställning av arbetsgivaren eller en representant för personalen överenskommas om anlita ett av tillfälliga arbetstagare.

Förtroendemannen ska meddelas om upplösning av anställningsförhållanden och andra disciplinära åtgärder samt orsakerna till dessa. En upplösning eller ett tidsbundet arbetsförbud får inte verkställas före anmälan till förtroendemannen, till vilken tidpunkt arbetstagaren i fråga kan förhindras arbeta.

Avtalsparterna rekommenderar att följande grunder iakttas om ett anställningsförhållande upplöses på grund av frånvaro, alkoholbruk, lämnande av arbetet eller arbetsvägran:

- a) en arbetstagare är olovligt och utan giltig orsak borta under tre på varandra följande arbetsdagar som förpliktar arbetstagaren
- b) om en arbetstagare som efter att ha fått en varning och tidsbundet arbetsförbud därefter på arbetsplatsen intar alkohol, uppträder berusad, lämnar arbetet utan lov eller utan giltig orsak vägrar att utföra arbete som har anvisats arbetstagaren.

En varning och ett tidsbundet arbetsförbud enligt (b) punkten ovan går ut efter ett dygn från att de har getts.

Uppsagda arbetstagares ställning och rättigheter

Om inte annat har överenskommits i ett lokalt anpassningsavtal eller i samband med en samarbetsförhandling har en uppsagd arbetstagare företräde till lediga ordinarie och vid respektive tidpunkt tillbudsstående tillfälliga arbeten under en tidsperiod på tolv månader från det att anställningen har upphört.

Arbetsgivaren betalar anpassningsstöd när en anställning upphör. Anpassningsstödet betalas till det belopp som man kommit överens om i anpassningsförhandlingarna, dock högst till ett belopp som motsvarar lönen för 2,5 månader.

Under uppsägningstiden deltar arbetsgivaren aktivt i planeringen av sysselsättningsprogram och strävar efter att med de medel som står arbetsgivaren till buds bidra till att de uppsagda arbetstagarna åter får arbete.

En delegation som har deltagit i anpassnings- och samarbetsförhandlingar åtnjuter tillsammans med huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig samma uppsägningsskydd i anslutning till eventuella permitteringar och/eller uppsägningar som det har fattats beslut om under förhandlingarna.

I företag med färre än 50 arbetstagare består delegationen av högst 3 personer och i

övriga företag av högst 6 personer. Genom den här bestämmelsen ändras emellertid inte den praxis som tillämpas lokalt när det gäller delegationens storlek.

Omställningsskydd

1. Tillägg

Utöver sysselsättningsledigheten enligt arbetsavtalslagen har arbetstagaren rätt till högst fem arbetsdagens sysselsättningsledighet för arbetskraftspolitisk vuxenutbildning, praktik och inläring i arbetet enligt sysselsättningsprogrammet.

Om en arbetstagare som har sagts upp på ekonomiska och produktionsmässiga grunder övergår till en annan arbetsgivares tjänst, betalas han eller hon lön för den uppsägningstid som arbetsgivaren ska iakttä fram till att uppsägningstiden upphör. På samma sätt går man till väga när arbetstagaren deltar i utbildning som förbättrar hans eller hennes sysselsättningsmöjligheter.

Arbetstagaren är skyldig att varje månad göra en utredning om huruvida utbildningen fortsätter.

En uppsagd person på deltidspension reserveras möjlighet att övergå till heldagsarbete under uppsägningstiden.

Under uppsägningstiden deltar arbetsgivaren aktivt i planeringen av sysselsättningsprogram och strävar efter att med de medel som står arbetsgivaren till buds bidra till att de uppsagda arbetstagarna åter får arbete.

2. En ny sysselsättningsfrämjande handlingsmodell i stuveribranschen

Parterna förbinder sig till en ny sysselsättningsfrämjande handlingsmodell vars syfte är att stödja omställningsskyddslagstiftningens funktion och minska arbetslösheten bland stuvare. Man kan ta till handlingsmodellen under uppsägningstiden eller redan i de föregående anpassnings-/samarbetsförhandlingarna.

För att uppnå sitt mål inleder parterna sysselsättningsstödande patrullverksamhet där lokala parter, förbundens utsedda representanter och representanter för arbetskraftsförvaltningen deltar. Därutöver kan man ta med till exempel andra arbetsgivare och hamninnehavare i processen.

Om man inte har hittat sätt att sysselsätta arbetstagarna inom samma företag, ska man i första hand försöka hitta arbete för arbetstagarna vid andra företag i den övriga stuveribranschen och i andra hand vid företag i en annan bransch.

Som metoder kan man till exempel behandla:

- utredning av utbildningsmöjligheter
- utredning av allmänna, samhälleliga stödformer i anslutning till utbildning, utkomstskydd och utkomstskydd för arbetslösa
- startpengar, startlån och flyttarrangemang för att stödja kompletterings- och omskolning

Patrullverksamheten inleds om de lokala parterna tillsammans begär det. Verksamheten kan avbrytas om någondera av de lokala parterna begär det.

På basis av patrullverksamhetens resultat utvärderar förbunden eventuella behov att utveckla kollektivavtalet under avtalsperioden för att förbättra sysselsättningen bland stuvare.

3. Omställningsskyddsfonden MURA

Fondens syfte är att stödja sysselsättningen bland arbetstagare som sagts upp på grund av ekonomiska, produktionsmässiga och verksamhetsrelaterade skäl samt att trygga deras utkomst genom att arbetsgivare i branschen kan få hjälp att genomföra åtgärder som avtalats i lokala anpassningsförhandlingar. Sådana åtgärder kan vara:

- deltagande i olika slags utbildning som stöder sysselsättning, anordnande av utbildning och stöd
- startpengar och startlån
- flyttarrangemang
- övriga lokalt avtalade åtgärder som stöder sysselsättning och utkomst.

Om ingen överenskommelse om ovan nämnda åtgärder nås i de lokala anpassnings- och samarbetsförhandlingarna, förlängs uppsägningstiden för en arbetstagare som sagts upp på grund av ekonomiska och produktionsmässiga skäl:

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

Den här förlängda uppsägningstiden kan utnyttjas för aktiv utbildning eller arbetssökning som främjar sysselsättningen. Arbetstagaren är inte skyldig att utföra arbete.

Inom tillämpningsområdet för det här kollektivavtalet har Hamnoperatörerna rf en omställningsskyddsfond med uppgift att finansiera omställningsskyddsåtgärderna som Hamnoperatörernas rf:s medlemsföretag vidtar. Reglerna för omställningsskyddsfonden har överenskommits mellan förbunden 19.3.2010.

4. Permittering

Om för arbetstagarna på grund av minskning i trafiken, brist på arbete, stängning av en hamn eller någon annan därmed jämförbar orsak inte kan ordnas arbete på regelbundet sätt, kan arbetstagarna permitteras med iakttagande av principerna för den sociala linjen med särskilt beaktande av familjeförhållandena. Samma principer iakttas när arbetstagaren ska återgå till arbetet.

Tiden för anmälan om permittering är två veckor. För undvikande av permittering eftersträvas att annat arbete ordnas för arbetstagarna.

Arbetsgivaren och representanter för personalen förhandlar om det förfaringssätt och de villkor utifrån vilka permittering till följd av en tillfällig minskning i arbetet genomförs (överenskommelse om permittering).

Förhandlingarna påbörjas på arbetsgivarens initiativ genast när orsakerna till ett permitteringsbehov har framkommit, och arbetsgivaren fungerar som sammankallare till förhandlingarna. En förhandling förs så att de i samarbetslagen ingående bestämmelserna om innehållet i och förfarandet vid förhandlingarna fylls. Vid en förhandling ska grunderna för, verkningarna av och alternativen till en permittering behandlas grundligt. Särskilt behandlas förfarandet vid kallelse av den ordinarie personalen till arbete, förfarandet vid anmälan om permittering, avbrott i permitteringen och förfaringssätten i anslutning till anlitaandet av tillfällig arbetskraft.

Om förhandlingsparterna inte når fram till en överenskommelse om villkoren och förfarandet i anslutning till en permittering, genomförs permitteringarna så att tillfälliga arbetstagare inte anlitas under permitteringstiden.

Systemet med permitteringsdagar som inte meddelas på förhand tas bort ur kollektivavtalet och parterna är överens om att vid behov görs en överenskommelse om ett motsvarande system lokalt vid de enskilda hamnarna.

Permitteringar i företaget kan inte förläggas så att permitteringsperioden inleds eller upphör på en söckenhelg.

8 § Uppsägning, förhandsanmälningstider: arbetstagare i yrkesmannakåren och tillfälliga arbetstagare

1. Tillfälliga arbetstagare rekryteras utan uppsägningstid. Arbetstagaren får inte sluta erbjudas arbete på någon osaklig eller diskriminerande grund.

2. Arbetsgivaren ska vid hävning av en arbetstagare i yrkesmannakårens anställningsförhållande iaktta följande tider:

- 14 dagar om en arbetstagare i yrkesmannakårens anställningsförhållande har fortgått utan avbrott högst ett år
- en månad om en arbetstagare i yrkesmannakårens anställningsförhållande har fortgått utan avbrott över ett år men högst fyra år
- två månader om en arbetstagare i yrkesmannakårens anställningsförhållande har fortgått utan avbrott över fyra år men högst åtta år
- fyra månader om en arbetstagare i yrkesmannakårens anställningsförhållande har fortgått utan avbrott över åtta år men högst tolv år
- sex månader om en arbetstagare i yrkesmannakårens anställningsförhållande har fortgått utan avbrott över tolv år.

3. Ovan nämnda anmälningsförfarande gäller inte situationer där arbetsgivaren enligt lag kan häva ett arbetsavtal eller där arbetena helt eller delvis måste avbrytas på grund av en övermäktig händelse.

4. Förtroendemannen ska meddelas om upplösning av anställningsförhållandet för en arbetstagare i yrkesmannakåren och andra disciplinära åtgärder samt orsakerna till dessa. En upplösning eller ett tidsbundet arbetsförbud får inte verkställas före anmälan till förtroendemannen, till vilken tidpunkt arbetstagaren i fråga kan förhindras arbeta.

5. Avtalsparterna rekommenderar att följande grunder iakttas om ett anställningsförhållande för en arbetstagare i yrkesmannakåren upplöses på grund av frånvaro, alkoholbruk, lämnande av arbetet eller arbetsvägran:

- a) en arbetstagare är olovligt och utan giltig orsak borta under tre på varandra följande arbetsdagar som förpliktar arbetstagaren
- b) om en arbetstagare som efter att ha fått en varning och tidsbundet arbetsförbud därefter på arbetsplatsen intar alkohol, uppträder berusad, lämnar arbetet utan lov eller utan giltig orsak vägrar att utföra arbete som har anvisats arbetstagaren.

En varning och ett tidsbundet arbetsförbud enligt (b) punkten ovan går ut efter ett dygn från att de har getts.

9 § Arbetstidsbestämmelser

A. Allmänna bestämmelser

1. På arbetstiden tillämpas bestämmelserna i gällande arbetstidslag och i detta kollektivavtal. Arbetstidsförkortningen har genomförts enligt principerna i de avtal som centralorganisationerna slöt 8.12.1970 och 15.3.1986. Avtalet om arbetstidsförkortning finns som bilaga detta avtal.

2. Arbetsveckan inleds på måndagen. Ett arbetsdygn inleds när det första skiftet börjar.
3. Den ordinarie arbetstiden per dygn är högst åtta timmar.
4. Arbetstidsformerna är tvåskiftsarbete, treskiftsarbete, annat arbete som inte är skiftarbete (tillfälliga) och dagsarbete enligt 5 punkten i denna paragraf.

Parallellt med dessa arbetstidsformer kan man med fackavdelningen avtala om att inrätta en skiftmodell som avviker från det ovan nämnda och där avtalsparterna avtalar om arbetstiderna, dock så att skiftet slutar senast kl. 17.30. Personer som inte är skyldiga att arbeta i kvällsskift och inte heller är skyldiga att arbeta på lördagar har förtur till detta skift. För detta skift betalas arbetstagaren skifttillägg för varannan vecka.

5. Kontinuerligt treskiftsarbete omfattar varuleverans till och från lager, lagerhållning och för- och efterhantering i anslutning till befaktning av vara samt stuvning. I övrigt kan arbetena utföras som tvåskiftsarbete.
6. En arbetstagare som har fyllt 54 år har rätt att vägra skiftarbete. I så fall betalas inga skifttillägg.
7. Städarnas arbetstid fastställs enligt arbetsavtal.
8. Förläggningen av arbetstiderna för lasthantering i anslutning till fartyg som trafikerar enligt fasta tidtabeller överenskomms lokalt separat så att trafiken kan skötas smidigt. Likaså kan överenskommelse träffas om vissa specialbefraktningar.

B. Bestämmelser om tvåskiftsarbete

1. Den ordinarie arbetstiden per dygn är högst åtta timmar. Under perioden måndag–fredag arbetas morgon- respektive kvällsskift.
2. Lördagar arbetas endast morgonskift.
3. Hälften av arbetstagarna arbetar kvällsskift under en vecka i gången.

I princip borde i kvällsskift inte anlitas fler arbetstagare än vad arbetssituationen i hamnen kräver vid respektive tidpunkt.

4. Arbetstagarna är skyldiga att arbeta enligt skiftordningen var fjärde lördag.

Lördagsarbete i enlighet med skiftordningen kompenseras med en motsvarande ledig dag i anslutning till ett veckoslut eller genom motsvarande förkortning av arbetstiderna i kvällsskift.

5. Söckenhelger (nyårsdagen, trettondagen, långfredagen, annandag påsk, Kristi himmelfärdsdag, midsommardagen, allhelgonadagen, juldagen och annandag jul) är lediga dagar. Dessutom är söndagar samt julafton, påsklördagen, första maj, midsommarafton och självständighetsdagen lediga dagar.

Under en söckenhelgsvecka uppgår arbetsskiftens längd under samtliga vardagar till åtta timmar.

Söckenhelgen under en söckenhelgsvecka utgör veckans andra lediga dag i tvåskiftsarbete.

Om trettondagen infaller på en annan vardag än en lördag, förkortar denna arbetstiden under veckan i fråga.

Kristi himmelfärdsdag förkortar arbetstiden under veckan i fråga.

Lördagarna efter nyårs-, första maj- och självständighetsdagsveckan samt efter julen, påsken och Kristi himmelfärdsdag likställs med sedvanliga lördagar, såsom även lördagen efter trettondagen, som följer på en trettondag som har infallit på en vardag mellan måndag och fredag.

I föregående punkt nämnda lördagsarbete enligt arbetsskiftsförteckningen kompenseras med motsvarande fritid, såvida inget annat överenskoms med arbetstagaren i fråga.

6. Dagarna före nyårsdagen, första maj och självständighetsdagen arbetar alla tvåskiftsarbetare morgonskift.

7. Arbetstidens början och slut samt nödvändiga pauser överenskoms lokalt inom gränserna för lag och detta kollektivavtal. Arbetstiderna förläggs till klockan 06.00–15.00 och 15.00–24.00, såvida inget annat överenskoms lokalt.

8. Matpausen är mellan en halv och en timme lång. Under matpausen får en arbetstagare avlägsna sig från arbetsplatsen. Vid matpausens slut ska arbetstagaren finnas på arbetsplatsen.

Arbetsgivaren kan med arbetstagarna lokalt komma överens om avvikelser gällande matpauserna.

9. Kaffepauserna är två stycken. De är 15 minuter långa och förläggs till ungefär mitten av den arbetsperiod som föregår respektive följer efter matpausen. Kaffepauserna kan kombineras till en kaffepaus på en halv timme.

Om ett vagnbyte eller någon annan orsak medför en väntetid på 15 minuter före eller efter en normal kaffepaus, kan kaffepausen på motsvarande sätt hållas tidigare eller senare

under väntan i fråga.

10. En arbetstagare kan tillfälligt flyttas från ett kvällsskift enligt arbetsskiftsförteckningen till morgonskift, men inte från morgonskift till kvällsskift. Till en arbetstagare som har flyttats till morgonskift betalas dock skifttillägg enligt arbetsskiftsförteckningen.

11. Avtalsparterna rekommenderar att arbetstagarna i kvällsskift efter kvällsskiftets utgång utför högst tre timmars arbete som övertid för slutförande av lastning eller lossning av ett fartyg.

12. Arbetstagare som har arbetat på fartyg som färdigställs under kvällsskiftets två sista timmar befrias vid arbetets slut, såvida de inte kan anvisas lastnings- eller lossningsarbete eller motsvarande; som sådant räknas inte arbete som avses i lönegrupp E 4 i löneavtalet.

C. Bestämmelser om tvåskiftsarbete; arbetstagare i yrkesmannakåren och tillfälliga arbetstagare

1. Den ordinarie arbetstiden per dygn är högst åtta timmar.
2. Under perioden måndag–fredag arbetas morgon- respektive kvällsskift. Lördagar arbetas endast morgonskift.
3. Hälften av arbetstagarna i yrkesmannakåren arbetar kvällsskift en vecka i sänder.
4. Arbetstagarna i yrkesmannakåren är skyldiga att i ordningsföljd arbeta var fjärde lördag.

Om arbetsgivaren återkallar ett anmält lördagsarbete under det sista arbetsskiftet fredagen innan, har en arbetstagare rätt till dagsinkomstgarantin i stycket Löner i detta kapitel.

5. En arbetstagare kan tillfälligt flyttas från ett kvällsskift enligt arbetsskiftsförteckningen till morgonskift, men inte från morgonskift till kvällsskift. Till en arbetstagare som har flyttats till morgonskift betalas dock skifttillägg enligt arbetsskiftsförteckningen. I princip borde i kvällsskift inte anlitas fler arbetstagare än vad trafiksituationen i en hamn förutsätter.

6. Avtalsparterna rekommenderar att arbetstagarna i kvällsskift efter kvällsskiftets utgång utför högst tre timmars arbete som övertid för slutförande av lastning eller lossning av ett fartyg.

D. Specialbestämmelser om tillfälliga arbetstagare

1. I fråga om arbetstiderna för tillfälliga arbetstagare iakttas arbetsskiftens arbetstider.
2. Lönegrunderna för en tillfällig arbetstagare bestäms enligt hur arbetstagarens arbetstid

förläggs enligt tvåskiftssystemet.

3. Om en tillfällig arbetstagare anvisas arbete i kvällsskift och måste inställa sig på arbetskraftscentralen på nytt under samma dag, betalas till arbetstagaren i separat ersättning 7,90 euro.

E. Bestämmelser om (kontinuerligt) treskiftsarbete

På arrangemangen i treskiftsarbete tillämpas den bifogade separata överenskommelsen.

10 § Övertidsarbete

1. Som övertidsarbete räknas

- a) arbete som utöver den ordinarie arbetstiden har utförts under samma arbetsskiftsdygn
- b) annat övertidsarbete än övertidsarbete per dygn som har utförts utöver arbetstiden per vecka enligt arbetsskiftsförteckningen/arbetstidsschemat
- c) annat än i fortlöpande tvåskiftsarbete (atf 27) och kontinuerligt treskiftsarbete (atf 37) på söndag eller under en kyrklig helg utfört arbete.

2. Övertidsarbete kan på arbetsgivarens framställning utföras inom gränserna i arbetstidslagen och kollektivavtalet.

3. Om övertidsarbete enligt 1. a) punkten ska förhandsanmälan i mån av möjlighet ges före matpausen. Den slutliga, bindande arbetsbeställningen ska göras två timmar före den ordinarie arbetstidens utgång.

När en arbetstagare har fått en bindande beställning på övertidsarbete ska arbetstagaren genast meddela arbetsledningen om eventuellt hinder att arbeta över.

4. Om en bindande beställning av övertidsarbete enligt 3 punkten görs efter den i avtalspunkten avsedda utsatta tidpunkten eller en i tid gjord beställning återkallas efter nämnda utsatta tid, betalas till arbetstagare som har kallats till arbetet och gett sin utfästelse därtill i ersättning en timmes lön med övertidsförhöjning.

Om övertidsarbete återkallas därför att det i beställningen avsedda arbetet på naturlig väg upphör före den ordinarie arbetstidens utgång, betalas inte ovan nämnda ersättning.

5. Till arbetstagare som träder i stället för sådana som har uteblivit från beställt övertidsarbete betalas ingen ersättning för senkommen beställning.

För igångsättning respektive avslutning av arbete utanför den ordinarie arbetstiden betalas lön per varje påbörjad kvartimme.

6. Om ett övertidsarbete slutar så sent på kvällen att någon kollektivtrafik inte längre fungerar, ska arbetsgivaren för arbetstagarna ordna transport hem eller gratis inkvartering.

Vid hemtransporten ska användas fordon som har godkänts för persontransport, och vid köldgrader ska alltid ett varmt fordon anlitas.

Om transport eller gratis inkvartering inte har ordnats, betalar arbetsgivaren 11,10 euro i ersättning för resekostnaderna.

7. Om ett arbete fortgår omedelbart efter den ordinarie arbetstiden utan matpaus, har arbetstagarna rätt till en 15 minuters kaffepaus genast efter den ordinarie arbetstidens utgång. Därefter iakttas arbetstiderna för skiftet i fråga.

8. Om en ordinarie arbetstagare eller en arbetstagare i yrkesmannakåren i morgonskift på arbetsgivarens framställning fortsätter arbeta ännu efter kvällsskiftet, ska arbetstagaren få de fyra första timmarna under nästa morgonskift ledigt. Om en arbetstagare fortsätter arbeta över två timmar efter det att kvällsskiftet har slutat, får arbetstagaren hela nästa dag ledigt. Ledigheten minskar inte lönen för lönebetalningsperioden i fråga.

9. Parterna rekommenderar att samtliga utförda övertidstimmar används som intjäningsgrund vid tillämpningen av bestämmelserna om de maximala övertidsmängderna per år (250 + 80) i arbetstidslagen.

11 § Övertidsersättningar

1. För övertid som har utförts utöver den ordinarie arbetstiden per dygn betalas för de första två timmarna lönen höjd med 50 procent och för de följande timmarna lönen höjd med 100 procent.

För dygnsövertid på lördagar betalas lönen höjd med 100 procent från första början. För dygnsövertid som en arbetstagare i kvällsskift utför omedelbart efter kvällsskiftet betalas lönen höjd med 100 procent från första början.

2. För veckoövertid som utförs utöver den ordinarie veckoarbetstiden enligt arbetstidsschemat betalas lönen höjd med 50 procent.

3. För övertid under en överenskommen matpaus som inte hålls betalas för utfört övertidsarbete lönen höjd med 50 procent.

4. Som övertidsarbete betraktas annat än i fortlöpande tvåskiftsarbete (atf 27) och kontinuerligt treskiftsarbete (atf 37) på söndag eller under en kyrklig helgdag utfört arbete. För sådant betalas med förhöjningen för söndagsarbete lönen höjd med 150 procent för de två första timmarna och med 200 procent för följande timmar.

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

5. Till en arbetstagare som har kallats till övertidsarbete hemifrån betalas alltid lön för minst fyra timmar så att för den faktiska arbetstiden betalas lön med övertidsförhöjning och för eventuell fyllnadstid den individuella timlönen utan förhöjningar.

6. För arbete som har utförts på en söndag eller en kyrklig helgdag betalas lön alltid för minst fyra timmar så att för den faktiska arbetstiden betalas lön med förhöjning för söndagsarbete och övertidsförhöjning och för eventuell fyllnadstid den individuella timlönen med förhöjning för söndagsarbete utan övertidsförhöjning.

7. Övertidsförhöjningarna räknas ut på basis av den individuella timlönen.

8. Om en arbetstagare arbetar över omedelbart efter sitt eget ordinarie kvällsskift, fastställs skifttillägget på basis av det ordinarie arbetsskiftet och räknas övertidsförhöjningen på detta.

9. Övertidsarbetets grunddel och förhöjningsdel kan, om parterna så kommer överens, ändras till kompensationsledighet.

I företaget ska avtalas om ett system där man definierar den övre gränsen för ackumuleringen av kompensationsledighet samt förfaringsättet för hur kompensationsledigt ges. Denna bestämmelse ändrar inte avtal om kompensationsledighet som ingåtts före 25.10.2013.

12 § Semester

1. Längden på en arbetstagares semester fastställs enligt gällande semesterlag. Vid uträkningen av längden på ett anställningsförhållande som har fortlöpt utan avbrott beaktas utöver den ordinarie anställningens längd dessutom de i samma hamn utförda arbetsåren under vilka arbetstagaren årligen har arbetat 1 800 timmar eller, om hamnen har varit öppen endast en del av året, på motsvarande sätt 150 timmar per månad.

2. Semestern ges enligt semesterlagen, såvida man inte kommer överens om något annat. I insjöhamnar kan semester dock ges inom loppet av samma kalenderår. Om fackavdelningen så framför betalas arbetstagarnas lön för semestertiden på den lönebetalningsdag som sedvanligt iakttas i anställningsförhållandena.

3. Semesterlönen räknas ut så att en arbetstagares sista på kollektivavtalet baserade timlön i anställningen före uttaget av semestern höjd med hälften av skifttillägget samt med

de individuella behörighetstilläggen i stycket Löner multipliceras med den koefficient som svarar mot det antal semesterdagar som framgår av det semesterlöneavtal som centralorganisationerna slöt 21.3.2005. Koefficienterna finns som bilaga till denna paragraf.

Avtalsparterna kommer separat överens om tilläggsandelarna i semesterlönen till treskiftsarbetare före semesterperiodens början.

4. För sådana i semestertiden ingående dagar vilka inte beaktas som semesterdagar, men för vilka en arbetstagare i arbete skulle få lön på basis av 3 § i löneavtalet betalas den individuella timlönen för åtta timmar.

5. I semesterpremie till en ordinarie anställd betalas 50 procent av den anställdas semesterlön.

6. För lagstadgad semester som har getts utanför den egentliga semesterperioden betalas utöver den egentliga semesterpremien en extra semesterpremie, som uppgår till 25 procent av semesterlönen för semesterdelen i fråga. Extra semesterpremie betalas dock inte för en semestertid som överstiger 24 semesterdagar.

7. Semesterpremien betalas i samband med lönebetalningen före semestern, såvida inte något annat har överenskommits lokalt.

8. Till en arbetstagare som går i pension betalas semesterpremie på ovan nämnda grunder utgående från den semesterlön och eventuella semesterersättning som arbetstagaren är berättigad till.

9. Semesterpremien betalas också i samband med en eventuell semesterersättning, om en anställning upphör under semesterperioden av en annan orsak än en sådan som beror på arbetstagaren själv.

10. En arbetstagare som efter avtjänad värnplikt i aktiv trupp på det sätt som förutsätts enligt lagen om fortbestånd av till tjänstgöring inkallad värnpliktigs arbets- och tjänsteförhållande har rätt att få semesterpremie utgående från den semesterersättning som betalades till arbetstagaren vid inryckningen.

11. Semesterpremien kan bytas mot ledig tid genom avtal med företagets förhandlingsdelegation, med iakttagande av samarbetsförfarandet.

Koefficienter i semesterlöneavtalet

Antal semesterdagar	Koefficient
2	16,0
3	23,5
4	31,0
5	37,8
6	44,5
7	51,1
8	57,6
9	64,8
10	72,0
11	79,2
12	86,4
13	94,0
14	101,6
15	108,8
16	116,0
17	123,6
18	131,2
19	138,8
20	146,4
21	154,4
22	162,4
23	170,0
24	177,6
25	185,2
26	192,8
27	200,0
28	207,2
29	214,8
30	222,4

13 § Semesterersättning; arbetstagare i yrkesmannakåren och tillfälliga arbetstagare

1. Semesterersättning betalas vid utgången av respektive anställningsförhållande.
2. Semesterersättningen för en tillfällig arbetstagare uppgår till 13,5 procent.
3. Semesterersättningen för en arbetstagare i yrkesmannakåren och löneklass A 2 uppgår till 13,5 procent under det första året efter utnämningen. Därefter uppgår

semesterersättningen till 18,5 procent.

För arbetstagare i yrkesmannakåren och i de övriga löneklasserna A uppgår semesterersättningen till 18,5 procent.

4. Semesterersättningen räknas utgående från en arbetstagares penninglön med undantag av ersättning för nödarbete samt för övertidsarbete enligt lag och avtal.

14 § Lön för sjukdomstid

1. Arbetsgivaren betalar ordinarie arbetstagare och arbetstagare i yrkesmannakåren lön för sjukdomstid för arbetsdagar enligt arbetsskiftsförteckningen enligt följande:

- om anställningsförhållandet före arbetsoförmågans början har fortgått utan avbrott i högst tre år, för de arbetsdagar som infaller under en period på 28 kalenderdagar
- om anställningsförhållandet före arbetsoförmågans början har fortgått utan avbrott i minst tre år, för de arbetsdagar som infaller under en period på 35 kalenderdagar
- om anställningsförhållandet före arbetsoförmågans början har fortgått utan avbrott i minst fem år, för de arbetsdagar som infaller under en period på 42 kalenderdagar
- om anställningsförhållandet före arbetsoförmågans början har fortgått utan avbrott i minst tio år, för de arbetsdagar som infaller under en period på 56 kalenderdagar.

Lön för sjukdomstid betalas från början av den andra sjukdagen som skulle ha varit arbetsdag om arbetstagaren hade arbetat. Den första frånvarodagen är karensdag. Karensdagsregeln tillämpas dock inte på en sådan ordinarie arbetstagare/arbetstagare i yrkesmannakåren vars anställningsförhållande före sjukdomens början har varat i minst sex månader utan avbrott.

Till en arbetstagare i yrkesmannakåren betalas lönen för sjukdomstid till beloppet av dagsinkomstgarantin.

Lön betalas också för karensdagen, om arbetsoförmågan har orsakats av olycksfall i arbetet eller om sjukdomen har fortgått så länge att arbetstagaren har rätt till dagpenning enligt sjukförsäkringslagen.

2. Till en arbetstagare betalas lön för sjukdomstid, om

- en arbetstagare på grund av arbetsoförmåga till följd av en sjukdom eller ett olycksfall är förhindrad att arbeta
- över arbetsoförmågan företes en av arbetsgivaren godkänd utredning.

Om något läkarintyg eller ens hälsovårdar- eller sjukskötartjänster de facto inte finns att få vid insjuknandet, räcker det med att arbetstagaren omedelbart underrättar arbetsgivaren

om sin arbetsförmåga. Samtidigt ska arbetstagaren uppge varför inget intyg av läkare, hälsovårdare eller sjukskötare finns att få. När hindret för läkar-, hälsovårdar- eller sjukskötartjänster undanröjs, ska arbetstagaren lämna arbetsgivaren en utredning av sin arbetsförmåga i enlighet med kollektivavtalet.

3. Om en arbetstagare på grund av en plötslig sjukdomsattack eller olycksfall blir arbetsförmögen mitt under sin arbetsdag, betalas till arbetstagaren fram till utgången av den ordinarie arbetstiden under arbetsdagen i fråga lön till samma belopp som arbetstagaren skulle ha tjänat i arbete.

4. Lön för sjukdomstid erläggs dock inte om arbetstagaren orsakat sjukdomen eller olycksfallet uppsåtligen, genom brottsligt förfarande, lättsinnigt leverne eller annat grovt vållande.

5. Arbetstagaren är skyldig att omedelbart underrätta arbetsgivaren om han eller hon insjuknar.

6. Från lönen för sjukdomstid avdras det som en arbetstagare på basis av samma arbetsförmåga får i dagpenning eller annan därmed jämförbar ersättning utgående från lag eller avtal för samma tidsperiod. Arbetsgivaren har dock inte rätt att dra av ersättningen i fråga från lönen för sjukdomstid till den del ersättningen betalas till arbetstagaren enligt en av honom själv frivilligt helt eller delvis bekostad försäkring.

För den tid som arbetsgivaren har betalat en arbetstagare lön för sjukdomstid är arbetsgivaren berättigad att som återbäring till sig lyfta en dagpenning enligt ovan nämnda stycke eller en därmed jämförbar ersättning som tillkommer arbetstagaren eller att av arbetstagaren återfå detta belopp, men dock inte mer än vad arbetsgivaren har betalat.

Om dagpenning eller därmed jämförbar ersättning inte betalas på grund av orsaker som beror på arbetstagaren själv eller om en sådan betalas till ett mindre belopp än vad arbetstagaren enligt lag skulle ha rätt till, har arbetsgivaren rätt att från lönen för sjukdomstid dra av den dagpenning eller den del av dagpenningen som har blivit obetald med anledning av arbetstagarens försummelse.

Parterna rekommenderar att arbetsgivaren för sjukdomstid betalar lön enligt bestämmelserna i denna paragraf normalt och tar ut de sjukdagpenningar enligt sjukförsäkringslagen som för samma tid betalas till personen i fråga.

Från och med 1.1.2018 betalar arbetsgivaren lön till en arbetstagare som följer sitt barn som är yngre än 13 år till läkarmottagning samt för tiden som går åt för en kortvarig vårdåtgärd i anslutning till detta. En förutsättning för betalning av lön är ett intyg över läkarbesöket och arbetstagarens utredning över varför den andra föräldern är förhindrad att följa med barnet.

Protokollsanteckning

Denna punkt gäller till exempel då barnet ska genomgå en operation, men gäller inte till exempel ett kontrollbesök hos tandläkare.

7. Till en arbetstagare som tar ut moderskapsledighet betalas för moderskapsledighetstiden lön på samma grunder utifrån vilka lön för sjukdomstid borde betalas med stöd av bestämmelserna om lön för sjukdomstid.

Till en arbetstagare som tar ut faderskapsledighet betalas lön för sex dagar enligt bestämmelserna om lön för sjukdomstid. Lön för sjukdomstid betalas i arbetstidsformerna 27 och 37 med beaktande av de särdrag som hänför sig till lönebetalningen för ovan nämnda arbetstidsformer.

8. Om en plötslig tandsjukdom före behandlingsåtgärder orsakar en arbetstagare arbetsoförmåga som kräver behandling under samma dag eller samma arbetsskift, betalas till arbetstagaren ersättning för förlorad arbetsförtjänst för den tid behandlingsåtgärden varar, såvida arbetstagaren inte lyckas få behandling utom arbetstid. Arbetsoförmågan och behovet av brådskande vård bevisas med intyg av tandläkaren.

9. Om ett barn som är under tio år drabbas av plötslig sjukdom betalas till modern eller fadern ersättning enligt bestämmelsen om lön för sjukdomstid i detta kollektivavtal för kort, tillfällig frånvaro som är nödvändig för att ordna vården av eller vårda barnet. För att ersättning ska betalas förutsätts att båda föräldrarna förvärvsarbetar och att över frånvaron lämnas en utredning enligt bestämmelserna om betalning av lön för sjukdomstid i kollektivavtalet.

Det ovan sagda tillämpas också på ensamförsörjare.

För frånvarotiden betalas också lön, om den andra förvärvsarbetande föräldern på grund av sjukdom, resa, arbete, studier eller på grund av boende på annan ort till följd av deltagande i utbildning eller dylikt tillfälligt hinder saknar möjlighet att delta i vården av barnet i fråga och ingen annan vård kan ordnas enligt denna paragraf.

En förälder som bor i ett annat hushåll har rätt att vårda ett sjukt barn i ovan nämnda situationer under den tid föräldern också i övrigt har ansvar för vården av barnet.

Vid tillämpningen av denna bestämmelse jämföras studier med förvärvsarbete.

I fråga om denna bestämmelse har överenskommit om särskilda tillämpningsanvisningar.

10. Till en arbetstagare som har ålagts utebli från arbetet med stöd av 27 § i lagen om smittsamma sjukdomar (583/1986) betalar arbetsgivaren lön för frånvarotiden i enlighet med bestämmelserna i denna paragraf. Arbetsgivaren har rätt att lyfta det belopp som

med stöd av sjukförsäkringen betalas till arbetstagaren för samma tidsperiod.

11. En arbetstagare vars barn lider av en svår sjukdom (4 § i statsrådets förordning om verkställighet av sjukförsäkringslagen 1335/2004) har rätt att vara frånvarande från arbetet för att delta i vård eller rehabilitering av barnet eller vårdhandledning i enlighet med 10 kap. 2 § 3 mom. i sjukförsäkringslagen (1224/2004) efter att på förhand ha kommit överens om frånvaron med arbetsgivaren.

12. Specialbestämmelser om tillfälliga arbetstagare

Till en tillfällig arbetstagare som under tre månader innan han eller hon blivit sjuk har tjänat in ett belopp som motsvarar lönen för minst sju dagar betalar arbetsgivaren lön för sjukdomstid enligt arbetsskiftsförteckningen för en kalenderperiod på 28 dagar.

Om den tillfälliga arbetstagaren i fråga inte har tjänat in ovan nämnda belopp under tre månader innan han eller hon blivit sjuk, men under det föregående kalenderåret har tjänat minst 2 900 euro, är arbetstagaren berättigad till ovan nämnda lön för sjukdomstid. Om arbetstagaren däremot inte har arbetat ett enda arbetsskift under de fyra månaderna innan han eller hon blivit sjuk har han eller hon inte rätt till lön för sjukdomstid.

Till en tillfällig arbetstagare betalas lönen för sjukdomstid till beloppet av dagsinkomstgarantin.

Om lönen för en tillfällig arbetstagare understiger ovan nämnda summa, medtas i beräkningsgrunden också de dagar inom avstämningsperioden under vilka arbetstagaren har varit närvarande vid anställningsmötena utan att för den skull ha fått arbete. Värdet på en dylik beräkningsmässig arbetsdag är detsamma som på dagsinkomstgarantin.

Lön för sjukdomstid betalas från början av den andra sjukdagen som skulle ha varit arbetsdag om arbetstagaren hade arbetat. Den första frånvarodagen är karensdag. Lön betalas också för karensdagen, om arbetsoförmågan har orsakats av olycksfall i arbetet eller om sjukdomen har fortgått så länge att arbetstagaren har rätt till dagpenning enligt sjukförsäkringslagen.

För en sjukdom som orsakats av ett olycksfall i arbetet betalas lön från och med den första dagen oavsett huruvida en tillfällig arbetstagare uppfyller villkoren om intjänad lön.

13. Ersättande arbete

Med ersättande arbete avses att om en person tillfälligt är förhindrad att utföra sitt vanliga arbete på grund av olycksfall eller sjukdom, kan personen utan att riskera sin hälsa utföra något annat arbete för sin arbetsgivare eller till exempel få utbildning. På detta vis behöver arbetstagaren inte vara sjukledig, utan han eller hon kan arbeta inom ramen för sina begränsningar. Företagshälsovårdens sakkunskap behövs för att fastställa vilket slags

arbete arbetstagaren klarar av att utföra trots sin sjukdom utan att riskera sin hälsa.

Tillsammans med Hamnoperatörerna rf och Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund AKT rf har man kommit överens om att låta utföra ersättande arbete enligt följande allmänna principer:

1. Företaget ska komma överens om det lokala skriftliga förfarandet för ersättande arbete.
2. Huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen ska underrättas före trepartsförhandlingarna.
3. Det ersättande arbetet avtalas på trepartsbasis mellan arbetsgivaren, företagshälsovården och arbetstagaren.
4. Det ersättande arbete som erbjuds ska i allmänhet vara heldagsarbete.
5. Under den tid som arbetstagaren utför ersättande arbete ska kollektivavtalet för stuveribranschen tillämpas på honom eller henne.
6. Avtalet gäller inte arbetsförsök som ordnas av försäkringsbolaget eller Folkpensionsanstalten.
7. Ersättande arbete inverkar inte på praxis för hur lönen räknas vid återfall och vid annan sjukdom.

15 § Läkareundersökningar

1. Arbetsgivaren ersätter den förlorade arbetsförtjänsten under den tid en för konstaterande av sjukdom nödvändig läkarundersökning och av läkaren i anslutning till undersökningen ordinerad laboratorie- och röntgenundersökning varar, såvida arbetstagaren i fråga inte har fått mottagningstid utanför arbetstiden.

En förutsättning för att ersättningar ska betalas är att läkarundersökningen och eventuella laboratorie- eller röntgenundersökningar har ordnats så att arbetstid inte i onödan går förlorad.

2. Arbetsgivaren betalar en arbetstagare ersättning för förlorad arbetsförtjänst för den tid som svarar mot de ordinarie arbetstimmar som arbetstagaren har förlorat vid under anställningen företagna undersökningar enligt 12 § 1 mom. 2 punkten i lagen om företagshälsovård.

Om en arbetstagare för i ovan nämnda lagrum avsedda undersökningar sänds till en annan ort eller vid en dylik undersökning ordinerar efterkontroll på en annan ort, betalar arbetsgivaren utöver ersättningen för förlorad arbetsförtjänst också ersättning för resekostnaderna samt dagtraktamente.

Nya arbetstagare ska inom 3 månader genomgå en grundläggande undersökning motsvarande en så kallad nyanställningsundersökning.

I så kallat riskfyllt arbete iakttas centralorganisationernas avtal om arbetarskyddssamarbete och 12 § 1 mom. 2 punkten i lagen om företagshälsovård samt bestämmelserna i statsrådets förordningar 708/2013 och 1485/2001.

Eventuella meningsskiljaktigheter om definitionen av begreppet riskfyllda arbeten avgörs med stöd av utlåtande från branschkommittén för hamnoperatörer vid Arbetarskyddscentralen.

TILLÄMPNINGSANVISNING VID FRÅNVARO TILL FÖLJD AV VÅRD AV BARN SOM BLIVIT SJUKT

Utredning över ett barns sjukdom

För att ersättning ska betalas förutsätts att i fråga om ett barns sjukdom och frånvaro till följd av denna framläggs en likadan utredning som enligt kollektivavtalet och eventuell vedertagen praxis i företaget krävs vid egen sjukdom. I allmänhet innebär detta läkarintyg över barnets sjukdom. Om arbetsplatsen dock vid en arbetstagares sjukdomsfall godkänner någon annan utredning, bör en sådan även räcka till som utredning av frånvaro med anledning av att ett barn har blivit sjukt. Likaså tillämpas vid sjukdomsfall hos barn de bestämmelser om utfärdande av intyg över sjukledighet som ingår i socialpaketet i anslutning till 1976 års centraliserade uppgörelse och som i första hand är avsedda för epidemisituationer.

När frånvaro är nödvändig för att ordna vård för ett barn eller för att sköta barnet

Frånvaron förutsätter att båda föräldrarna förvärvsarbetar. Utgångspunkten är att föräldrarna i första hand borde försöka ordna vård av barnet. Först när detta är omöjligt kan endera föräldern själv stanna hemma för att sköta barnet. Vid frånvaro krävs av ett barns vårdnadshavare som utredning av frånvarons nödvändighet endast uppgifter om vårdplatsens och hushållets övriga familjemedlemmars möjligheter att sköta barnet och deras lämplighet för uppgiften. Detta innebär att det inte är nödvändigt att lägga fram utredningar över att grannar, kommunala hemvårdare o.d. vårdare inte finns att tillgå.

Med familjemedlemmar avses ett barns föräldrar, mor- och farföräldrar, barnets äldre syskon samt andra personer som bor i arbetstagarens hushåll.

Barnet insjuknar mitt under en arbetsdag

Om de övriga förutsättningarna i avtalet gäller, ska en moder eller fader vid frånvaro få ersättning i form av lön enligt kollektivavtalet. I allmänhet betyder det att föräldern får lön för hela arbetsskiftet för barnets insjuknandedag. Dagen efter insjuknandedagen utgör i allmänhet den första sjukledighetsdagen, på vilken tillämpas bland annat bestämmelserna om karenstid i kollektivavtalet.

När samma sjukdom återkommer

Om barnet insjuknar på nytt i samma sjukdom inom de 30 dagar som grundar sig på kollektivavtal eller praxis i branschen, betalas lön för sjukdomstid enligt kollektivavtalet även för vård av barnet utan karens såsom skulle vara fallet vid arbetstagarens egen sjukdom.

Som nytt insjuknande i samma sjukdom avses i enlighet med avtalet inte fall då två eller flera barn inom samma familj insjuknar efter varandra med mindre än 30 dagars mellanrum. Inte heller sjukdomar hos en moder eller fader och ett barn i följd utgör ett sådant återfall som avses i kollektivavtalet.

Frånvarons längd

Med en i avtalet nämnd kort, tillfällig frånvaro avses en frånvaro på en, två, tre eller fyra dagar. Frånvarons längd ska alltid fastslås från fall till fall med beaktande av bl.a. möjligheterna att ordna vård och sjukdomens natur. Avtalet medför således inte automatiskt rätt till fyra dagars frånvaro med lön. Om frånvaron är längre än den avtalade, betalas ingen ersättning. Naturligtvis kan ett sjukt barn dock inte alltid lämnas ensamt även om barnets sjukdom fortlöper längre än den tid för vilken ersättning betalas.

Hur frånvaro till följd av sjukdom hos ett barn inverkar på intjäningen av semester för modern eller fadern

Förteckningen över med arbetsdagar likställda dagar i 3 § i semesterlagen upptar inte frånvarodagar på grund av sjukdom hos barn. AFC och FFC har dock avtalat om att frånvaro med lön till följd av plötslig sjukdom hos ett barn inte minskar moderns eller faderns intjäning av semester. Enligt detta likställs dessa frånvarodagar med i lagen avsedda dagar som likställs med dagar i arbete.

Ensamförsörjare

I det avseende som avses i avtalet betraktas som ensamförsörjare också en person som utan separat hemskillnad eller beslut om äktenskapsskillnad varaktigt har flyttat isär från sin make eller maka samt en person som är förhindrad att delta i barnskötseln på grund av avtjänande av värnplikt eller repetitionsövningar.

Båda föräldrarna har skiftarbete

Om barnets föräldrar är anställda av samma arbetsgivare i skiftarbete så att föräldrarnas arbetsskift infaller efter varandra ska den förälder som är hemma beredas möjlighet att utan löneförlust sköta ett akut insjuknat barn till dess att den andra föräldern återvänder hem från sitt arbetsskift. En dylik frånvaro med lön är lika lång som den tid som går åt för arbetsresan tur och retur.

16 § Reseersättningar

1. Arbetsgivaren ersätter resekostnaderna för en arbetstagare som arbetsgivaren på sin order har sänt ut för att arbeta utanför hamnen i fråga enligt biljett eller annat verifikat. I tåg och på fartyg är en arbetstagare berättigad att färdas i 2:a klass och, om en resa företas nattetid, i sovvagn. Vid överenskommelse om anlåtande av egen bil ersätts resekostnaderna i enlighet med kilometerersättningen i skattestyrelsens beslut.

2. Om en kommendering sträcker sig så långt att en arbetstagare inte kan övernatta i sitt hem, betalas för varje resedygn dagtraktamente enligt skattestyrelsens beslut.

Ett resedygn börjar vid den stund när en arbetstagare beger sig på en resa. För ett ofullständigt dygn på 6–10 timmar i anslutning till en resa betalas halvt dagtraktamente.

Utöver dagtraktamente ersätts övernattningskostnaderna till högst en och en halv gång beloppet av det fastställda dagtraktamentet. Ersättning betalas inte om arbetsgivaren har ordnat gratis inkvartering.

3. Om en arbetstagare på arbetsgivarens order tillfälligt är förhindrad att äta på sin hemort under en tid på 6–10 timmar, betalas till arbetstagaren måltidsersättning enligt skattestyrelsens beslut. Om hindret sträcker sig ut över ytterligare en period, betalas en andra måltidsersättning.

4. För resetimmar som har använts för en resa under ordinarie arbetstid betalas lön enligt den individuella timlönen.

5. Om färden till arbete på främmande ort eller återfärden därifrån infaller utanför den ordinarie arbetstiden, betalas individuell timlön för den tid som har använts för tur- och returresan. Till en förare som följer med en arbetsmaskin betalas i dylika situationer individuell timlön med övertidsförhöjning.

17 § Vissa förfaranden och ersättningar

1. En arbetstagare har rätt av få ledigt med lön på en nära anhörigs begravningsdag och sin egen bröllopsdag, om dessa dagar utgör arbetsdagar enligt arbetstagarens arbetsskiftsförteckning.

Som nära anhöriga betraktas en arbetstagares make eller maka, barn och adoptivbarn, barnbarn, föräldrar, bröder och systrar samt svärföräldrar. Med make och maka likställs en person med vilken en arbetstagare lever i ett gemensamt hushåll under äktenskapsliknande förhållanden.

En arbetstagare har rätt till avlönad ledighet från sitt arbetsskift då det är fråga om hans eller hennes far- eller morföräldrars begravning eller hans eller hennes makas eller makes far- eller morföräldrars begravning.

2. En arbetstagare har rätt att på sin 50- respektive 60-årsdag från arbetet få ledighet med lön, om bemarkelsedagen infaller på en arbetsdag enligt arbetstagarens arbetsskiftsförteckning.

3. Till en arbetstagare som deltar i uppbåd som värnplikten förutsätter betalar arbetsgivaren för uppbådsdagen i ersättning för förlorad arbetsförtjänst lön för högst åtta timmar.

En arbetstagare som deltar i en separat läkarundersökning i anslutning till uppbåd får ersättning för den förlorade arbetsförtjänsten under den tid arbetstagaren enligt godtagbar utredning måste vara borta från arbetet under den ordinarie arbetstiden.

4. Till en arbetstagare som är medlem i kommunfullmäktige eller kommunstyrelse betalar arbetsgivaren ersättning för förlorad arbetsförtjänst under ordinarie arbetstid till följd av ett fullmäktige- eller styrelsemöte sålunda att arbetstagaren tillsammans med den ersättning för förlorad arbetsförtjänst som kommunen betalar får fulla löneförmåner.

Ersättningen betalas efter det att arbetstagaren har lämnat arbetsgivaren en utredning av den ersättning som kommunen har betalat.

Träder i kraft 1.7.2017: För en medlem i en kommunal nämnd ska arbetsgivaren ordna möjlighet att byta arbetsskift så att han eller hon kan delta i möten. För att skiftarrangemangen ska kunna genomföras ska arbetstagaren meddela tidpunkten för ett möte utan dröjsmål efter att han eller hon själv har fått reda på den.

18 § Transport

1. I början respektive slutet av ett arbetsskift samt i början och slutet av pauserna ordnar arbetsgivaren transport till fartyget i fråga eller till en annan arbetsplats som arbetsgivaren har bestämt och tillbaka under förutsättning att det hamnområde där arbetsplatsen finns i sin helhet ligger på minst en kilometers avstånd från den plats där arbetet har anvisats. Lokala fungerande arrangemang ändras inte, såvida lokalt inte överenskoms något annat.

Om övertidsarbete utförs på ankarplats över tre timmar, förs arbetstagarna i land för att äta eller transporteras mat till fartyget.

2. För vattentransporttid utanför den ordinarie arbetstiden betalas individuell timlön.

För landtransporttid utanför den ordinarie arbetstiden betalas individuell timlön om

arbetsplatsen ligger på minst tio kilometers avstånd från den plats där arbetet har anvisats. Vid uträkningen av transporttiden beaktas den för tur- respektive returrejan använda sammanräknade faktiska transporttiden med 15 minuters noggrannhet. Lokalt kan dock överenskommas att en transport sker före den ordinarie arbetstidens början under förutsättning att löneförmånerna enligt denna paragraf inte försämras.

19 § Vissa bestämmelser om utförande av arbete

1. För upprätthållandet av ordningen ska arbetsledningens order och anvisningar iakttas.
2. En arbetstagare ska finnas till arbetsgivarens förfogande hela den avtalsenliga arbetstiden.
3. En arbetstagare är skyldig att utföra alla arbeten som arbetsgivaren anvisar om han eller hon har utbildning eller behörighet för uppgiften.

För undvikande av permittering är en arbetstagare skyldig att arbeta också i andra hamnar förutsatt att den dagliga sammanräknade arbets- och restiden inte blir oskäligt lång.

4. De gällande arbetstiderna ska iakttas exakt.
5. En arbetstagare svarar för de arbetsredskap som arbetsgivaren har ställt till arbetstagarens förfogande under arbetstiden. Efter användningen ska arbetstagaren returnera arbetsredskapen. Om arbetsredskap har kommit bort ska arbetsledningen genast upplysas om detta.
6. Arbete ska utföras omsorgsfullt utan att skada arbetsredskap eller varor.
7. Kort tillfällig frånvaro kräver tillstånd från arbetsgivaren.
8. Vid köld på minst -15°C utplaceras en reserv på respektive fartyg och för varje påbörjat antal två öppna vinschar eller oskyddade däckskranar. Likaså utplaceras en reserv för varje två signalmän.
9. Träder i kraft 1.1.2018: När ett rederi beställer fästning och lossning av containrar kan ett stuveriföretag erbjuda tjänsten och då tillämpas bestämmelserna i kollektivavtalet för stuveribranschen på arbetet i fråga.

20 § Grupplivförsäkring

Arbetsgivaren tecknar på sin bekostnad grupplivförsäkring för arbetstagarna i enlighet med avtalet mellan centralorganisationerna.

21 § Förtroendemän

1. I de stuverifirmor i Kemi, Uleåborgs, Karleby, Björneborgs, Raumo, Åbo, Hangö, Helsingfors, Kotka och Fredrikshamns hamn där det för närvarande finns en huvudförtroendeman i huvudsyssla förblir situationen oförändrad.

2. Befrielse tabell som iakttas utöver ovan nämnda:

Antal arbetstagare Befrielse timmar/vecka Ersättnings-%

0–20	4	2,5
21–40	6	5
41–60	8	7,5
61–80	16	10
81–100	24	12,5
101–140	32	15

Förtroendemannens lön höjs enligt procenttabellen ovan.

Om en huvudförtroendeman samtidigt verkar som arbetarskyddsfullmäktig ges befrielsen och betalas procentförhöjningen enligt det dubbla.

På arbetsplatser med minst 141 arbetstagare gäller befrielsen på heltid.

Vid fastställandet av antalet tillfälliga stuvare beaktas de tillfälliga stuvare som har rätt till lön för första maj/självständighetsdagen.

Om en huvudförtroendeman arbetar i atf 27 eller atf 37, utgör tiden som förtroendemannen är befriad från arbetet sådan arbetstid på basis av vilken skiftledighet tjänas in.

3. Lönegrupp

Lönen för en huvudförtroendeman i huvudsyssla är minst löneklassen enligt A 7 höjd med minst åtta behörighetstillägg och hälften av kvällstillägget samt bastutilläggsandelen och 15 procent. Exempelformel A7 18,16 + (8 x 0,38 = 3,04) + (skift- och bastutillägg) 1,05 = 22,25 x 15 % = 25,59 €/h.

Ovan nämnda förtroendemannalön betalas till en vice huvudförtroendeman då vederbörande vikarierar huvudförtroendemannen och arbetsgivaren inte är skyldig att betala huvudförtroendemannen lön.

4. Vicehuvudförtroendeman

Om arbetsgivaren säger upp vicehuvudförtroendemannens arbetsavtal eller permitterar honom eller henne när han eller hon inte vikarierar för huvudförtroendemannen och inte heller annars innehar förtroendemannaställning, anses uppsägningen eller permitteringen bero på arbetstagarens förtroendeuppdrag, om arbetsgivaren inte kan påvisa att åtgärden har berott på en annan omständighet.

5. Efterskydd

Efterskyddet för en huvudförtroendeman och vice huvudförtroendeman är nio månader efter att förtroendeuppdraget upphört.

6. Befrielse för fackavdelningens ordförande

Träder i kraft 1.1.2019: Fackavdelningens ordförande beviljas befrielse fyra timmar i månaden för att sköta fackavdelningens ärenden. Ordförandens lön för denna tid betalas av det företag där ordföranden arbetar.

22 § Arbetarskydd

1. Arbetsgivaren och arbetstagarna och representanter för dessa är skyldiga att iakttar arbetarskyddslagen samt den förordning som ska iakttas vid lastning och lossning av fartyg.
2. Lönen för en arbetarskyddsfullmäktig i huvudsyssla är densamma som för en förtroendeman i huvudsyssla.
3. En arbetarskyddsfullmäktig har rätt till befrielse från sitt ordinarie arbete för att sköta uppdraget som arbetarskyddsfullmäktig under en tid som anges i tabellen nedan, dock så att om en arbetarskyddsfullmäktigs befrielse från arbetet är större än vad som anges i tabellen, är befrielsen oförändrad.

Antal arbetstagare Befrielse timmar/vecka Ersättnings-%

0–20	3	2,5
21–40	5	5
41–60	7	7,5
61–80	10	10
81–100	12	12,5
101–140	18	15

Vid fastställandet av antalet tillfälliga stuvare beaktas de tillfälliga stuvare som har rätt till

lön för första maj/självständighetsdagen.

Om en arbetarskyddsfullmäktig arbetar i atf 27 eller atf 37, utgör tiden som arbetarskyddsfullmäktigen är befriad från arbetet sådan arbetstid på basis av vilken skiftledighet tjänas in.

4. Vicearbetarskyddsfullmäktig

Om arbetsgivaren säger upp den vicearbetarskyddsfullmäktiges arbetsavtal eller permitterar honom eller henne då, när han eller hon inte vikarierar för den arbetarskyddsfullmäktige eller inte heller annars innehar arbetarskyddsfullmäktigeställning, anses uppsägningen eller permitteringen bero på arbetstagarens förtroendeuppdrag, om arbetsgivaren inte kan visa att åtgärden beror på en annan omständighet.

5. Efterskyddet för en arbetarskyddsfullmäktig och en vice arbetarskyddsfullmäktig är nio månader efter att uppdraget upphört.

6. Arbetarskyddsfullmäktigs tidsanvändning

Varje år i samband med uppgörandet av verksamhetsplanen för arbetarskyddet går arbetsgivaren tillsammans med den arbetarskyddsfullmäktige igenom målen för arbetarskyddsverksamheten för respektive år och beslutar om rapporteringen om uppföljningen av dem.

23 § Mötesrätt och anslagstavlor

1. En fackavdelning har rätt att utanför arbetstid på arbetsplatsen anordna möten om frågor som gäller arbetsförhållandena på arbetsplatsen. Om hållande av möte ska överenskommas med arbetsgivaren. Arbetsgivaren anvisar en mötesplats. Arrangören svarar för ordningen på ett möte och för mötesrummets prydighet. Arrangören har rätt att kalla representanter för förbundet och centralorganisationerna till ett möte.

2. En fackavdelning har rätt att i sitt namn på en anslagstavla informera om arbetsmarknadsfrågor som hänför sig till den egentliga förhandlings- och avtalsverksamheten samt också om sådant som hänför sig till allmänna frågor. Meddelandena får inte kränka en enskild arbetstagar, tjänsteman eller arbetsgivaren eller strida mot gällande lag, kollektivavtal eller god sed.

För en medlem i fackavdelningens styrelse ska arbetsgivaren ordna möjlighet att byta arbetsskift så att han eller hon kan delta i fackavdelningens möten. För att skiftarrangemangen ska kunna genomföras ska arbetstagaren omedelbart meddela tidpunkten för mötet.

24 § Uppbörd av medlemsavgifter

Om en arbetstagare har gett fullmakt till det, bär arbetsgivaren upp medlemsavgifterna till det fackförbund som är part i detta kollektivavtal och redovisar dem per lönebetalningsperiod på det bankkonto som förbundet har angett. Innehållningen genomförs så som separat avtalas i det avtalsprotokoll som centralorganisationerna undertecknat 13.1.1969. Det belopp som har burits upp antecknas i arbetstagarens förskottsinnehållningsbevis.

Arbetsgivaren ska varje kvartal göra en utredning över uppburna medlemsavgifter till AKT.

25 § Vissa avtalsförfaranden

1. De av avtalsparterna förda protokollen över tolkningen av kollektivavtal efter 1.5.1972 gäller, såvida inget annat föranleds av detta kollektivavtal.
2. På ordinarie arbetstagare som har omfattats av kollektivavtalet för den så kallade maskinsidan tillämpas under avtalsperioden samma praxis som har iakttagits i de olika hamnarna under den avtalsperiod som har löpt till ända.
3. För arbetspraktiktid som ingår i systemet med läroavtalsutbildning betalas lön enligt löneavtalet för ordinarie arbetstagare.
4. Om arbetsgivaren driver matsalsverksamhet sänks inte ett eventuellt ekonomiskt stöd från vad det var 1979.

26 § Tolkning av avtalet och intresseemotsättningar

1. Om arbetsgivaren och en arbetstagare är av olika åsikt om tolkningen av detta avtal eller det därtill hörande löneavtalet, ska parterna försöka enas i lokala förhandlingar.

Förhandlingar ska inledas så fort som möjligt och senast en vecka efter att förslag om förhandlingar framställts.

2. Om enighet om en meningsskiljaktighet inte kan nås lokalt kan frågan på arbetsgivarens eller arbetstagarens yrkan hänskjutas till avtalsparterna. Över en meningsskiljaktighet som hänskjuts till avtalsparterna ska uppgöras en gemensam promemoria, varav arbetsgivarens respektive arbetstagarens ståndpunkt med grunder framgår. Promemorian med bägges underteckningar ska lämnas till vardera avtalsparten.
3. Om förhandlingarna mellan förbunden inte leder till resultat, kan endera avtalsparten

hänskjuta frågan till arbetsdomstolen.

4. Stridsåtgärder får inte vidtas på grund av en sådan meningsskiljaktighet över vilket arbetsdomstolen enligt lag kan träffa ett avgörande och inte heller på grund av sådana meningsskiljaktigheter om lagtolkning om vilka utlåtande kan begäras av ett organ som förutsätts i lagen i fråga.

5. Så länge en intressemotsättning är föremål för förhandlingar, får arbetsnedläggelse (strejk eller lockout) inte förklaras med anledning av frågan eller vidtas någon annan åtgärd för att utöva påtryckning på motparten eller störa arbetets normala förlopp.

27 § Avtalets giltighet och uppsägning av avtalet

Detta kollektivavtal gäller till och med 31.1.2021 och fortsätter därefter att gälla ett år i sänder, om det inte skriftligen sägs upp av någondera parten senast en månad innan det löper ut.

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.

Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund AKT rf kan skriftligen säga upp kollektivavtalen senast 30.9.2018 så att de löper ut 31.1.2019, varpå de löneförhöjningar och textändringar som parterna kommit överens om i detta förhandlingsresultat och som träder i kraft 1.2.2019 eller därefter förfaller.

En avtalspart som säger upp detta kollektivavtal är skyldig att i samband med uppsägningen lämna motparten ett skriftligt förslag till ett nytt avtal. Vid förhandling om ett nytt kollektivavtal gäller bestämmelserna i detta kollektivavtal fram till dess att det nya kollektivavtalet har ingåtts eller avtalsförhandlingarna har upphört i övrigt.

Arbetsgivaren är skyldig att lägga fram detta kollektivavtal med bilagor i servicebyggnaderna eller övriga uppehållsrum i hamnarna.

Detta kollektivavtal har uppgjorts i två likalydande exemplar, ett för vardera avtalsparten.

2. LÖNER

1 § Lönebetalning

1. En lönebetalningsperiod består av två veckor.
2. Lönen betalas på fredag efter den vecka som följer på en lönebetalningsperiod eller, om denna utgör helgdag, föregående vardag. Om två extra helgdagar eller andra högtidsdagar infaller mellan lönebetalningsperioden och -dagen, betalas på lönebetalningsdagen förskott och den egentliga lönen den första vardagen veckan därpå.
3. Såvida inget annat överenskoms lokalt, betalas lönen till en tillfällig arbetstagare en gång per vecka.

2 § Lönegrunder

1. Timlönen utgör lönegrund.
2. Lön betalas för 80 timmar, om en arbetstagare har funnits till arbetsgivarens förfogande under alla ordinarie arbetstimmar under en lönebetalningsperiod.
3. Inkomstgarantin i ett dagligt anställningsförhållande för en arbetstagare i yrkesmannakåren är, om arbetstagaren har anlitats för arbete under dagen i fråga eller inte har befriats från arbete senast föregående dag, timlönen med behörighetstillägg multiplicerad med åtta.

Inkomstgarantin i ett dagligt anställningsförhållande för en tillfällig arbetstagare som har anlitats för arbete utgörs av timlönen i lönegrupp A 1 multiplicerad med åtta.

4. Till en arbetstagare i yrkesmannakåren som arbetar en ledig lördag betalas utöver den individuella dagsinkomstgarantin för utförda timmar under den ordinarie arbetstiden dessutom en övertidsförhöjningsandel på 50 procent.

3 § Placering i lönegrupper

1. Arbetstagarna placeras i lönegrupperna A på följande grunder:

A 1:

- tillfälliga arbetstagare i stuveribranschen
- läroavtalselever i samband med arbetspraktik mellan den fjärde och den tolfte månaden

A 2:

- arbetstagare som har arbetat som ordinarie och/eller i yrkesmannaanställning i mindre än två år samt nya arbetstagare i yrkesmannakåren
- verkstadsyrkesmän, såsom montörer, svetsare, elinstallatörer, svarvare, smeder, bilmålare och servicemän som har gått ut bil- eller metallavdelning vid yrkesskola
- alltialloarbetare vid verkstad
- arbetstagare som har rekryterats för en provotid på högst fyra månader

För orientering i arbetarskyddet ges en arbetstagare som har rekryterats för provotid för information och inskolning handboken "Arbetarskyddshandbok för stuvare", som har getts ut av Stuveri- och speditorsbranschens branschkommitté.

Före provotidens utgång anordnar arbetarskyddschefen och arbetarskyddsfullmäktigen i hamnen i fråga tillsammans ett enkelt orienteringsprov som har gjorts upp av ovan nämnda branschkommitté (20 enkla grundläggande frågor, som i princip kan besvaras med + eller -). Endast om vardera förhåller sig avböjande underkänns provet eller ska det göras om.

För orientering i arbetarskyddet ges en arbetstagare som har rekryterats för provotid för information och inskolning handboken "Arbetarskyddshandbok för stuvare", som har getts ut av Stuveri- och speditorsbranschens branschkommitté.

Före provotidens utgång anordnar arbetarskyddschefen och arbetarskyddsfullmäktigen i hamnen i fråga tillsammans ett enkelt orienteringsprov som har gjorts upp av ovan nämnda branschkommitté (20 enkla grundläggande frågor, som i princip kan besvaras med + eller -). Endast om vardera förhåller sig avböjande underkänns provet eller ska det göras om.

A 3:

- stuvare som har arbetat i ordinarie anställning och/eller yrkesmannaanställning minst två år
- yrkesmannagrupper och alltialloarbetare vid verkstad som har arbetat i ordinarie anställning vid verkstäder i stuveribranschen minst två år

A 4:

- stuvare som har arbetat i ordinarie anställning och/eller yrkesmannaanställning minst fem år
- yrkesmannagrupper och alltialloarbetare vid verkstad som har arbetat i ordinarie anställning vid verkstäder i stuveribranschen minst fem år

A 5:

- stuvare som har arbetat i ordinarie anställning och/eller yrkesmannaanställning minst 10 år
- yrkesmän och alltialloarbetare som har arbetat vid verkstäder i stuveribranschen minst tio år

A 6:

- stuvare som har arbetat i ordinarie anställning och/eller yrkesmannaanställning minst 15 år
- fackmän och alltialloarbetare som har arbetat vid verkstäder i stuveribranschen minst 15 år

A 7:

- stuvare som har arbetat i ordinarie anställning och/eller yrkesmannaanställning minst 20 år
- yrkesmän och alltialloarbetare som har arbetat vid verkstäder i stuveribranschen minst 20 år

2. Arbetstagare förutom tillfälliga arbetstagare placeras i lönegrupperna E på följande grunder:

- E 1: praktikanter yngre än 17 år
- E 2: praktikanter på minst 17 år
- E 3: läroavtalselever i samband med praktik under de tre första månaderna
- E 4: arbetstagare med skyldighet att enligt arbetsavtalet utföra endast bisysslor och kompletteringsarbeten, såsom servicearbeten inom spedition (lasträkning, stämpling osv.) och hjälparbeten i anslutning till egentliga stuveri- eller verkstadsarbeten (städning, vakthållning osv.)

3. Om en arbetstagare i lönegrupperna A 2–A 7 tillfälligt utför arbete tillhörande lönegrupp E, ändrar detta inte arbetstagarens individuella lönegrund.

4 § Behörighetstillägg för ordinarie anställda och alltialloarbetare vid verkstäder i lönegrupp A

1. Efter godkänt avläggande av en behörighetskurs och den därpå följande praktikanttiden på tre månader betalas till en arbetstagare ett behörighetstillägg motsvarande kursen. Behörighetsklassificeringen är följande:

P 1: Matrosbehörighet

- vinsch
- däckskran

P 2: Maskinstuvarbehörighet

- truckar, under 20 t (lyftförmåga)
- trimningsmaskiner
- frontlastare
- andra motsvarande samt
- förare av tunga lastbilar 6,5 t (bärförmåga)
- bussförare som inte har haft något behörighetstillägg från tidigare

P 3: Specialbehörighet

- truckar 20 t och mer (lyftförmåga)
- terminaltraktorer
- sidolastare
- grensletruckar
- andra grova flyttanordningar

P 4: Lyftkranbehörighet

- mobilkranar
- speciallyftkranar (lyftkran som inte har någon lyftvajer alls)
- staplande grensletruckar (2–3 containrar på varandra)
- specialmaskiner som staplar containrar

–

Protokollsanteckning 1

I denna punkt om behörighetstillägg avses med specialmaskiner som staplar containrar även maskiner som har modifierats för att vara lämpliga att lyfta containrar med genom att lämplig lyftutrustning monterats på dem.

P 5: Handledarbehörighet

- signalmanshandledare
- terminalhandledare
- verkstadshandledare
- timmermanshandledare

P 6: Adb-tillägg, som betalas till en person som har i uppgift att mata in uppgifter i adb-system

2. Behörighetstilläggen är lika stora, dvs. 0,38 euro, i alla behörighetsklasser P 1–P 6.
3. Behörighetstilläggen betalas återkommande.

4. Om en arbetstagare med stöd av läkarintyg är tillfälligt förhindrad att utföra det arbete som ett behörighetstillägg förutsätter under en längre tid än två kalendermånader, betalas inte längre något behörighetstillägg efter denna period. Om hindret upprepas iakttas vid betalningen av behörighetstillägg regeln för betalning av lön för sjukdomstid för 21 kalenderdagar.
5. Om en arbetstagare på grund av en orsak till följd av olycksfall eller en sjukdom till följd av stuvaryrket inte kan utföra ett arbete som berättigar till behörighetstillägg, förlorar arbetstagaren inte behörighetstillägget i fråga. Över oförmågan och tiden för denna ska läkarintyg företes.
6. Tillägg enligt behörighetsklassificeringen börjar betalas inom tre månader från det att den utbildning som detta förutsätter har slutat.
7. Hietanens nuvarande (3.5.1976) lasträknare anses ha den handledarbehörighet som förutsätts för behörighetsklass P 5.
8. Utbildning som krävs för att få behörighetstillägg ska anordnas också lokalt.
9. Behörighetsutbildningen för handledare har som mål att den person som har utbildats ska kunna instruera och övervaka att arbetena utförs tryggt och i enlighet med arbetsledningens föreskrifter.
10. Det kvantitativa målet för arbetstagare som utbildas till signalmanshandledare är att antalet utbildade signalmanshandledare ska uppgå till minst tio procent över det genomsnittliga signalmansbehovet i en hamn. Vid arbetsanhopning kan för smidighetens skull som signalman och som visare på ett fartygs akterramp anlitas en stuvare i minst lönegrupp A 3. För den tid som har använts för att sköta uppgiften betalas timmermanstillägg, dvs. 0,38 euro/timme.
11. Till signalmanshandledare utbildas i första hand sådana arbetstagare i lönegrupp A 5 som inte har några behörighetstillägg från tidigare.
12. I hamnar med mycket maskinbefraktningar eller transitotransporter som kräver timmermansarbete eller där timmermansarbetet i övrigt är omfattande och där i regel samma arbetstagare utför timmermansarbetena, utses ett nödvändigt antal timmermanshandledare som är berättigade till handledartillägget P 5.
13. Vid bedömningen av antalet timmermanshandledare ska timmermansarbetets regelbundenhet och omfattning beaktas, dock så att antalet sådana handledare endast i undantagsfall får överstiga antalet arbetstagare i hamnen med tio procent.
14. Till timmermanshandledare borde i mån av möjlighet utses sådana som inte har andra behörighetstillägg.

15. Lön för kranförare

Lönen för kranförare är minst löneklass A 6 med tillägg för minst 5 behörighetstillägg samt den sålunda erhållna summan höjd med 15 procent, såvida inget annat överenskomms med fackavdelningen i fråga.

Endast ordinarie stuvare kan arbeta som kranförare.

Kranförarlön betalas till förare av nedan nämnda kranar:

- containerkranar
- spårbundna kranar varmed med automatisk containerlyftare kan hanteras containrar
- mobila kranar varmed med automatisk containerlyftare kan hanteras containrar.
- containerkranar som opererar på gummihjul eller räls på land.

5 § Timlöner för verkstadsyrkesmän

1. Lönetabellerna finns i en bilaga till detta avtal.
2. Till yrkesmannagrupperna hör montörer, svetsare, elinstallatörer, svarvare, smeder, bilmålare och servicemän som har gått ut bil- eller metallavdelning vid yrkesskola.

6 § Grunder för behörighetstillägg till verkstadsyrkesmän

1. Till verkstadsyrkesmän betalas behörighetstilläggen på följande grunder:

K 1:

- arbetstagare som har arbetat minst två år i branschen, varav tre månader i samma företag
- arbetstagare som har arbetat minst tre år i branschen

K 2:

- arbetstagare som har arbetat minst fyra år i branschen, varav ett år i samma företag
- arbetstagare som har arbetat minst fem år i branschen

K 3:

- arbetstagare som har arbetat minst sex år i branschen, varav två år i samma företag
- arbetstagare som har arbetat minst åtta år i branschen

K 4:

- arbetstagare som har arbetat minst åtta år i branschen, varav två år i samma företag eller arbetstagare som har arbetat minst 10 år i branschen

K 5:

- arbetstagare som har arbetat minst tolv år i branschen, varav tre år i samma företag
- arbetstagare som har arbetat minst 15 år i branschen

2. Till en arbetstagare med K 4-behörighet som har varit anställd i en stuverifirma i minst 15 år utan avbrott betalas också behörighetstillägget K 5.

3. Behörighetstilläggen i verkstäder (K 1–K 5) är desamma i alla dyrortsklasser, dvs. 0,38 €/timme.

4. Tiden i verkstadsbranschen påvisas genom arbetsintyg.

5. Hälften av godkänt avlagd yrkesskolstid med anknytning till branschen räknas in i ovan nämnda tjänstgöringstider.

7 § Timlöner för praktikanter i lönegrupp E samt för arbetstagare i bisyssla eller kompletteringsarbete

1. Lönetabellerna finns i en bilaga till detta avtal.

2. Städarnas timlöner omvandlas till månadslöner genom att den totala timlönen multipliceras med 170. Städarnas lön kan också betalas för perioder om två veckor/80 timmar.

Lönebetalningssättet överenskomms lokalt från hamn till hamn.

8 § Skift-, bastu- och timmermanstillägg

1. Till en arbetstagare som skiftesarbetar betalas ett särskilt skifttillägg för kvälls- och nattskiftstimmar (tabellerna bifogas detta avtal).

2. Skifttillägget för kvällsskift enligt arbetsskiftsförteckningen uppgår till tio procent av timlönen i A 5 och skifttillägget för nattskift till 17 procent av timlönen i A 5.

3. Till den som arbetar kvällsskift på lördag och en söckenhelgsafton betalas s.k. bastutillägg, som uppgår till 20 procent av timlönen i A 5.

På bastutillägget uträknas övertidsförhöjning, om det arbete som utförs under betalningsgrundstiden för detta utgör övertidsarbete.

4. Till en arbetstagare som vid anvisningen av arbete eller under den tid arbetet varar

kommenderas till timmerman betalas för tiden för anvisning eller kommendering till arbetet i fråga timmermanstillägg, som uppgår till 0,38 euro/timme. Sedvanlig utplacering av walking boards, brädfodring av vagnar eller motsvarande arbete utgör inte sådant timmermansarbete som berättigar till tillägg.

Arbetstagare i yrkesmannakåren och tillfälliga stuvare

Skifttillägget i kvällsskift enligt arbetsskiftförteckningen uppgår till tio procent av timlönen i A 5 dvs. till 1,75 euro/timme i alla hamnar som omfattas av avtalet (tabellerna bifogas detta avtal).

Till en arbetstagare i yrkesmannakåren som arbetar kvällsskift och tillfälligt har flyttats till morgonskift betalas kvällsskiftstillägg enligt skiftsystemet för åtta timmar per dag oberoende av antalet utförda arbetstimmar.

9 § Söckenhelgsveckor, lön på självständighetsdagen och första maj

1. För lönebetalningsperioder under vilka arbetstiden på basis av 7 § B punkten i detta kollektivavtal understiger 80 timmar betalas lön också för söckenhelger, en självständighetsdag och första maj som anges som arbetsdag i en arbetstagares arbetsskiftförteckning förutsatt att arbetstagaren varit i arbete i enlighet med arbetsskiftförteckningen under den sista dagen före söckenhelgen och även under den närmaste påföljande arbetsdagen, eller under någondera av dessa dagar, om frånvaron har berott på arbetsgivarens tillåtelse, sjukdom hos arbetstagaren, repetitionsövning, permittering eller annan godtagbar orsak.

2. För ovan nämnda dagar betalas individuell timlön. Till dem som arbetar kvällsskift under veckan självständighetsdagen eller första maj infaller betalas också kvällsskiftstillägg för dessa dagar.

10 § Lön på självständighetsdagen och första maj; arbetstagare i yrkesmannakåren och tillfälliga arbetstagare

1. I fråga om självständighetsdagen iaktas bestämmelserna i gällande lag dock så att för självständighetsdagen betalas lön till de arbetstagare som under oktober och november före självständighetsdagen eller – i Brahestad och hamnarna norr om Brahestad – under september och oktober har arbetat minst 100 timmar.

2. För första maj betalas ersättning till de arbetstagare som har arbetat minst 100 timmar mellan föregående början av mars och slutet av april.

3. Ersättningar enligt 1 och 2 punkten betalas också om en arbetstagare under ovan

nämnda tid hade arbetat det erforderliga antalet timmar och arbetsförmåga som har påvisats genom läkarintyg inte hade hindrat arbetstagaren att ta emot erbjudet arbete.

Om en arbetstagare för självständighetsdagen eller första maj får olycksfallsersättning, betalas inte därutöver den i punkterna ovan nämnda ersättningen till arbetstagaren.

4. Ersättning för självständighetsdagen betalas också för en självständighetsdag som infaller på en lördag med tillämpning av 100-timmarsregeln.
5. Ersättningarna betalas enligt dagsinkomstgarantin.
6. Ersättningen för självständighetsdagen betalas under december månad och ersättningen för första maj under maj månad.

11 § Rationalisering

1. Som en del av detta avtal iakttas rationaliseringsavtalet mellan Finlands näringsliv och Finlands Fackförbunds Centralorganisation.
2. Ökad produktivitet till följd av rationaliseringsåtgärder beaktas i utvärderingen av löneutvecklingen under avtalsperioden, om den beräkningsmässiga effektivitetsökningen har uppgått till minst tre procent. En beräkningsmässig effektivitetsökning på mindre än tre procent beaktas på motsvarande sätt.
3. Om den beräkningsmässiga hanteringseffekten har ökat med över tre procentenheter, halveras den överstigande procentandelen och höjs de individuella timlönerna med det på detta sätt erhållna procenttalet. Förhöjningen uträknas på timlönen i lönegrupp A 5.
4. Alla individuella timlöner för arbetstagarna i lönegrupp E 4 höjs på det sätt som anges i ovan nämnda punkt.
5. En eventuell justering genomförs i första hand vid den lönebetalningsperiod som börjar efter den 1 juli.

Avtalsparterna anser det önskvärt att huvudförtroendemannen sätter sig in i lönestatistiken och det grundläggande materialet i behandlingsanmälan i samband med denna när anmälningsblanketten fylls i.

12 § Havererade fartyg

1. Arbete på havererade fartyg vid kaj eller på ankarplats i en hamn utförs på samma lönegrunder som på andra fartyg. Om den last som hanteras har blivit våt eller

arbetstagarna måste arbeta i vatten som trängt in i lastrummet, ges till arbetstagarna nödvändiga skyddskläder (gummihandskar, skodon i gummi och/eller overall) och betalas lönen höjd med 100 procent.

2. Förfarandet på havererade fartyg utanför ett hamnområde är detsamma, men därutöver betalas till arbetstagarna i s.k. öppet havs-tillägg 5,05 euro per dygn eller dygnsdel.

3. Innan ett egentligt lossnings- eller lastflyttningsarbete påbörjas ska nödvändiga arbetarskyddsåtgärder ombesörjas.

13 § Lön för utbildningstid

1. Den lön som betalas för tid med utbildning som arbetsgivaren har anordnat bestäms enligt de normala lönegrunderna.

2. Vid utbildning på främmande ort iaktas dessutom bestämmelserna om övernattning, måltider och resekostnader i detta kollektivavtal.

3. För resor utanför den egentliga arbetstiden betalas ingen lön.

4. Vid utbildning vid internat betalar arbetsgivaren till en arbetstagare inackorderingsavgiften (övernattning och måltider) samt därutöver för dagarna på plats 10,76 euro i kurspenning för att täcka övriga kostnader.

14 § Skyddsklädsel och skyddskor

1. Arbetsgivaren ger alla sina arbetstagare arbetskläder som uppfyller kraven. En ny arbetstagare ges skyddskläder och skyddsutrustning om arbetet så kräver samt andra arbetskläder enligt sedvanlig praxis i företaget. Till sommarvikarier och dylika som tillfälligt arbetar i ett företag ges skyddskläder och skyddsutrustning om arbetet så kräver samt arbetskläder enligt arbetsgivarens övervägande.

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

3. Vid valet av arbetsdräkt ska beaktas de speciella förhållanden som hänför sig till hamnarbete (reflekterande ytor, klara färger, antalet fickor, dräkt i en eller två delar osv.). Vid valet och vården av arbetskläderna för arbetstagare i verkstäder ska arbetsförhållandena i fråga beaktas.

Arbetarskyddskommissionen väljer arbetskläder bland de av arbetsgivaren föreslagna

alternativen som uppfyller kraven. Om arbetsplatsen inte har någon arbetarskyddskommission träffas valet i stället för arbetarskyddskommissionen av förtroendemannen.

4. Under den kalla årstiden ger arbetsgivaren arbetstagare som arbetar utomhus eller under i övrigt kalla förhållanden tillräckliga skyddskläder som uppfyller standarderna EN 342:2004 och EN 471:2003 och skyddar mot köld, såvida företaget inte har en annan praxis.

5. Arbetsgivaren ställer regnkläder (hatt, rock, byxor, skodon och handskar) till förfogande för arbetstagare som arbetar i regn.

6. Arbetsgivaren svarar för tvätt och vård av arbetskläderna, såvida inget annat överenskomms lokalt. Denna bestämmelse ändrar inte praxis som tidigare har iakttagits i ett företag.

7. Arbetsgivaren ger arbetstagarna arbetshandskar som behövs i arbetet. Under den kalla årstiden ges arbetstagare som arbetar under kalla förhållanden eller utomhus skinnhandskar eller handskar som skyddar mot köld.

8. Arbetsgivaren ger arbetstagarna personliga hjälmhuvor som används tillsammans med skyddshjälm.

9. Arbetsgivaren ger skyddsskodon som arbetsgivaren har skaffat på sin bekostnad till sådana arbetstagare som arbetar i förhållanden som kräver skydd av fötterna (tårna). För andra arbetstagare än sådana som arbetar i ovan nämnda förhållanden ersätter arbetsgivaren 80 procent av skyddsskodonen. Skyddsskodon, varav det andra paret ska lämpa sig för vinterbruk, ger två gånger per år.

10. Om arbetstagaren av säkerhetsskäl är tvungen att använda både glasögon och skyddsglasögon i sitt arbete är arbetsgivaren skyldig att med tre års mellanrum anskaffa optiskt slipade skyddsglasögon som är anpassade efter arbetstagarens synförmåga.

Träder i kraft 1.2.2018: Avvikande från det ovan nämnda skaffas nya motsvarande skyddsglasögon i stället för glasögon som går sönder.

11. Vid användningen av personlig skyddsutrustning, såsom skyddsväst, hörselskydd, skyddshjälm och så vidare iakttas vid sidan av övriga myndighetsföreskrifter.

15 § Vissa bestämmelser och förfaranden

I hamnen i Fredrikshamn och i hamnen i Kotka i Vasikkasaari, där det finns en separat utsedd så kallad bulkgrupp, betalas smutstillägg enligt tidigare praxis. Samma förfarande

tillämpas på den nuvarande ordinarie stuvargruppen i Ingå (se kollektivavtalet 1.12.1977–28.2.1978).

Lönebetalning vid strejk

Man kom överens om att till en arbetstagare som avbryter arbetet på grund av en sympatiststrejk som arbetstagarförbundet har utlyst, betalas endast den lön som arbetstagaren skulle ha fått för det arbete han eller hon utfört. Om arbetet avbryts mitt under en arbetsdag eller ett arbetsskift, tillämpas inte bestämmelserna om inkomstgaranti på den dagen. Ett eventuellt skiftstillägg betalas endast för arbetstiden.

3. BILAGOR

3.1 KONTINUERLIGT TRESKIFTSARBETE

I femskiftssystemet kommer följande på fråga:

- egentlig arbetstid
- skiftledigheter
- friskift.

1 § Arbetstid

Kontinuerligt treskiftsarbete omfattar varuleverans till och från lager, lagerhållning och för- och efterhantering i anslutning till befraktning av vara samt stuvning. Vid stuvning nattetid ska kollektivavtalsbestämmelserna om lokala arbetstidsavtal beaktas.

I kontinuerligt treskiftsarbete är den ordinarie arbetstiden åtta timmar per dygn och under en tidsperiod på högst ett år i medeltal 34,5 timmar per vecka. Arbetstiderna förläggs till klockan 06.00–14.00, 14.00–22.00 och 22.00–06.00.

Arbetstagarna är skyldiga att arbeta i treskiftsarbete i enlighet med detta avtal. För treskiftsarbete anlitas främst arbetstagare som är villiga till det, men om sålunda inte fås tillräckligt med arbetstagare i skiftarbetet, anvisas arbetstagarna enligt turordningsprincipen. När treskiftsarbete tillfälligt kompletteras (alterneringsledighet, studieledighet, sommarvikariat, familjeledigheter) kan arbetsgivaren dock avvika från turordningsprincipen och välja arbetstagare i förstahand på basis av kunnande. När det inte är fråga om tillfällig komplettering av treskiftsarbete kan man frånga turordningsprincipen genom att avtala om saken med förtroendemannen.

Vid minskning av erbjudandet av kontinuerligt treskiftsarbete görs detta utifrån frivillighet och efter behov enligt turordningsprincipen. Sådana förändringar ska meddelas arbetstagarna i fråga minst två veckor tidigare.

Till kontinuerligt treskiftsarbete (37) anvisas endast ordinarie arbetstagare. Dock kan i stället för en arbetstagare som uteblivit från ett arbetsskift utses även en tillfällig arbetstagare.

I kontinuerligt treskiftsarbete (37) har arbetstagarna rätt till två pauser på 20 minuter för måltider eller rekreation. Förläggningen av pauserna överenskomms lokalt.

Protokollsanteckning 1

Om man lokalt har kommit överens om eller etablerat tillämpar en mer omfattande pauspraxis, iakttas följande principer:

- respektive skift ska innefatta två pauser på minst 20 minuter
- antalet pauser till följd av avtalsbestämmelsen ökar inte, om antalet pauser har varit två eller fler
- en sammanlagd paustid på över 40 minuter per skift kvarstår, men kan praktiskt omförläggas enligt det som överenskomms lokalt.

Protokollsanteckning 2

Om en arbetsplats har haft ett etablerat paussystem med 20 minuters paus + 15 minuters kaffepaus, ska framöver tillämpas två pauser på vardera 20 minuter under ett skift. Om det tidigare systemet har varit 20+15+15, dvs. sammanlagt 50 minuter, tillämpas två pauser på 20 minuter och överenskomms hur pausen på 10 minuter förläggs. I så fall kan till exempel den ena pausen förlängas eller hållas en tredje så kallad kaffepaus på 10 minuter.

En arbetstagare kan från kvälls- eller nattskift enligt arbetsskiftsförteckningen tillfälligt flyttas till morgonskift, men inte från morgonskift till kvälls- eller nattskift. Till en arbetstagare som har flyttats till morgonskift betalas dock skifttillägg enligt arbetsskiftsförteckningen.

2 § Femskiftssystem

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

kkkk-mmmm-nnnn--sss-- eller

mmmm-kkkk-nnnn- -sss-

Arbetsskiftssystemet kan, avvikande från det ovan nämnda och genom lokala avtal, utgöras av en period på 20 dygn i form av kort rotation på följande sätt:

mmkknn-ss-mmkknn- -s-

Arbets-skiftssystemet kan dessutom omfatta ledigheter på 22, 24 eller 26 dygn, under vilken tid ges antingen skiftledigheter eller semester.

De alternativa systemen är följande:

Alternativ 1:

- Ett skift delas för sommartiden in i högst fem grupper så att varje grupp under olika tider får en oavbruten ledig period på 26 dygn (24, kort rotation) mellan den 18 maj och den 16 september. I övrigt följer i systemet under sommaren efter varje nattskiftsperiod en ledig period på sex dygn (4, kort rotation).

Alternativ 2:

- För sommaren skapas ett sjätte skift. I detta fall får varje skift en oavbruten ledighet på 22 dygn mellan den 26 maj och den 4 september. I övrigt följer i systemet under sommaren efter varje nattskiftsperiod en ledig period på sex dygn (4, kort rotation). Detta alternativ omfattar två skiftledighetstabeller, som tillämpas separat. Skiftledigheterna i arbets-skiftssystemet bestäms enligt grundtabellen och de skiftledigheter som ska ges utöver dessa enligt tilläggstabellen. Om skiftledigheterna i arbets-skiftssystemet överstiger den övre gränsen i grundtabellen, sammanjämkas skiftledigheterna enligt båda tabellerna. De skiftledigheter som överstiger grundtabellen avdras i så fall från skiftledigheterna enligt tilläggstabellen.

Förläggning av semester för dem som är berättigade till 24 semesterdagar

En arbetstagare som har rätt till 24 semesterdagar har i regel kvar 2–8 semesterdagar för den del av semestern som ges på hösten. Eftersom det i ovan nämnda lediga perioder i regel ingår fler vardagar än det finns semesterdagar kvar enligt semesterlagen, är arbetstagaren skyldig att arbeta i början eller slutet av den lediga perioden. Antalet arbetsdagar är detsamma som antalet skiftledigheter som ingår i ledighetsperiodens början eller slut. Samma princip följs i tillämpliga delar när arbetstagaren har tjänat in färre än 30 semesterdagar.

Lokalt kan man med förtroendemannen avtala om införande av ett arbets-skiftssystem som avviker från det ovan nämnda förutsatt att arbetstiden enligt kollektivavtalet förverkligas.

Arbets-skiftssystemet väljs med beaktande av de lokala förhållandena, bland annat tillgången till sommararbetskraft, de krav på yrkeskompetens som arrangemangen förutsätter och personalens åsikter.

Fyrskiftsarbete

Indragning av skift (atf 37)

I ett 5-skiftssystem kan ett driftstopp genomföras så att man under en bestämd tid arbetar i fyra skift, varvid alla skift har en ledig period samtidigt.

Meddelande om en dylik ändring i arbetsskiftssystemet ska lämnas till huvudförtroendemannen minst två veckor innan ändringen träder i kraft.

Protokollsanteckning 1

Tillfällig indragning av ett skift vid övergång till 4-skiftssystem görs så att olika skift dras in varje gång, såvida inte annat avtalas lokalt. Det indragna skiftet står till arbetsledningens förfogande.

Skiftledigheterna ges samtliga skift samtidigt i samband med ett driftstopp.

Om skiftledigheterna för en arbetstagare i ett indraget skift inte kan ges samtidigt, ges meddelande om skiftledigheterna samtidigt som indragningen av skiftet meddelas.

Vid placering av en arbetstagare från ett indraget skift i någon annan arbetstidsform än kontinuerligt skiftarbete har arbetstagaren rätt att i högst två månaders tid få lön enligt atf 37. Samma bestämmelse tillämpas på hela tidsperioden 26.5–4.9. Lönen under löneperioden beräknas så att den genomsnittliga timförtjänsten multipliceras med talet 82. Därutöver betalas som genomsnittlig söndagsförhöjning 13 x timlönen för anställningsförhållandet under en löneperiod. I förtjänsten ingår eventuella standardtillägg i övriga arbetstidsformer.

Om arbetstagarens förtjänst i det nya arbetet överskrider timlönen för anställningsförhållandet, betalas till arbetstagaren skillnaden mellan förtjänsten i det nya arbetet och timlönen för anställningsförhållandet.

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

Fyrskiftssystem sommartid

Med huvudförtroendemannen kan man lokalt avtala om att för sommartiden övergå till ett fyrskiftssystem genom att man minst en månad innan semesterperioden inleds meddelar om detta. Övergången genomförs så att man, medan ett skift i taget är på semester, drar in ett arbetsskift. Då arbetsskiftet dras in förändras inte antalet skiftledigheter för arbetstagarna. Det indragna arbetsskiftet avlöser arbetstagare i de fyra andra

arbetsskiften. Semestern ges då avvikande från bestämmelserna i 26 § 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 ska man ge skiftledigheter till de arbetstagare som inte är på semester.

Vid avtal om övergången till ett fyrskiftssystem, avtalas också om de tillfälliga arbetsskiftsarrangemangen som förutsätts av återgången till ett 5-skiftssystem.

3 § Utjämning av arbetstiden och skiftledigheter

För utjämning av den årliga arbetstiden till 34,5 timmar per vecka är en arbetstagare berättigad att – beroende på längden på den tid som arbetstagaren har arbetat i kontinuerligt treskiftsarbete – få skiftledigheter.

Skiftledigheterna räknas enligt hur mycket kontinuerligt treskiftsarbete en arbetstagare har utfört under kvalifikationsperioden för skiftledigheter. Med detta avses en tidsperiod av en längd på de löneperioder enligt de lönebetalningsdagar som ingår i ett kalenderår (=beskattningsår eller kalenderår beroende på huruvida man betalar enligt schema eller månadslön).

Skiftledigheter ges för utförda ordinarie arbetsskift enligt följande:

Alternativ 1:

Skift som har delats in i fem grupper

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	”	=	25–28	”
”	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	”

Alternativ 2:

Ett sjätte skift sommartid

Minst	5	arbetsskift	=	1	skiftledighet
”	10	”	=	2	skiftledighete
”	15	”	=	3	r
”	20	”	=	4	”
”	26	”	=	5	”
”	31	”	=	6	”
”	36	”	=	7	”
”	42	”	=	8	”
”	47	”	=	9-10	”
”	52	”	=	10–11	”
”	58	”	=	11–12	”
”	63	”	=	12–13	”
”	68	”	=	13–14	”
”	74	”	=	14–15	”
”	79	”	=	15–16	”
”	84	”	=	16–17	”

”	90	”	=	17–19	”
”	95	”	=	18–20	”
”	100	”	=	19–21	”
”	106	”	=	20–22	”
”	111	”	=	21–23	”
”	116	”	=	22–24	”
”	122	”	=	23–25	”
”	127	”	=	24–27	”
”	132	”	=	25–28	”
”	138	”	=	26–29	”
”	143	”	=	27–30	”
”	148	”	=	28–31	”
”	154	”	=	29–32	”
”	159	”	=	30–33	”
”	164	”	=	31–35	”
”	170	”	=	32–36	”
”	175	”	=	33–37	”
”	180	”	=	34–38	”
”	186	”	=	35–39	”
”	191	”	=	36–40	”
”	196	”	=	37–42	”

Utöver dessa ges (om det för sommartiden bildas ett sjätte skift) skiftledigheter för arbetsskift enligt arbetsskiftssystemet i första hand i samband med semester- eller skiftledighetsperioder enligt följande:

minst	60	”	=	1	skiftledighet
”	120	”	=	2	skiftledigheter
”	180	”	=	3	”

Dessa skiftledigheter ges i första hand i samband med semester eller skiftledighetsperioder.

En skiftledighet sammanfaller med ett dygn (06–06) enligt kollektivavtalet, som i arbetsskiftssystemet i regel förläggs enligt följande:

Under en ledig period på fyra dygn (kort rotation) ingår skiftledigheter (s) så här:

mmkknn-ss-mmkknn- -s-

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

nnnn--sss-kkk. eller

nnnn - -sss - mmmm.

Under en ledig period på 22 dygn är skiftledigheterna följande:

nnnn--sss-sss-sss-sss-sss-ssskkkk

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

mmmkknn-ss-sss-sss-sss-sss-sss-sssmmkknn

Under en ledig period på 26 dygn är skiftledigheterna följande:

nnnn--sss-sss-sss-sss-sss-ssskkkk eller

nnnn- -sss-sss-sss-sss-sss-sssmmmm.

4 § Utjämning av skiftledigheter

Skiftledigheter jämnas ut per kalenderår endast i de undantagsfall då en persons tid i arbete eller frånvaro leder till en situation då skiftledigheter inte har tagits ut eller för många skiftledigheter har tagits ut.

Skiftledigheterna ges i första hand enligt en arbetstagares egna arbetsskiftssystem, men om detta är omöjligt, vid den tidpunkt som arbetsgivaren bestämmer. Om en arbetstagare inte har kunnat ges skiftledigheter enligt skiftledighetstabellen under kvalifikationsperioden för skiftledigheterna, ersätts de skiftledigheter som inte har hållits med skiftledighetspenning på den lönebetalningsdag som följer på kvalifikationsperiodens utgång. Skiftledighetspenning betalas om den nedre gränsen för skiftledighetstabellen underskrids.

Skiftledigheterna kan dock ges på följande års sida om så överenskoms med arbetstagaren.

Om en arbetstagare har hållit för mycket skiftledigheter, kan de extra åläggas redan under samma kvalifikationsperiod för skiftledigheter, men de måste åläggas senast före den 26 maj efter den avslutningsperiod som följer på kvalifikationsperioden för dem.

Åläggandet av extra skiftledigheter sker så att motsvarande skiftledigheter enligt en arbetstagares arbetsskiftssystem utgör arbetsdagar för arbetstagaren.

Skiftledighet (atf 37)

Protokollsanteckning 1

Det är emellertid möjligt att på grund av förflyttningar, frånvaro och motsvarande ändra sättet på vilket skiftledigheter ges.

Skiftledigheterna bör ges så att arbetstagaren vid utgången av kvalifikationsperioden har fått all intjänad skiftledighet men också arbetat in skiftledighet som har tagits ut utan att ha tjänats in. När det inte har varit möjligt att ge skiftledigheter i enlighet med arbetsskiftssystemet och de flyttas till att ges vid en senare tidpunkt, ska man sträva efter att i kontinuerligt skiftarbete ge minst fyra skiftledigheter åt gången. Då ges de under en period på fyra på varandra följande arbetsskift.

Utjämnning av överskridande skiftledigheter (atf 37):

Skiftledigheter som överskrider skiftledighetstabellens övre gräns arbetas in så att motsvarande antal skiftledigheter i arbetstagarens skiftschema är arbetsdagar för arbetstagaren. (Lönen som betalas för dessa ingår i periodlönen).

När arbetstagaren av tvingande skäl är förhindrad att arbeta in de överskridande skiftledigheterna under den tid arbetsgivaren har fastställt, ska de arbetas in under en annan tidsperiod. Om ett för stort uttag av skiftledigheter av tvingande skäl inte har kunnat arbetas in senast den 26 maj följande år, uppbärs de överskridande skiftledigheterna i pengar enligt den skiftledighetspenning som gäller vid tidpunkten för uppbärande.

Då en arbetstagare på egen begäran under en skiftledighetsperiod arbetar in ett för stort uttag av skiftledigheter, utgör arbetet inte övertidsarbete och likställs inte med utförd arbetstid vid beräkning av övertiden per vecka. (Ersättningen som betalas för det ingår i periodlönen.)

Protokollsanteckning 2

Skiftledigheter som ska arbetas in placeras i mån av möjlighet i början eller slutet av en ledig period eller både i början och slutet.

T.ex. Skiftledigheter som ska arbetas in placeras i skiftschemats skiftledighetsperiod:

Eget skift:

nnnn--sss-kk

Fastställt av arbetsgivaren:

a) nnnn--s88-kk

b) nnnn--88s-kk

På arbetstagarens begäran:

c) nnnn-88-s-kk

d) nnnn--s-88kk

Eget skift (kort rotation):

mmkknn-ss-mmkknn--s-

Fastställt av arbetsgivaren:

e) mmkknn-88-mmkknn--8-

På arbetstagarens begäran:

f) mmkknn--88mmkknn---8

Bokföringen av antalet skiftledigheter ska behandlas på två olika sätt beroende på om de överskridande skiftledigheterna har arbetats in innan intjäningsperioden för skiftledigheter har gått ut eller först därefter.

a) Om ledigheten arbetas in före utgången av kvalifikationsperioden, är dagen ingen skiftledighet.

b) Om ledigheten arbetas in efter utgången av uttagsperioden, går det åt lika många skiftledigheter som det finns skiftledigheter att arbeta in.

Om en arbetstagare måste arbeta in skiftledigheter, eftersträvas att arbetsskiftet med beaktande av bestämmelserna i arbetstidslagen meddelas i så god tid att det inte medför oskäliga problem för arbetstagaren.

Bestämmelsen om ledighet per vecka i 31 § i arbetstidslagen tillämpas när skiftledigheter arbetas in.

Om arbetstagaren insjuknar före en dag som ska arbetas in, anses skiftledigheten vara inarbetad.

Protokollsanteckning 3

Hur skiftledigheter arbetas in och skiftledighetspenning betalas förtydligas genom följande exempel:

Exempel Skiftet är indelat i högst fem grupper

Arbetstagaren har under kvalifikationsperioden för skiftledighet arbetat 130 arbetsskift i oavbrutet skiftarbete.

Man har tagit ut 24 skiftledigheter

Skiftledighetspenning att betala är $(26-24) \times 8 \times$ individuell timlön eller

Man har tagit ut 31 skiftledigheter

Antalet skiftledigheter som ska arbetas in är $31-29 = 2$ arbetsskift

Exempel Ett sjätte skift sommartid

Arbetstagaren har under kvalifikationsperioden för skiftledighet arbetat 130 arbetsskift i oavbrutet skiftarbete.

Man har tagit ut 22 skiftledigheter

Skiftledighetspenning att betala är $(24-22) \times 8 \times$ individuell timlön. Därutöver betalas skiftledighetspenning enligt tilläggstabeln $2 \times 8 \times$ individuell timlön.

eller

Man har tagit ut 29 skiftledigheter

Antal skiftledigheter som ska arbetas in är $29-27 = 2$ arbetsskift

Enligt tilläggstabeln har arbetstagaren tjänat in två skiftledigheter, från vilka dras av två arbetsskift som ska arbetas in. Härigenom tar de intjänade och uttagna skiftledigheterna ut varandra.

5 § Nya arbetstagare

Nya arbetstagare ges i regel inga skiftledigheter under de tre första månaderna. Praxisen är densamma om en arbetstagare övergår från en annan arbetstidsform till kontinuerligt treskiftsarbete. När det egna skiftet håller skiftledigheter är antalet ordinarie arbetsskift för dessa arbetstagare under ovan nämnda tid detsamma som antalet skiftledigheter i det egna arbetsskiftet. Ovan nämnda arbetstagare tjänar in skiftledigheter också för arbetsskift under de tre första månaderna. Om en ovan nämnd arbetstagare vid utgången av kvalifikationsperioden för skiftledigheter har utgivna skiftledigheter, ersätts ovan nämnda skiftledigheter med skiftledighetspenning på den lönebetalningsdag som följer på kvalifikationsperiodens utgång.

När det egna skiftet är på semester eller skiftledighet ges en ny arbetstagare det personliga arbetstidsschemat i ett tillräcklig tidigt skede med beaktande av bestämmelserna i arbetstidslagen i förläggningen av arbetsskift.

Om ett timschema inte har meddelats, ges skiftledigheterna i enlighet med skiftschemat.

Under ledighetsperioden kan alla dagar utom ledighetsperiodens första och sista dygn utnyttjas som arbetsdagar för en ny arbetstagare.

Utbildning och skiftledigheter (atf 37)

Om arbetsgivaren ordnar yrkesmässig fortsättnings- eller kompletteringsutbildning eller omskolning eller utbildning som förutsätts i lagen om samarbete inom företag eller i samarbetsavtal mellan centralorganisationer, går det inte åt skiftledighet för utbildningen, utan skiftledigheterna ges vid senare tillfälle.

Under facklig utbildning går det åt skiftledigheter oberoende av om kursen i enlighet med utbildningsavtalet stöds av arbetsgivaren eller inte.

6 § Lön för skiftledighet

Skiftledigheter likställs med arbetstid, varför den beräkningsmässiga arbetstiden innefattar såväl egentlig tid i arbetet som skiftledigheter. För utjämning av den egentliga arbetstiden per år till 34,5 timmar per vecka är en arbetstagare berättigad att få skiftledigheter med lön. Den egentliga arbetstiden och skiftledighetstiden bör svara mot (minst) det sammanlagda antalet arbetsskift och friskift med lön i det tidigare fyrskiftssystemet.

Lönen för skiftledighet och skiftledighetspenningen räknas enligt följande:

8 timmar x timlön +
8 timmar x ifrågavarande persons kompetenstillägg +
8 timmar x genomsnittligt skifttillägg
(0 + kvällsskiftstillägg + nattskiftstillägg):3

Om skiftledighet infaller på en söndag, kyrklig helgdag eller självständighetsdagen eller första maj, betalas lönen för skiftledigheten med söndagsförhöjning (100 %).

För skiftledighet i arbetsskiftssystemet betalas en förhöjningsdel på 200 procent mellan nyårsaftonen klockan 06.00 och följande vardag klockan 06.00. På samma sätt går man till väga när det gäller skiftledigheter på påsklördag, båda påskdagarna, pingstafton och pingsten.

I fall skiftledigheten ges för arbetsskift betalas en förhöjd andel på 200 % för skiftledighet under tiden från nyårsafton kl. 12.00 och följande vardag kl. 06.00, från påsklördag kl. 14.00 och tisdag efter påsk kl. 06.00 och för pingstafton kl. 22.00 och dagen efter pingst kl. 06.00. För skiftledighet på en självständighetsdag som infaller på en söndag betalas en förhöjningsdel på 200 procent.

6.1 Intjänande av skiftledighet

Jämställda med ordinarie arbetsskift eller arbetsdagar är:

- sådana arbetsdagar för arbetstagaren för vilka arbetsgivaren betalar lön för sjukdoms- eller förlossningstid
- arbetsskift vilka infaller under tid med av arbetsgivaren beordrad och bekostad utbildning som omfattas av utbildningsavtalet mellan centralorganisationerna och för vilka arbetsgivaren är skyldig att ersätta den förlorade arbetsförtjänsten, dock sammanlagt högst tio arbetsskift under ett skatteboksår
- tid som har använts för kommunfullmäktige- och kommunstyrelsemöten samt AKT:s förbundsfullmäktige- och förbundskommittémöten
- 50- respektive 60-årsdagar, om de lokalt har varit lediga dagar
- eget bröllop
- nära anhörigs begravning (som nära anhörig betraktas maka, make eller sambo, barn och fosterbarn, föräldrar, far- och morföräldrar, syskon, liksom makens, makans eller sambons föräldrar, far- och morföräldrar)
- tid som har använts för vård av ett sjukt barn
- uppbåd
- repetitionsövningar
- tid som har använts i uppgiften som vikarie för huvudförtroendemannen respektive arbetarskyddsfullmäktigen.
- arbetsskift under vilka ledighet ska ges med stöd av 23 § i arbetstidslagen (övertidsledighet)
- skiftledigheter som avtalsenligt tas ut efter uttagsperioden
- pekkanenledigheter som föregår det innevarande intjäningsåret som man har avtalat att tas ut efter den egentliga uttagsperioden
- rehabilitering som godkänts av arbetsgivaren i sju dagar enligt arbetsskiftet för varje rehabiliteringsbeslut under ett kalenderår
- kompensationsledigt för högst tio dagar under ett kalenderår.

Skiftledigheter intjänas endast enligt en arbetstidsform för ett och samma arbetsskift.

6.2 Skiftledigheter och sjukdom

Skiftledigheterna förbrukas under den tid för vilken arbetsgivaren betalar lön för sjukdomstid.

En sjukledig arbetstagare får inte förordnas till skiftledighet. Ifall skiftledighet samtidigt ges hela avdelningen eller arbetsskiftet förbrukas skiftledigheterna.

Ifall skiftledigheterna har meddelats arbetstagaren och han eller hon insjuknar därefter, förbrukas skiftledigheter.

Skiftledighet och faderskapsledighet

Skiftledigheter varken förbrukas eller intjänas under faderskapsledighet och de uppskjuts för att ges vid en senare tidpunkt.

7 § Övergång till annan arbetstidsform

Vid bestående övergång från kontinuerligt treskiftsarbete till en annan arbetstidsform kompenseras de skiftledigheter som inte har hållits och görs extra skiftledigheter tillbaka.

Vid utgången av en arbetstagares anställningsförhållande betalas skiftledighetspenning för skiftledigheter som inte har hållits. Om en arbetstagare har hållit för mycket skiftledigheter, avdras den ersättning som har betalats för de extra skiftledigheterna från den sista lönen.

Ifall arbetstagaren har tagit ut eller skulle ta ut för mycket skiftledighet, är det inte ändamålsenligt att ge skiftledighet under uppsägningstiden.

8 § Driftsstoptider

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

Midsommar:

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

Jul:

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

9 § Arbete under driftsstoptid

För arbete under alla driftsstopp i det här avtalet och arbete som utförs på självständighetsdagen när den infaller på en söndag betalas med söndagsarbetsförhöjning en förhöjd andel på 200 %.

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
- mellan pingstafton kl. 22.00 och morgonen efter pingst kl. 06.00

10 § Lediga dygn

Lön betalas inte för tid under vilken arbetsgivaren inte är skyldig att betala lön.

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

11 § Vissa övertidsersättningar och bastutillägg

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

För övertidsarbete mellan klockan 22.00 och 06.00 betalas lönen höjd med 100 procent.

För tiden mellan lördagar och dagar före högtidsdagar klockan 06.00 och söndagar och en högtidsdag klockan 06.00 betalas arbetstagaren ett bastutillägg för varje arbetstimme. Vid helgdagsaftnar och lördagar som följer på varandra betalas bastutillägget endast för det första dygnet.

För bastutilläggstimmarna under skiftledighet betalas bastutillägg.

(Bastutillägget uppgår till 20 procent av timlönen enligt A 5.)

Om en arbetstagare kommer till arbetet under sin skiftledighet, inverkar detta inte på arbetstagarens lön, utan betalas till arbetstagaren vid sidan av denna lön övertidsförhöjningar enligt bestämmelserna om övertidsarbete, dock så att arbetstagaren får lönen höjd med 100 procent omedelbart.

Förhöjningsdelarna för söndagsarbete och söckenhelger kan ändras till kompensationsledigt om man lokalt kommer överens om det.

12 § Lön för sjukdomstid

Lön för sjukdomstid betalas enligt arbets- och skiftledighetssystemet med beaktande av

bestämmelserna om karensdagar för ordinarie arbetstagare i 12 §.

13 § Semester

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

Alternativ 1: Skiftet är indelat i högst fem grupper

Om arbetsskiftssystemet under sommaren innefattar en oavbruten ledighet på 26 dygn ges semestrarna mellan den 18 maj och den 16 september. Den kvarstående delen av semestern ges i första hand under följande två perioder på 20 dygn. I fall tjänstemannen har flera semesterdagar än antalet vardagar i enlighet med semesterlagen inom ovan nämnda ledighetsperioder, ges de kvarstående semesterdagarna i samband med ledighetsperioder som ingår i de följande 20-dygnsperioderna. Kvarstående semesterdagar ges under följande ledighetsperiod så att skiftledighet och semesterdagar inte tas samtidigt (=markeringsledighet). Om en arbetstagares antal semesterdagar är mindre än antalet vardagar i de lediga perioderna, är arbetstagaren skyldig att arbeta in ovan nämnda skillnad i enlighet med arbetsgivarens order under en ledig period.

Alternativ 2: Sommartid bildas ett sjätte skift

Under perioden på 100 dygn mellan den 26 maj och den 4 september har varje skift en oavbruten ledighet på 22 dygn; de dagar som ingår i ledigheten räknas som semesterdagar enligt semesterlagen. Resten av semestern ges i första hand under följande period på 60 dygn eller följande tre perioder på 20 dygn. I fall tjänstemannen har flera semesterdagar än antalet vardagar i enlighet med semesterlagen inom ovan nämnda ledighetsperioder, ges de kvarstående semesterdagarna i samband med ledighetsperioder som ingår i de följande 20-dygnsperioderna. Kvarstående semesterdagar ges under följande ledighetsperiod så att skiftledighet och semesterdagar inte tas samtidigt. Om en arbetstagares antal semesterdagar är mindre än antalet vardagar i de lediga perioderna, är arbetstagaren skyldig att arbeta in ovan nämnda skillnad i enlighet med arbetsgivarens order under en ledig period.

Semesterperioder på hösten 6:e skift sommartid

rätt till semester	L	30	30	30	30	30	18
varav på sommaren		15	18	18	18	18	18
flyttas till hösten		15	12	12	12	12	

Semesterperioder på hösten		1	2	3	4	5	6
----------------------------	--	---	---	---	---	---	---

september

1	sö	M	S	N	K		
2	må	M	S	N		K	L
3	ti	M	S		N	K	L
4	on	M			N	K	L
5	to		M	S	N	K	
6	fr	K	M	S	N		
7	lö	K	M	S		N	
8	sö	K	M			N	
9	må	K		M	S	N	
10	ti		K	M	S	N	
11	on	N	K	M	S		
12	to	N	K	M			
13	fr	N	K		M	S	
14	lö	N		K	M	S	
15	sö		N	K	M	S	
16	må			K	M		
17	ti	S	N	K		M	
18	on	S	N		K	M	
19	to	S		N	K	M	
20	fr			N	K	M	
21	lö	M	S	N	K		
22	sö	M	S	N		K	
23	må	M	S		N	K	
24	ti	M		L	N	K	
25	on		M	L	N	K	
26	to	K	M	L	N		
27	fr	K	M	L		N	
28	lö	K	M	L	L	N	
29	sö	K		M		N	
30	må		K	M	L	N	
1	ti	N	K	M	L		
2	on	N	K	M	L	L	
3	to	N	K		M	L	
4	fr	N		K	M	L	
5	lö		N	K	M	L	
6	sö		N	K	M		
7	må	L	N	K		M	
8	ti	L	N		K	M	
9	on	L		N	K	M	
10	to	L	L	N	K	M	
11	fr	M	L	N	K		
12	lö	M	L	N		K	
13	sö	M			N	K	
14	må	M	L	L	N	K	
15	ti		M	L	N	K	

oktober

16	on	K	M	L	N		
17	to	K	M	L		N	
18	fr	K	M	L	L	N	
19	lö	K		M	L	N	
20	sö		K	M		N	
21	må	N	K	M	L		
22	ti	N	K	M	L	L	
23	on	N	K		M	L	
24	to	N		K	M	L	

I fråga om semesterarrangemang med kort rotation:

När arbetsskiftssystemet fastställs 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 av högst 104 dygn. Den återstående delen av semestern ges under följande fyra lediga perioder.

En arbetstagare 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).

Förläggning av semester för dem som är berättigade till 24 semesterdagar

En arbetstagare som har rätt till 24 semesterdagar har i regel kvar 2–8 semesterdagar för den del av semestern som ges på hösten. Eftersom det i ovan nämnda lediga perioder i regel ingår fler vardagar än det finns semesterdagar kvar enligt semesterlagen, är arbetstagaren skyldig att arbeta i början eller slutet av den lediga perioden. Antalet arbetsdagar är detsamma som antalet skiftledigheter som ingår i ledighetsperiodens början eller slut. Samma princip följs i tillämpliga delar när arbetstagaren har tjänat in färre än 30 semesterdagar.

Semester i samband med driftstopp

Semestern kan ges i en sammanhängande period i samband med driftstopp av produktionsorsaker. Högst sex semesterdagar kan då ges utanför perioden 26.5–4.9.

Att semestern är sammanhängande innebär att 24 semesterdagar tas ut. Man ska sträva efter att sysselsätta de arbetstagare som inte får semester eller semesterlön för lika lång tid som driftstoppet pågår, om de före semestern meddelar att de önskar arbeta.

Driftstopp av produktionsorsaker kan genom lokalt avtal ordnas genom att dela upp

sommarsemestern i två delar. Minimilängden för den ena sammanhängande semesterdelen är då 12 dagar.

Framflyttning av semester vid sjukdom

Om en arbetstagare insjuknar före sommarens semesterperiod eller före höstens skiftledighetsperioder där det ingår semesterdagar, flyttas semestern med stöd av semesterlagen fram enligt arbetstagarens önskemål.

I dessa fall betalas lön för sjukdomstid enligt skiftledigheterna i arbetstidsschemat. Då förbrukas inte skiftledigheter.

Dessa skiftledigheter i timschemat likställs med ordinarie arbetsskift vid intjänandet av skiftledigheter. På motsvarande sätt intjänas inte skiftledigheter under framflyttad semester, om semestern hålls under samma beskattningsår.

Om en arbetstagare insjuknar före märkningssemester på hösten kan semestern flyttas fram till det innevarande beskattningsårets skiftledighetsperioder så att framflyttningen inte påverkar antalet semesterdagar.

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

Semesterlönen betalas enligt semesterlagen och det semesterlöneavtal som centralorganisationerna har slutit på det sätt som har avtalats i 10 § gällande ordinarie arbetstagare.

Enligt 24 § i semesterlagen får arbetsgivaren inte utan arbetstagarens samtycke bestämma om att semestern eller en del av den inleds på arbetstagarens lediga dag, ifall detta skulle leda till att antalet semesterdagar minskar. Denna bestämmelse ska tolkas så att semestern inte får börja på arbetstagarens lediga dag, om antalet lediga dagar som hör till eller anknyter till semester skulle minska.

Om arbetstagarens semester börjar eller slutar under en period med fyra nattskift, kallas arbetstagaren inte till arbete för ett ofullständigt nattskift och periodlönen betalas till fullt belopp. Semestern förbrukas inte under kollektivavtalsenligt driftstopp.

14 § Tillfälliga störningar

Om utförandet av kontinuerligt treskiftsarbete avbryts på grund av på annat håll förekommande strejker, lockouter, maskinhaverier eller andra liknande orsaker kan efter det att två dygn har förflutit sedan hindret började alla arbetstagare som arbetar i det kontinuerliga treskiftsarbetet överföras till en annan arbetstidsform. Efter att hindret har

upphört övergå omedelbart till det kontinuerliga treskiftsförfarandet som förutsätts i detta avtal.

15 § Allmänna principer i treskiftsarbete och fortlöpande tvåskiftsarbete

Eventuella kompletteringar till ovan nämnda görs med iakttagande av principen om tidigare praxis sålunda att en övergång till femskiftssystem eller fortlöpande tvåskiftssystem inte medför förändringar i den tidigare inkomstnivåbildningen.

3.2 LOKALA ARBETSTIDSAVTAL

Lokalt kan överenskommas om olika former och kombinationer av fortlöpande arbete och skiftarbete enligt det bifogade arbetstidsavtalet med ytterligare beaktande av följande:

De nya arbetstidsarrangemangen blir tillämpningsbara utöver de nuvarande med samtidigt beaktande av att begränsningarna för kontinuerligt treskiftsarbete enligt punkt A.4. i 7 § i kollektivavtalet undanröjs.

Med beaktande av verksamhetsbehoven kan arbetsgivaren föreslå lokala förhandlingar om införandet av en arbetstidsmodell (B eller C). Vid förhandlingarna överenskomms vilket system som börjar tillämpas eller om vardera ska tillämpas. Bestämmelserna om arbetstidsmodeller i arbetstidsprotokollet ska införas på en arbetsplats, om arbetsgivaren så förutsätter under förhandlingarnas gång. Systemet gäller tillsvidare, såvida arbetsgivaren inte konstaterar att situationen har förändrats och säger upp det lokala avtalet med två månaders uppsägningstid.

Om de lokala parterna blir oeniga, kan arbetsgivaren efter två veckor från framställning om förhandlingar införa kontinuerligt treskiftsarbete (modell B). Om arbetsgivaren inte har meddelat sig införa kontinuerligt treskiftsarbete och en oenighet gäller införandet av fortlöpande tvåskiftsarbete (modell C), förutsätter införandet av denna arbetstidsform lokal överenskommelse med fackavdelningen. Likaså förutsätts överenskommelse vid samtidig användning av arbetstidsmodellerna B och C på en arbetsplats. En fråga kan också hänskjutas till förbunden med iakttagande av förhandlingsordningen i 27 § i kollektivavtalet och med beaktande av vad som har konstaterats om förutsättningarna och principerna för överenskommelse i protokollet över arbetstidsmodeller.

En arbetstidsform kan med iakttagande av ovan konstaterade uppsägningsförfarande ändras med iakttagande av samma principer som ska iakttas vid valet av arbetstidsform i tillämpliga delar. Detta innebär till exempel att genom uppsägning av den arbetstidsform som tillämpas kan införas en annan arbetstidsform utgående från ovan konstaterade förutsättningar och förfaringssätt. Om till exempel kontinuerligt treskiftsarbete införs som ny arbetstidsform ska samtidigt avstås från fortlöpande tvåskiftsarbete.

Uttagning till arbetsskift och nedgång i utbudet på arbete

Uttagningen till arbetsskift sker i första hand utifrån frivillighet, men om antalet villiga är otillräckligt utser arbetsgivaren arbetstagarna i fråga. I detta sammanhang ska inga andra uttagningskriterier tillämpas.

Vid minskning av erbjudandet av kontinuerligt treskiftsarbete och fortlöpande tvåskiftsarbete görs detta utifrån frivillighet och efter behov enligt turordningsprincipen. Sådana förändringar ska meddelas arbetstagarna i fråga minst två veckor tidigare.

Arbetstidsformerna är följande: (7 § i kollektivavtalet)

- tvåskiftsarbete
- kontinuerligt treskiftsarbete
- dagsarbete i de fall som avses i punkt A.5. i 7 § i kollektivavtalet

Arbetstidsmodeller

A. Standardmodell; gällande arbetstidsarrangemang (7 § i kollektivavtalet)

B. Diskontinuerligt tvåskiftsarbete (atf 25) som infaller under perioden måndag–fredag kompletterat med kontinuerligt treskiftsarbete (atf 37) utan fartygsarbetsförbud i nattskift

C. Diskontinuerligt tvåskiftsarbete (atf 25) som infaller under perioden måndag–fredag kompletterat med fortlöpande tvåskiftsarbete (atf 27)

Lokalt kan man komma överens med fackavdelningen om att samtidigt använda fortlöpande tvåskiftsarbete (atf 27) och kontinuerligt treskiftsarbete (atf 37) utan fartygsarbetsförbud på arbetsplatsen.

Lokala förhandlingar och överenskommelser

Modell A kan användas med stöd av gällande kollektivavtalsbestämmelser och förutsätter som sådan ingen ny överenskommelse.

I företag med modell B eller C är förfarandet vid införande i hamnen i fråga detsamma som parterna har kommit överens om separat (förlikningsförslag och kollektivavtalet). Om införandet förutsätter lokal överenskommelse med fackavdelningen, ska överenskommelsen, som utgör en del av gällande kollektivavtal, träffas skriftligen. Parterna rekommenderar att de lokala parterna lämnar en kopia av de arbetstidsavtal som de har slutit till sitt förbund.

Parterna konstaterar att ingendera parten vid förhandling om ovan nämnda arbetstidsarrangemang som förutsättning för en lokal överenskommelse ställer upp sådana villkor som antingen avviker från de principer som förbunden har avtalat om eller som i övrigt saknar saklig koppling till arbetstidsarrangemangen.

Specialbestämmelser

Till fortlöpande tvåskiftsarbete (atf 27) och kontinuerligt treskiftsarbete (atf 37) anvisas endast ordinarie arbetstagare. Dock kan i stället för en arbetstagare som uteblivit från ett arbetsskift utses även en tillfällig arbetstagare.

På kontinuerligt treskiftsarbete enligt modell B tillämpas inte punkt 4 i 7 § i kollektivavtalet.

Fortlöpande tvåskiftsarbete (atf 27) kan utföras under samtliga dagar under ett år utom på

de dagar med driftsstopp som anges i kollektivavtalet. I fråga om fortlöpande tvåskiftsarbete tillämpas motsvarande driftsstopsbestämmelser som i fråga om kontinuerligt treskiftsarbete. Enligt arbetstidsschemat utgör arbete som har utförts på söndagar och kyrkliga helgdagar ordinarie arbete, för vilket lönen betalas höjd med ersättning för söndagsarbete på 100 procent.

Arbetstiden i fortlöpande tvåskiftsarbete jämnas ut på årsnivå så att den motsvarar årsarbetstiden enligt standardmodellen genom att i stället för ersättningsbara söckenhelger ges motsvarande extra lediga dagar med lön.

För fortlöpande tvåskiftsarbete utarbetar parterna nödvändiga anvisningar för utjämningen av arbetstiden och uppgörandet av arbetsskiftslistor.

Lokal kompensation

Lönegrunderna i anslutning till införandet av nya arbetstidsmodeller justeras enligt följande:

Grund: lokal överenskommelse eller arbetstidsform som arbetsgivaren har valt (B)

Berörda arbetstagare: alla arbetstagare som omfattas av den lokala överenskommelsen

Belopp: Från och med införandet av ett arbetstidsschema enligt modell B eller C uppgår förhöjningen i löneklasserna A 2–A 7 till 4,125 procent räknad som separat tillägg utgående från timlönen i löneklass A 5. När ett arbetstidsschema har tillämpats i tolv månader betalas därutöver 4,125 procent uträknat på samma grunder som ovan. Ovan nämnda löneförhöjningar genomförs från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast på tidpunkten i fråga.

Genom denna bestämmelse ändras inte beräkningsgrunden för skifttillägg eller bastutillägget enligt kollektivavtalet.

Om lokala arbetstidsöverenskommelser sägs upp och upphör, upphör de lokala kompensationerna i anslutning till dessa.

Om en arbetstidsform tas i bruk igen inom ett och ett halvt år efter att den togs ur bruk beaktas den tidigare tiden i arbetstidsformen i fråga när ovan nämnda procenter fastställs.

3.3 AVTAL OM FÖRKORTNING AV DEN ÅRLIGA ARBETSTIDEN

1 § Tillämpningsområde

Arbetstidsförkortningen gäller arbetstagare med ordinarie anställningsförhållande som arbetar tvåskift och har en ordinarie arbetstid på 40 timmar per vecka. Dessutom förutsätts att arbetstagaren i fråga har en semester på högst 30 vardagar och att arbetstagarens arbetstid per år i övrigt förkortas endast av kyrkliga helger, midsommaraftonen, självständighetsdagen, nyårsdagen och första maj.

För arbetstagare i yrkesmannakåren och tillfälliga arbetstagare omsätts arbetstidsförkortningen i praktiken på det sätt som har överenskommit nedan.

2 § Omsättning av arbetstidsförkortningen i praktiken

Enligt avtalet mellan centralorganisationerna 15.3.1986 har arbetstiden för de arbetstagare som omfattas av arbetstidsförkortningen utöver tidigare verkställd förkortning förkortats enligt följande:

- år 1987 förkortades arbetstiden med 16 timmar per år
- år 1988 förkortades arbetstiden med 16 timmar per år
- år 1989 förkortades arbetstiden med 16 timmar per år
- år 1990 förkortades arbetstiden med 20 timmar per år

3 § Intjänad ledighet

En arbetstagare tjänar under ett kalenderår in ledighet utgående från det nedan angivna intjäningssystemet. Antalet lediga dagar räknas enligt hur mycket en arbetstagare har arbetat under kvalifikationsperioden (ett kalenderår).

Skiftledigheter, dvs. lediga dagar, ges för utförda ordinarie arbetsskift/arbetsdagar enligt följande:

Minst	17	arbetsskift			
		/arbetsdag	=	1	arbetsdag
		ar			
"	34	"	=	2	arbetsdag
					ar
"	51	"	=	3	"
"	68	"	=	4	"
"	85	"	=	5	"
"	102	"	=	6	"
"	119	"	=	7	"

”	136	”	=	8	”
”	153	”	=	9	”
”	170	”	=	10	”
”	187	”	=	11	”
”	204	”	=	12,5	”

Vid uträkningen av ovan nämnda arbetstid betraktas som med arbetsdagar likställda dagar

- sådana arbetsdagar för arbetstagaren för vilka arbetsgivaren betalar lön för sjukdoms- eller förlossningstid
- arbetsskift vilka infaller under tid med av arbetsgivaren beordrad och bekostad utbildning som omfattas av utbildningsavtalet mellan centralorganisationerna och för vilka arbetsgivaren är skyldig att ersätta den förlorade arbetsförtjänsten, dock sammanlagt högst tio arbetsskift under ett skatteboksår
- tid som har använts för kommunfullmäktige- och kommunstyrelsemöten samt AKT:s förbundsfullmäktige- och förbundskommittémöten
- 50- respektive 60-årsdagar, om de lokalt har varit lediga dagar
- eget bröllop
- nära anhörigs begravning
- tid som har använts för vård av ett sjukt barn
- uppbåd
- repetitionsövningar
- tid som har använts i uppgiften som vikarie för huvudförtroendemannen respektive arbetarskyddsfullmäktigen.
- med ordinarie arbetsskift eller arbetsdagar likställs rehabilitering som godkänts av arbetsgivaren i sju arbetsdagar enligt arbetsskiftet för varje rehabiliteringsbeslut under ett kalenderår.

I de avtal som omfattas av det så kallade Lovisaavtalet räknas permitteringsdagar utan förvarning som likställda med dagar i arbete.

Om arbetstidsförkortningsdagar som har tjänats in under föregående intjäningsår hålls under följande utdelningsår räknas de som likställda med arbetsdagar. (Utdelningsår 1.5–30.4)

4 § Att ge ledighet

Den ledighet som har tjänats in under ett kalenderår ska ges en arbetstagare senast före utgången av april månad följande år, såvida arbetsgivaren och arbetstagaren inte kommer överens om något annat. Ledigheten ges vid den tidpunkt som arbetsgivaren bestämmer. Systemet för utgivning av lediga dagar är, såvida arbetsgivaren och arbetstagaren inte kommer överens om något annat, följande:

En arbetstagare ges två (2) ledigheter på fem (5) dagar utan avbrott och därutöver två och

en halv dag ledigt. Om den så kallade halva dagen = 4 timmar inte har tagits ut som ledighet ersätts den i pengar före utgången av maj månad.

En arbetstagare meddelas om utgivning av ledighet minst två veckor före utgivningen, såvida inte något annat har överenskommit om hållandet av ledighet med arbetstagaren.

Om en arbetstagares anställningsförhållande upphör utan att intjänad ledighet har getts, betalas till arbetstagaren lön som motsvarar den intjänade ledigheten.

Om en arbetstagare vid anställningens slut har getts för mycket ledighet, får arbetsgivaren innehålla den mot denna svarande lönen på arbetstagarens sista lön.

Om en arbetstagare blir sjuk efter det att arbetstagaren har fått meddelande om en oavbruten ledighet på minst fem dagar och sjukdomen varar hela denna tid, flyttas ledigheten framåt för att ges senare. I övriga fall ingår ledigheten i sjukledigheten.

5 § Lön vid ledighet

Den lön som betalas för en ledig dag ingår i den lön som betalas för den aktuella lönebetalningsperioden. (Samma lön som personen i fråga skulle ha haft inom ramen för den ordinarie arbetstiden om personen hade varit i arbete.)

6 § Veckoövertidsarbete

Om en arbetstagares ordinarie arbetstid förkortas med anledning av lediga dagar som ges på detta sätt, betalas lön för arbete som har utförts på en ledig dag såsom för veckoövertidsarbete.

7 § Lediga dagar och semester

När semesterns längd fastställs betraktas såsom likställda med dagar i arbete också sådana dagar under vilka en arbetstagare har varit förhindrad att arbeta på grund av att arbetstagaren har hållit ledigheter enligt detta avtal.

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

8 § Arbetstagare i yrkesmannakåren och tillfälliga arbetstagare

För arbetstagare i yrkesmannakåren och tillfälliga arbetstagare omsätts årsarbetstidsförkortningen i praktiken enligt följande:

Ledighet tjänas in på samma grunder som för arbetstagare i ordinarie anställningsförhållande, dvs. på basis av tiden i arbete.

Som dagar likställda med dagar i arbete betraktas också sådana dagar för vilka en arbetstagare enligt kollektivavtalet har haft rätt att få lön för sjukdomstid eller ersättning till följd av olycksfall samt sådana dagar som bör betraktas som med dagar i arbete likställda dagar, som ovan har uppräknats för arbetstagare i ordinarie anställningsförhållande och som kan tillämpas på arbetstagarna i fråga.

Lönen för de intjänade ledigheterna betalas enligt dagsinkomstgarantin i samband med följande lönebetalning, då rätten till denna har tjänats in enligt intjäningstalen i fråga.

I slutet av kalenderåret utjämnas den lön som ska betalas för ledighet på följande sätt. Antalet utförda arbetsskift med ofullständigt intjänade pekkanen-dagar multipliceras med en sjuttondel av dagsinkomstgarantin. Lönedelen i fråga betalas i samband med den första lönebetalningen varje år. Ovan nämnda utjämning genomförs inte om arbetstagaren redan har erhållit lön för lediga dagar under kalenderåret som motsvarar 12,5 dagar. Alternativt kan man gå till väga på följande sätt:

Om arbetstagaren under kalenderåret inte har tjänat in 12,5 dagar förkortningsledighet av den årliga arbetstiden, beaktas de arbetsskift som utförts under det aktuella året men som inte varit tillräckliga för skiftledighet som arbetsskift som berättigar till förkortningsledighet av den årliga arbetstiden under följande kalenderår.

I semesterersättning till arbetstagare i yrkesmannakåren med yrkesmannaanställning på kortare tid än ett år betalas nio procent och till arbetstagare i yrkesmannakåren med yrkesmannaanställning på minst ett år 12,33 procent.

I semesterersättning till tillfälliga arbetstagare betalas nio procent.

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL FÖR KOLLEKTIVAVTALET FÖR STUVERIBRANSCHEN 2017–2021

Tid 30.1.2017

Plats Helsingfors

Närvarande Juha Mutru och Markku Hakala, Hamnoperatörerna rf

Marko Piirainen och Arto Sorvali, Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund
AKT rf

Det gällande kollektivavtalet som undertecknades 1.2.2014 löper ut 31.1.2017.
Genom detta protokoll förnyar avtalsparterna kollektivavtalet för tiden
1.2.2017–31.1.2021.

Avtalsperiod 1.2.2017–31.1.2021

Detta kollektivavtal gäller till och med 31.1.2021 och fortsätter därefter att gälla ett år i sänder, om det inte skriftligen sägs upp av någondera parten senast en månad innan det löper ut. 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.

Eventuella lönejusteringar 1.2.2018, 1.2.2019 och 1.2.2020 eller från och med början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast efter dessa datum genomförs utifrån jämförelsebranscherna i en gemensamt överenskommen beräkningsmodell. Om avtalsparterna kommer överens om det, kan lönejusteringarna helt eller delvis ersättas med strukturella ändringar i kollektivavtalen eller lokala poster med motsvarande kostnadseffekt.

Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund AKT rf kan skriftligen säga upp kollektivavtalen senast 30.9.2018 så att de löper ut 31.1.2019, varpå de löneförhöjningar och textändringar som parterna kommit överens om i detta förhandlingsresultat och som träder i kraft 1.2.2019 eller därefter förfaller.

2. LÖNEFÖRHÖJNINGAR

2.1. Allmänna förhöjningar

2.1.1. År 2017

I enlighet med kollektivavtalslösningen sker ingen allmän förhöjning av lönerna 2017 enligt kollektivavtalet för stuveribranschen.

2.1.2 År 2018

Lönerna höjs 1.2.2018 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter med en allmän förhöjning, som fastställs före 31.12.2017 enligt följande modell.

Procenten för den allmänna förhöjningen räknas ut i form av ett matematiskt medelvärde av de allmänna förhöjningarna i följande jämförelsebranschens kollektivavtal som är kända före 31.12.2017 och som har genomförts/genomförs 1.11.2017–31.10.2018 med beaktande av längden på perioderna för den allmänna förhöjningen:

- Kollektivavtalet för arbetstagare inom teknologiindustrin (Metallarbetarförbundet rf och Teknologiindustrin rf),
- Kollektivavtalet för den kemiska basindustrin (TEAM Industrierbranschernas fackförbund rf och Kemiindustrin rf),
- Kollektivavtalet för arbetstagare inom den mekaniska skogsindustrin (Trä- och specialbranschernas förbund rf, Metallarbetarförbundet rf, Elbranschernas fackförbund rf och Skogsindustrin rf),
- Pappersindustrins kollektivavtal (Pappersförbundet rf och Skogsindustrin rf).

Om ovan nämnda industriförbund fusioneras har det ingen som helst inverkan på ovan nämnda punkt.

Om en enskild avtalsbransch saknar en förhandlingslösning för den ifrågavarande tiden 31.12.2017 eller om den allmänna förhöjningen i en enskild avtalsbransch är noll eller negativ, tas den inte med i beräkningarna när den allmänna förhöjningen beräknas 1.2.2018.

Om ingen av jämförelsebranscherna före 31.12.2017 har nått någon uppgörelse i förhandlingarna, avtalar parterna om eventuella ändringar av granskningstidpunkterna och hur och när lönejusteringarna genomförs.

Från beloppet för de allmänna förhöjningarna i jämförelsebranscherna avdras procentuellt den kostnadseffekt med vilken ifrågavarande bransch har avtalat om till exempel strukturella texter/ändringar i sitt kollektivavtal. Man ska

gemensamt avtala om att utesluta en sådan "strukturell" löneförhöjning. Den procentuella allmänna förhöjning som ovan nämnda beräkningsmodell resulterar i räknas om till ett centbelopp utifrån förtjänsten för ordinarie arbetstid enligt den senaste tillgängliga lönestatistiken för arbetstagare i stuveribranschen (IV/2015 21,52 €/mån.). Cent/timme i genomsnitt. Utan förhöjning för övertidsarbete och söndagsarbete.

Om förbunden inte når en uppgörelse om omfattningen av den allmänna förhöjningen före 31.12.2017, tillsätts på initiativ av någondera parten en förlikningsnämnd för att avgöra tvisten. Båda avtalsparterna utser en medlem till förlikningsnämnden och kallar riksförlikningsmannen till ordförande. Nämnden ska ge sin lösning före 15.1.2018.

2.1.3 År 2019

Lönerna höjs 1.2.2019 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter med en allmän förhöjning, som fastställs före 31.12.2018 enligt följande modell.

Procenten för den allmänna förhöjningen räknas ut i form av ett matematiskt medelvärde av de allmänna förhöjningarna i följande jämförelsebranschens kollektivavtal som är kända före 31.12.2018 och som har genomförts/genomförs 1.11.2018–1.10.2019 med beaktande av längden på perioderna för den allmänna förhöjningen:

- Kollektivavtalet för arbetstagare inom teknologiindustrin (Metallarbetarförbundet rf och Teknologiindustrin rf),
- Kollektivavtalet för den kemiska basindustrin (TEAM Industribranschernas fackförbund rf och Kemiindustrin rf),
- Kollektivavtalet för arbetstagare inom den mekaniska skogsindustrin (Trä- och specialbranschernas förbund rf, Metallarbetarförbundet rf, Elbranschernas fackförbund rf och Skogsindustrin rf),
- Pappersindustrins kollektivavtal (Pappersförbundet rf och Skogsindustrin rf).

Om ovan nämnda industriförbund fusioneras har det ingen som helst inverkan på ovan nämnda punkt.

Om en enskild avtalsbransch saknar en förhandlingslösning för den ifrågavarande tiden 31.12.2018 eller om den allmänna förhöjningen i en enskild avtalsbransch är noll eller negativ, tas den inte med i beräkningarna när den allmänna förhöjningen beräknas 1.2.2019.

Om ingen av jämförelsebranscherna före 31.12.2018 har nått någon

uppgörelse i förhandlingarna, avtalar parterna om eventuella ändringar av granskningstidpunkterna och hur och när lönejusteringarna genomförs.

Från beloppet för de allmänna förhöjningarna i jämförelsebranscherna avdras procentuellt den kostnadseffekt med vilken ifrågavarande bransch har avtalat om till exempel strukturella texter/ändringar i sitt kollektivavtal. Man ska gemensamt avtala om att utesluta en sådan "strukturell" löneförhöjning.

Den procentuella allmänna förhöjning som ovan nämnda beräkningsmodell resulterar i räknas om till ett centbelopp utifrån förtjänsten för ordinarie arbetstid enligt den senaste tillgängliga lönestatistiken för arbetstagare i stuveribranschen (IV/2015 21,52 €/mån.). Cent/timme i genomsnitt. Utan förhöjning för overtidsarbete och söndagsarbete.

Om förbunden inte når en uppgörelse om omfattningen av den allmänna förhöjningen före 31.12.2018, tillsätts på initiativ av någondera parten en förlikningsnämnd för att avgöra tvisten. Båda avtalsparterna utser en medlem till förlikningsnämnden och kallar riksförlikningsmannen till ordförande. Nämnden ska ge sin lösning före 15.1.2019.

2.1.4. År 2020

Lönerna höjs 1.2.2020 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter med en allmän förhöjning, som fastställs före 31.12.2019 enligt följande modell.

Procenten för den allmänna förhöjningen räknas ut i form av ett matematiskt medelvärde av de allmänna förhöjningarna i följande jämförelsebranschers kollektivavtal som är kända före 31.12.2019 och som har genomförts/genomförs 1.11.2019–31.10.2020 med beaktande av längden på perioderna för den allmänna förhöjningen:

- Kollektivavtalet för arbetstagare inom teknologiindustrin (Metallarbetarförbundet rf och Teknologiindustrin rf),
- Kollektivavtalet för den kemiska basindustrin (TEAM Industribranschernas fackförbund rf och Kemiindustrin rf),
- Kollektivavtalet för arbetstagare inom den mekaniska skogsindustrin (Trä- och specialbranschernas förbund rf, Metallarbetarförbundet rf, Elbranschernas fackförbund rf och Skogsindustrin rf),
- Pappersindustrins kollektivavtal (Pappersförbundet rf och Skogsindustrin rf).

Om ovan nämnda industriförbund fusioneras har det ingen som helst inverkan på ovan nämnda punkt.

Om en enskild avtalsbransch saknar en förhandlingslösning för den ifrågavarande tiden 31.12.2019 eller om den allmänna förhöjningen i en enskild avtalsbransch är noll eller negativ, tas den inte med i beräkningarna när den allmänna förhöjningen beräknas 1.2.2020.

Om ingen av jämförelsebranscherna före 31.12.2019 har nått någon uppgörelse i förhandlingarna, avtalar parterna om eventuella ändringar av granskningstidpunkterna och hur och när lönejusteringarna genomförs.

Från beloppet för de allmänna förhöjningarna i jämförelsebranscherna avdras procentuellt den kostnadseffekt med vilken ifrågavarande bransch har avtalat om till exempel strukturella texter/ändringar i sitt kollektivavtal. Man ska gemensamt avtala om att utesluta en sådan "strukturell" löneförhöjning.

Den procentuella allmänna förhöjning som ovan nämnda beräkningsmodell resulterar i räknas om till ett centbelopp utifrån förtjänsten för ordinarie arbetstid enligt den senaste tillgängliga lönestatistiken för arbetstagare i stuveribranschen (IV/2015 21,52 €/mån.). Cent/timme i genomsnitt. Utan förhöjning för övertidsarbete och söndagsarbete.

Om förbunden inte når en uppgörelse om omfattningen av den allmänna förhöjningen före 31.12.2019, tillsätts på initiativ av någondera parten en förlikningsnämnd för att avgöra tvisten. Båda avtalsparterna utser en medlem till förlikningsnämnden och kallar riksförlikningsmannen till ordförande. Nämnden ska ge sin lösning före 15.1.2020.

3. ÄNDRINGAR I TEXTEN

Fr.o.m. 1.2.2017

ALLMÄNNA ARBETSVILLKOR

1 § Tillämpningsområde punkt 1, stycke 2 (tillägg)

Visstidsanställda beaktas inte i avstämningen av styrkan, om det tidsbestämda arbetsavtalet grundar sig på specialprojekt. Innan projekten börjar utreds dess art och hur länge det pågår skriftligen tillsammans med delegationen. Tidsbestämda arbetsavtal ska i första hand erbjudas i den ordning som anges i 1 § protokollsanteckning 2 i kollektivavtalet. Detta stycke tillämpas endast på Hamnoperatörerna rf:s medlemsföretag.

2 § Centralförbundens avtal protokollsanteckning, stycke 2 (tillägg)

Förtroendemannen i beställarföretaget har alltid rätt att på begäran få se de

uppgifter som nämns i denna punkt. Alternativt ska arbetsgivaren ge en skriftlig försäkran som innehåller uppgifterna i fråga.

24 § Mötesrätt och anslagstavlor (nytt stycke 3)

För en medlem i fackavdelningens styrelse ska arbetsgivaren ordna möjlighet att byta arbetsskift så att han eller hon kan delta i fackavdelningens möten. För att skiftarrangemangen ska kunna genomföras ska arbetstagaren omedelbart meddela tidpunkten för mötet.

KONTINUERLIGT TRESKIFTSARBETE

6 § Lön för skiftledighet (6.1 Intjänande av skiftledighet)

Jämställda med ordinarie arbetsskift eller arbetsdagar är:

- rehabilitering som godkänts av arbetsgivaren i sju arbetsdagar enligt arbetsskiftet för varje rehabiliteringsbeslut under ett kalenderår
- kompensationsledigt för högst tio dagar under ett kalenderår.

11 § Vissa övertidsersättningar och bastutillägg

Förhöjningsdelarna för söndagsarbete och söckenhelger kan ändras till kompensationsledigt om man lokalt kommer överens om det.

ARBETSTAGARE I YRKESMANNAKÅREN OCH TILLFÄLLIGA ARBETSTAGARE

6 § Uppsägning och förhandsanmälningstider (tillägg, punkt 1)

Tillfälliga arbetstagare rekryteras utan uppsägningstid. Arbetstagaren får inte sluta erbjudas arbete på någon osaklig eller diskriminerande grund.

AVTAL OM FÖRKORTNING AV ÅRSARBETSTIDEN

3 § Intjänad ledighet

Vid uträkningen av ovan nämnda arbetstid betraktas som med arbetsdagar likställda dagar En ny punkt läggs till:

Med ordinarie arbetsskift eller arbetsdagar likställs rehabilitering som godkänts av arbetsgivaren i sju arbetsdagar enligt arbetsskiftet för varje rehabiliteringsbeslut under ett kalenderår.

Fr.o.m. 1.7.2017

ALLMÄNNA ARBETSVILLKOR

17 § Vissa förfaranden och ersättningar punkt 4 (tillägg)

För en medlem i en kommunal nämnd ska arbetsgivaren ordna möjlighet att byta arbetsskift så att han eller hon kan delta i möten. För att skiftarrangemangen ska kunna genomföras ska arbetstagaren meddela tidpunkten för ett möte utan dröjsmål efter att han eller hon själv har fått reda på den.

Fr.o.m. 1.1.2018

ALLMÄNNA ARBETSVILLKOR

12 § Lön för sjukdomstid punkt 6 (nytt stycke)

Arbetsgivaren betalar lön till en arbetstagare som följer sitt barn som är yngre än 13 år till läkarmottagning samt för tiden som går åt för en kortvarig vårdåtgärd i anslutning till detta. En förutsättning för betalning av lön är ett intyg över läkarbesöket och arbetstagarens utredning över varför den andra föräldern är förhindrad att följa med barnet.

Protokollsanteckning

Denna punkt gäller till exempel då barnet ska genomgå en operation, men gäller inte till exempel ett kontrollbesök hos tandläkare.

Ersättande arbete (12 § ny punkt 12)

Med ersättande arbete avses att om en person tillfälligt är förhindrad att utföra sitt vanliga arbete på grund av olycksfall eller sjukdom, kan personen utan att riskera sin hälsa utföra något annat arbete för sin arbetsgivare eller till exempel få utbildning. På detta vis behöver arbetstagaren inte vara sjukledig, utan han eller hon kan arbeta inom ramen för sina begränsningar. Företagshälsovårdens sakkunskap behövs för att fastställa vilket slags arbete arbetstagaren klarar av att utföra trots sin sjukdom utan att riskera sin hälsa.

Tillsammans med Hamnoperatörerna rf och Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund AKT rf har man kommit överens om att låta utföra ersättande arbete enligt följande allmänna principer:

1. Företaget ska komma överens om det lokala skriftliga förfarandet för ersättande arbete.
2. Huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen ska underrättas före trepartsförhandlingarna.

3. Det ersättande arbetet avtalas på trepartsbasis mellan arbetsgivaren, företagshälsovården och arbetstagaren.
4. Det ersättande arbete som erbjuds ska i allmänhet vara heldagsarbete.
5. Under den tid som arbetstagaren utför ersättande arbete ska kollektivavtalet för stuveribranschen tillämpas på honom eller henne.
6. Avtalet gäller inte arbetsförsök som ordnas av försäkringsbolaget eller Folkpensionsanstalten.
7. Ersättande arbete inverkar inte på praxis för hur lönen räknas vid återfall och vid annan sjukdom.

17 § Vissa förfaranden och ersättningar punkt 1, stycke 2

Tillägg: Barnbarn

19 § Vissa bestämmelser om utförande av arbete En ny punkt läggs till

När ett rederi beställer fästning och lossning av containrar kan ett stuveriföretag erbjuda tjänsten och då tillämpas bestämmelserna i kollektivavtalet för stuveribranschen på arbetet i fråga.

3.4 LOKALA ANPASSNINGSAVTAL

Samarbetsförhandlingar (nytt stycke)

Parterna konstaterar att när man vid företag som sysselsätter 10–19 arbetstagare överväger uppsägning av produktionsorsaker eller ekonomiska orsaker ska företagen utöver anpassningsförhandlingarna dessutom föra förhandlingar i sju dagar och iaktta principerna och förfaringssätten i samarbetslagen.

Fr.o.m. 1.2.2018

LÖNEAVTAL

12 § Skyddsklädsel och skyddskor, punkt 10 (ändring)

Om arbetstagaren av säkerhetsskäl är tvungen att använda både glasögon och skyddsglasögon i sitt arbete är arbetsgivaren skyldig att med tre års mellanrum anskaffa optiskt slipade skyddsglasögon som är anpassade efter arbetstagarens synförmåga. Avvikande från det ovan nämnda skaffas nya motsvarande skyddsglasögon i stället för glasögon som går sönder.

Fr.o.m. 1.1.2019

ALLMÄNNA ARBETSVILLKOR

23 § Arbetarskydd, ny punkt 6

Fackavdelningens ordförande beviljas befrielse fyra timmar i månaden för att sköta fackavdelningens ärenden. Ordförandens lön betalas av det företag där ordföranden arbetar.

Fr.o.m. 1.2.2019

ALLMÄNNA ARBETSVILLKOR

1 § Tillämpningsområde punkt 1, stycke 2 (tillägg)

Arbetsskiften för tillfälliga arbetstagare som deltar i lossningen av personbilar beaktas inte i avstämningen av styrkan då det är fråga om ett fartyg som enbart är avsett för transport av bilar. Detta stycke tillämpas endast på Hamnoperatörerna rf:s medlemsföretag.

7 § Arbetstidsbestämmelser A. Allmänna bestämmelser, punkt 3

Arbetstidsformerna är tvåskiftsarbete, kontinuerligt treskiftsarbete och dagsarbete enligt 5 punkten i denna paragraf. Parallellt med dessa arbetstidsformer kan man med fackavdelningen avtala om att inrätta en skiftmodell som avviker från det ovan nämnda och där avtalsparterna avtalar om arbetstiderna, dock så att skiftet slutar senast kl. 17.30. Personer som inte är skyldiga att arbeta i kvällsskift har förtur till detta skift. Detta skift har inte skyldighet att arbeta på lördagar. För detta skift betalas arbetstagaren skifttillägg för varannan vecka.

22 § Förtroendemän, punkt 3 Lön. Ett nytt stycke läggs till:

Efter att en huvudförtroendeman i huvudsyssla har verkat minst en full månad i sitt uppdrag, behåller han eller hon sin lön i tre månader efter att uppdraget upphör. På motsvarande sätt behåller huvudförtroendemannen sin lön i sex månader efter att han eller hon har verkat minst två månader.

Tillägg: Punkt 4

Efterskyddet för en huvudförtroendeman och vice huvudförtroendeman är nio månader efter att uppdraget upphört.

23 § Arbetarskydd punkt 2. Tillägg:

Efter att en arbetarskyddsfullmäktig har verkat minst en full månad i sitt uppdrag, behåller han eller hon sin lön i tre månader efter att uppdraget upphör. På motsvarande sätt behåller arbetarskyddsfullmäktigen sin lön i sex

månader efter att han eller hon har verkat minst två månader.

Punkt 3 ändras så att befrielsen för nivåerna 0–60 utökas med en timme per vecka och med två timmar per vecka för nivåerna 61–140.

Punkt 4.

Efterskyddet för en arbetarskyddsfullmäktig och en vice arbetarskyddsfullmäktig är nio månader efter att uppdraget upphört.

25 § Uppbörd av medlemsavgifter (nytt stycke)

Arbetsgivaren är skyldig att uppbära medlemsavgift till Stuveribranschens sjukkasse och redovisa den för kassan.

Fr.o.m. 1.1.2020

ALLMÄNNA ARBETSVILLKOR

20 § Läkareundersökningar (ändring) punkt 2, stycke 3,

En arbetstagare ersätts även för inkomstbortfall för tiden för annan läkarundersökning. Dessutom ersätts ett eventuellt dagtraktamente och resekostnader.

AVTAL OM FÖRKORTNING AV ÅRSARBETSTIDEN

4 § En ny sista punkt läggs till

Om arbetstagaren insjuknar efter att man har kommit överens om en ledighet med honom eller henne, flyttas ledigheten och kan tas ut senare.

Fr.o.m. 1.1.2021

ALLMÄNNA ARBETSVILLKOR

1 § Tillämpningsområde punkt 1, stycke 2 (tillägg)

Rahja hamn

4. ARBETSGRUPPER

1. Förbunden tillsätter en arbetsgrupp fr.o.m. 1.2.2017 som har i uppdrag att utreda bestämmelserna i andra kollektivavtal om system där arbetstagaren själv anmäler en kort sjukfrånvaro samt via de försök som frivilligt genomförs vid Hamnoperatörerna rf:s medlemsföretag följa upp hur dessa system

fungerar, olika förfaringssätt, behövliga uppföljningssystem och de förbehåll som missförhållanden förutsätter. Arbetsgruppen utreder de av Hamnoperatörerna rf:s medlemsföretag vid vilka ett försök införs 1.1–31.12.2018 och går igenom utvärderingen av försökets effekter 1.1–31.1.2019. En utökning av försöket till fler frivilliga medlemsföretag förutsätter att båda förbundens styrelser godkänner detta.

2. Arbetsmarknadsparterna anser det viktigt att utveckla förfarandet för fortgående förhandling och främja förtroliga förhandlingsrelationer under avtalsperioden. Arbetsgruppen har till uppgift att före 30.6.2020 skapa en gemensam handlingsmodell som främjar beredningsarbetet för framtida kollektivavtal.

3. Förbunden tillsätter en arbetsgrupp som har till uppgift att påverka utvecklingen av arbetssäkerheten i hamnbranschen i en positiv riktning och att det skapas verksamhetsmodeller för branschen som utvecklar säkerheten.

4. Den tekniska omarbetningen av Kollektivavtalet för stuveribranschen som förbunden inlett ska vara klart senast 15.2.2017.

5. Kontinuerligt treskiftsarbete

Förbunden inrättar en arbetsgrupp vars uppgift är att före 1.7.2019 bereda anvisningar för införandet av 12 timmar långa arbetsskift.

6. Arbetsgruppen om kyla

Arbetsgruppen inleder sitt arbete 1.2.2017 och utreder hur vind och kyla samverkar i fråga om arbetarskyddet senast 30.5.2019. I sitt utredningsarbete bekantar sig arbetsgruppen med praxisen i andra branscher. I den gemensamma arbetsgruppen ingår två medlemmar från vardera förbundet.

5. ÄNDRINGAR I LAGSTIFTNINGEN

Parterna konstaterar att regeringens proposition RP 211/2016 rd med förslag till lagstiftning om omställningsskydd, samarbete mellan arbetsgivaren och personalen samt företagshälsovård utifrån konkurrenskraftsavtalet behandlas i riksdagen. När lagstiftningen träder i kraft tillämpas den även på den bransch som omfattas av kollektivavtalet för stuveribranschen.

HAMNOPERATÖRERNA RF

Juha Mutru

Markku Hakala

BIL- OCH TRANSPORTBRANSCHENS ARBETARFÖRBUND AKT RF

Marko Piirainen

Arto Sorvali

BILAGA Pågående ärende vid arbetsdomstolen gällande tolkningen av 25 § i semesterlagen.

**BILAGA TILL UNDERTECKNINGSPROTOKOLLET FÖR KOLLEKTIVAVTALET FÖR
STUVERIBRANSCHEN 2017–2021
30.1.2017**

Parterna konstaterar att arbetsdomstolen ska avgöra den ändring av 25 § i semesterlagen som trädde i kraft 1.4.2016 i fråga om självriskdagarna (karens) för insjuknande under semester som ska inkluderas i en semester som är längre än fyra veckor.

TABELLÖNER FÖR STUVARE 1.2.2016

STUVARE OCH ALLTIALLOARBETARE VID VERKSTAD

LÖNEGRUP P	€/H	DAGSINKOMSTGARANT I €
A1	16,80	134,40
A2	16,90	135,20
A3	17,07	136,56
A4	17,22	137,76
A5	17,52	140,16
A6	17,84	142,72
A7	18,16	145,28

ORDINARIE ANSTÄLLDA VID VERKSTAD

LÖNEGRUP P	€/H	TILLÄGG:	
		BASTUTILLÄGG	3,50 €/H
A2	16,98	KVÄLLSSKIFTSTILLÄGG	1,75 €/H
A3	17,15	NATTSKIFTSTILLÄGG	2,98 €/H
		G	
A4	17,30	BEHÖRIGHETSTILLÄGG	0,38 €/H
		LOKAL	
A5	17,61	KOMPENSATION *	0,72 €/H
A6	17,93		
A7	18,25		

*Lönetillägg som ska betalas för de första 12 månaderna för atf 37 i stuveriarbete på fartyg eller för atf 27 i stuveriarbete.

DE SOM HÖR TILL GRUPP E

LÖNEGRUP P	TOTAL TIMLÖN EJ SKIFTARBETE €/H Tjänstetid	SKIFTARBETARE €/H	DAGSINKOMSTGARANT I €
E1	14,03		
E2	14,17		
E3	14,57	14,61	116,88
E4	< 2 år	16,04	16,14
E4	2–4 år	16,21	16,31
E4	5–9 år	16,36	16,46
E4	10–14 år	16,66	16,76
E4	15–19 år	16,98	17,08
E4	minst 20 år	17,30	17,40
			129,12
			130,48
			131,68
			134,08
			136,64
			139,20