

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

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



Kollektivavtal

FÖR HÖGRE TJÄNSTEMÄN

inom
energiindustrin

1.3.2023–28.2.2025



Finsk Energiindustri

ytn

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Kollektivavtal för högre tjänstemän inom energiindustrin

TILL KOLLEKTIVAVTALET	2
------------------------------------	----------

KOLLEKTIVAVTAL FÖR HÖGRE TJÄNSTEMÄN INOM ENERGIINDUSTRIN	8
---	----------

1 Tillämpningsområde.....	8
2 Lokala avtal	8
3 Arbetstid	9
4 Övertidsarbete	11
5 Samarbete, förtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig	11
6 Information.....	14
7 Tystnadsplikt	15
8 Arbetsoförmåga.....	16
9 Familjeledigheter.....	17
10 Resekostnader.....	18
11 Resande utanför ordinarie arbetstid.....	18
12 Semesterlön och semesterpenning.....	19
13 Förhandlingsförfarande vid reducering av arbetskraft	20
14 Permittering	21
15 Lön under repetitionsövningar	21
16 Förhandlingsordning.....	21
17 Fredsplikt.....	22
18 Förbud mot parallellavtal	22
19 Avtalets giltighet.....	22

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL TILL BASAVTALET 23

**BASAVTAL FÖR HÖGRE TJÄNSTEMÄN INOM ENERGIINDUSTRIN
(Basavtalet är till sin natur rekommenderande och
bestämmelserna i det inverkar inte på kollektivavtalet) 25**

1 Syfte.....	25
2 Tillämpningsområde.....	25
3 En högre tjänstemans ställning och uppgifter.....	25
4 Allmänna arbetsvillkor.....	26
5 Lönepolitik och inkomstutveckling.....	26
6 Att orka i arbetet.....	26
7 Yrkeskompetens.....	27
8 Arbetets mängd och kvalitet.....	28
9 Samarbetsutbildning.....	28
10 Förhandlingsordning.....	28
11 Föreningsfrihet.....	29
12 Avtalets giltighet och bindande karaktär.....	29

PROTOKOLL OM ARBETSTIDSBANKER 30

**PROTOKOLL ÖVER SOMMARPRAKTIKPROGRAMMET "LÄR KÄNNA
ARBETSLIVET OCH TJÄNA EN SLANT" ÅREN 2023 och 2024 32**

SAKER SOM SKA BEAKTAS VID DISTANSARBETE 34

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL TILL KOLLEKTIVAVTALET

Tid 08.3.2023

Plats Finsk energiindustri rf, Helsingfors

Närvarande ET

Jukka Leskelä
Timo Yli-Koivisto
Markus Saimio
Kati Heininen
Petra Pynnönen
Päivi Urkola
Tiina Aho
Tiina Miettinen
Leena Warttinen
Rolf Karlsson

YTN

Teemu Hankamäki
Klas Laitinen
Maritta Jalo
Harriet Katajisto
Timo Puisto
Mika Hinkkanen
Sauli Lappalainen

1 Avtalsperiod

Det här kollektivavtalet ersätter från och med 1.3.2023 det kollektivavtal som avtalats för tiden 1.3.2022–29.2.2024. Kollektivavtalet träder i kraft 1.3.2023 och gäller till och med 28.2.2025. Efter 28.2.2025 förlängs kollektivavtalet med ett år i sänder, om inte avtalet skriftligen sägs upp senast två månader innan det löper ut.

2 Löneförhöjningar

2.1 Lokal löneuppgörelse

I en lokal löneuppgörelse kan man avtala om till exempel en engångsersättning, förhöjningarnas belopp, sättet på vilket förhöjningarna genomförs, till exempel fördelning i en allmän förhöjning och en företagsspecifik pott, samt tidpunkterna för förhöjningarna. Ett avtal ingås med förtroendemannen eller, om det inte finns någon förtroendeman, med en eller flera representanter som valts bland de högre tjänstemännen. Avtalet om den lokala löneuppgörelsen ska ingås skriftligen senast 15.6.2023 för 2023 och senast 15.4.2024 för 2024, såvida man inte kommer överens om att förlänga förhandlingstiden.

2.2 Löneuppgörelse för 2023, om inget avtal om en lokal löneuppgörelse ingåtts

Engångsersättning

Till den högre tjänstemannen betalas en engångsersättning på 12,5 procent som beräknas utifrån månadslönen för maj jämte naturaförmåner. Engångsersättningen höjer inte den lön som betalas till den högre tjänstemannen.

För att engångsersättningen ska betalas förutsätts att den högre tjänstemannens fortlöpande anställning har inletts senast 1.3.2023 och är i kraft vid tidpunkten för utbetalningen av engångsersättningen. För högre tjänstemän som är deltidsanställda beräknas engångsersättningen utifrån den arbetstid man kommit överens om i förhållande till den fulla arbetstiden.

Engångsersättningen betalas på den ordinarie lönebetalningsdagen i juni 2023.

Allmän förhöjning

Månadslönen för högre tjänstemän (inklusive naturaförmåner, men utan tillägg för skiftarbete och söndagsförhöjningar) höjs genom en allmän förhöjning 1.7.2023 eller från början av den närmast följande lönebetalningsperioden med 3,0 procent.

Vid samma tidpunkt höjs också eventuella företagsspecifika tillägg för skiftarbete med motsvarande procent, om dessa inte har höjts efter föregående allmänna förhöjning eller om de inte annars höjs eller har höjts.

Företagsspecifik pott

Dessutom höjs lönerna 1.7.2023 eller från början av den närmast följande lönebetalningsperioden med en företagsspecifik pott på 0,5 procent, som beräknas utifrån månadslönerna för de högre tjänstemän som omfattas av avtalet.

Den företagsspecifika potten används företags- eller arbetsplatspecifikt för att justera de individuella lönerna. Arbetsgivaren fördelar potten företags- eller arbetsplatspecifikt i enlighet med den praxis som tillämpas för lönesättning på arbetsplatsen.

Förtroendemannen har rätt att inom tre månader efter lönelönejusteringarna få en utredning över hur den lokalt avtalade eller av arbetsgivaren genomförda löneuppgörelsen fördelats. Av redogörelsen ska framgå de högre tjänstemännens antal, hur många som fått en lönehöjning, den genomsnittliga förhöjningens storlek samt den totala summan löneförhöjningar till högre tjänstemän. Utredningen ges utan att löneuppgifter för enskilda tjänstemän röjs.

2.2 Löneuppgörelse för 2024, om inget avtal om en lokal löneuppgörelse ingåtts

Allmän förhöjning

Månadslönen för högre tjänstemän (inklusive naturaförmåner, men utan tillägg för skiftarbete och söndagsförhöjningar) höjs genom en allmän förhöjning 1.5.2024 eller från början av den närmast följande lönebetalningsperioden med 1,3 procent.

Vid samma tidpunkt höjs också eventuella företagsspecifika tillägg för skiftarbete med motsvarande procent, om dessa inte har höjts efter föregående allmänna förhöjning eller om de inte annars höjs eller har höjts.

Företagsspecifik pott

Dessutom höjs lönerna 1.5.2024 eller från början av den närmast följande lönebetalningsperioden med en företagsspecifik pott på 1,2 procent, som beräknas utifrån månadslönerna för de högre tjänstemän som omfattas av avtalet.

Den företagspecifika potten används företags- eller arbetsplatspecifikt för att justera de individuella lönerna. Arbetsgivaren fördelar potten företags- eller arbetsplatspecifikt i enlighet med den praxis som tillämpas för lönesättning på arbetsplatsen.

Förtroendemannen har rätt att inom tre månader efter lönelönejusteringarna få en utredning över hur den lokalt avtalade eller av arbetsgivaren genomförda löneuppgörelsen fördelats. Av redogörelsen ska framgå de högre tjänstemännens antal, hur många som fått en lönehöjning, den genomsnittliga förhöjningens storlek samt den totala summan löneförhöjningar till högre tjänstemän. Utredningen ges utan att löneuppgifter för enskilda tjänstemän röjs.

3 Arbetsgrupper

3.1 Svar på framtidens kompetensbehov

Högre tjänstemän är en betydande och växande personalgrupp vid företag inom energibranschen. Parterna vill tillsammans främja kännedomen om energibranschen bland studerande och ungdomar samt framhäva branschens betydelse och roll i samhället bland annat när det gäller att hitta lösningar på utmaningar med anknytning till klimatförändringen och brytningstiden inom energibranschen. Företag inom energibranschen behöver i allt större utsträckning högutbildad arbetskraft för att kunna svara på de förväntningar och krav som samhället och kunderna har på företagen. Parterna sörjer för branschens dragningskraft i konkurrensen om kompetenta och utbildade arbetstagare och vill tillsammans dela ut information om de viktiga och intressanta arbetsuppgifter som erbjuds vid företagen i branschen.

Parterna tillsätter i ovan nämnda syfte en arbetsgrupp som under avtalsperioden genomför ett gemensamt projekt i samarbete med olika aktörer med målet att öka branschens dragningskraft (t.ex. mentorprogram, möjligheter att bekanta sig med branschen, främjande av sommarjobb och annan slags praktik, diplomarbeten/slutarbeten och annat lämpligt samarbete).

3.2 Granskning av praxis för distansarbete

Parterna tillsätter en arbetsgrupp som under avtalsperioden granskar följande saker med anknytning till distansarbete:

- Praxis för distansarbete på arbetsplatser.
- Vilken är den bästa praxisen för att organisera distans- och hybridarbete och leda det?
- Vilka utmaningar medför distansarbetet den högre tjänstemannen och ledningen?
- Arbetsgruppen kan också granska hur distansarbete påverkar arbetshälsan.

4 Förenhetligande av arbetstiderna

Det protokoll som parterna avtalade om 27.11.2019 gällande förenhetligande av arbetstiderna vid tillämpning av en veckoarbetstid på 38,25 timmar gäller fortfarande och iakttas med kollektivavtalsverkan.

5 Sommarpraktikprogrammet ”Lär känna arbetslivet och tjäna en

Parterna har kommit överens om att fortsätta sommarpraktikprogrammet ”Lär tjäna arbetslivet och tjäna en slant” under 2023 och 2024 genom ett protokoll som finns som bilaga till detta kollektivavtal.

6 Övergångsbestämmelser

De övergångsprotokoll som man avtalat om under 2007–2017 tillämpas i fortsättningen med kollektivavtalsverkan.

Justerat

FINSK ENERGIINDUSTRI RF

Jukka Leskelä

Timo Yli-Koivisto

DE HÖGRE TJÄNSTEMÄNNEN YTN RF

Teemu Hankamäki

Klas Laitinen

KOLLEKTIVAVTAL FÖR HÖGRE TJÄNSTEMÄN INOM ENERGIINDUSTRIEN

1 Tillämpningsområde

1.1 Detta kollektivavtal tillämpas på högre tjänstemän anställda hos företag som är medlemmar i Finsk Energiindustri rf.

1.2 Avtalet gäller inte personer som hör till företagets eller verksamhetsenhetens ledning eller som deltar i dess ledning, inte heller med dessa jämförbara experter som bistår ledningen eller personer som i frågor som hänför sig till anställningsvillkoren representerar företaget i förhållande till de högre tjänstemännen och som har rätt och befogenhet att besluta om de högre tjänstemännens anställningsvillkor.

1.3 Bestämmelserna i punkt 6 tillämpas på de företag som är medlemmar i Finsk Energiindustri rf och vars personal kontinuerligt uppgår till minst 30 anställda.

2 Lokala avtal

2.1 De lokala avtal som avses i detta kollektivavtal kan slutas mellan arbetsgivaren och den högre tjänstemannen eller mellan arbetsgivaren och förtroendemannen. Ett avtal som ingås med förtroendemannen binder alla de högre tjänstemän som förtroendemannen anses representera. Avtalet kan ingås för en viss tid eller gälla tillsvidare. Ett avtal som gäller tillsvidare kan sägas upp. Uppsägningstiden är tre månader om något annat inte avtalas. Avtalet ska uppgöras skriftligt om en avtalspart begär det.

2.2 Principen om kontinuerlig förhandling

Om företagen som omfattas av kollektivavtalet får exceptionella ekonomiska svårigheter under avtalsperioden, kan avtalsparterna utvärdera kollektivavtalets tillämplighet på nytt med avseende på den rådande ekonomiska situationen och

avtala om ändringar i avtalet som är nödvändiga för trygghandet av företagens verksamhetsförutsättningar och arbetsplatserna under avtalsperioden.

3 Arbetstid

3.1 Den ordinarie arbetstiden är 7,5 timmar per dygn och 37,5 timmar per vecka, om man inte lokalt kommer överens om något annat. Arbetstiden förkortas i de arbetstidsformer där arbetstiden är 8 timmar per dygn/40 timmar per vecka, under förutsättning att arbetstagaren har en semester på högst 30 dagar och att den årliga arbetstiden i övrigt förkortas enbart av kyrkliga helgdagar, midsommarafton, självständighetsdagen, julafton, nyårsdagen och första maj. Arbetstidsförkortningen är 100 timmar per kalenderår. Arbetstidsförkortningen gäller endast arbetsförhållanden som inletts efter den 30 november 2004.

3.2 Med bestämmelserna i punkt 3.1 ändras inte företags- eller arbetsplatsspecifika arbetstider som är i kraft när avtalet ingås, om man inte lokalt kommer överens om något annat.

3.3 Från arbetstidsförkortningen minskas semesterarrangemang som inte baserar sig på semesterlagen samt de årligen återkommande extra fridagarna.

3.4 Om inte annat har avtalats lokalt, intjänas arbetstidsförkortning för de kalendermånader då den högre tjänstemannen har minst 17 arbetade dagar. Med arbetade dagar jämställs dagar för vilka arbetsgivaren betalar lön eller inkomstbortfallsersättning. Under en kalendermånad som beskrivs ovan intjänas motsvarande andel av den årliga arbetstidsförkortningen. Den ledighet som tjänats in ges vid en tidpunkt som arbetsgivaren bestämmer.

3.5 Arbetstidsförkortningen börjar tjänas in efter att arbetsförhållandet pågått i minst tre hela kalendermånader. Då tillgodoräknas den arbetstidsförkortning som den högre tjänstemannen samlat in från det att arbetsförhållandet inletts.

3.6 Man kan komma avtala med en högre tjänsteman om att byta ut den ledighet som tjänas in till så kallad flexledighet eller så kan den ersättas i pengar.

3.7 Man kan lokalt avtala om annat utgående från bestämmelserna för dygns- och veckovila i arbetstidslagen.

3.8 Man kan lokalt avtala annorlunda om gränserna för flexitid samt de maximala överskridningarna och underskridningarna. Flexitidssaldot får dock vara högst +120 timmar. Man ska sträva efter att bevilja flexledighet i hela dagar. Uppföljningsperioden för flexitid är högst 12 månader.

3.9 Man kan lokalt avtala om förläggning av arbetstiden utan de begränsningar som anges i 8 § i arbetstidslagen.

3.10 Arbetstiden per dygn och per vecka kan genom lokala avtal arrangeras så att den utgör ett genomsnitt och att den under en tidsperiod på högst 52 veckor utjämnas till de antal timmar som anges i punkt 3.1. Arbetstiden per dygn kan då uppgå till högst 12 timmar, såvida inget annat lokalt överenskomts.

3.11 Längden på den utjämningsperiod för maximiantalet arbetstimmar som avses i arbetstidslagen är högst 12 månader. Man kan lokalt avtala annorlunda om utjämningsperioden.

3.12 Vid utökad flexitid enligt arbetstidslagen får utjämningsperioden för den ordinarie arbetstiden vara högst 26 veckor lång.

3.12 Utbildnings- och utvecklingstillställningar

3.12.1 Genom lokala avtal

Lokalt kan man med förtroendemannen utöver den ordinarie årliga arbetstiden avtala om högst 16 timmar per kalenderår med tilläggsutbildning, kompletterande utbildning, arbetshälsoutbildning eller säkerhetsutbildning som är nödvändig med tanke på arbetet eller utbildnings- eller utvecklingstillställningar på arbetsplatsen eller på en av arbetsgivaren anvisad plats för att förbättra produktiviteten, effektiviteten och kvaliteten.

3.12.2 Genom arbetsgivarens beslut

Om en lokal lösning för utbildning och utveckling inte nås, kan arbetsgivaren för att utveckla kompetensen utöver den ordinarie arbetstiden arrangera tilläggsutbildning eller kompletterande utbildning på arbetsplatsen eller på en av arbetsgivaren anvisad plats så att de ovan nämnda 16 timmarna per år blir uppfyllda.

3.12.3 För utbildningar och utvecklingstillställningar betalas ersättning som motsvarar grundlönen. Tillställningarna kan arrangeras så att arbetsdagen förlängs med tiden för tillställningen eller som hela dagar. En utbildning eller utvecklingstillställning får inte arrangeras på en söckenhelg eller en söndag.

4 Övertidsarbete

4.1 Övertid ersätts enligt arbetstidslagen. Lokalt kan avtalas att mertids-, övertids- och söndagsarbete ersätts med en separat fast månadsersättning. Den fasta månadsersättningens storlek ska med beaktande av nivån på ersättningar enligt arbetstidslagen regelbundet granskas tillsammans med en högre tjänsteman utgående från arbetsmängden. Ersättningens storlek ska granskas minst en gång per kalenderår till exempel i samband med utvecklingssamtalen eller att uppgiftsbilden ändras.

4.2 Man kommer lokalt med förtroendemannen överens om grunderna för hur den fasta månadsersättningen ska granskas.

Tillämpningsanvisning 1: *Denna avtalsförpliktelse som sådan hindrar inte att man använder fasta månadsersättningar som ersättning för övertidsarbete.*

Tillämpningsanvisning 2: *Om den högre tjänstemannens arbetsbörda tillfälligt och väsentligt ändras på grund av projekt, ändrade arbetsuppgifter eller någon annan motsvarande orsak och den fasta månadsersättningen inte motsvarar den nya situationen som helhet, granskas och fastställs den separata månadsersättningen skilt, tillsammans med den högre tjänstemannen, utgående från inverkan av förändringarna.*

5 Samarbete, förtroedeman och arbetarskyddsfullmäktig

5.1 Som utgångspunkt för parterna konstaterades att detta kollektivavtal inte väsentligt ändrar på de högre tjänstemännens lokala vedertagna representations-, samarbets- och förhandlingsförfaranden i företagen. Samarbetslagen (1333/2021) är inte en del av detta avtal.

5.2 Man kan lokalt avtala om att inrätta ett samarbetsorgan som bland annat behandlar ärenden inom utvecklingsverksamheten. Samarbetsorganet kan ersätta separata samarbetskommittéer och arbetarskyddskommissioner samt andra motsvarande kommittéer. Samma samarbetsorgan kan ha ansvar för

åtgärder och planering vad gäller lagen om samarbete inom företag, lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen, lagen om företagshälsovård och lagen om likabehandling i den omfattning man kommer överens om och på lokal nivå.

5.3 De högre tjänstemännen har rätt att utse en förtroendeman och en vice förtroendeman som har hand om förtroendemannens uppgifter i fall denne är hindrad att genomföra sitt uppdrag.

5.4 Förtroendemannen och vice förtroendemannen utses bland de högre tjänstemän på arbetsplatsen som omfattas av detta avtal och som hör till en organisation som är bunden till detta avtal. Förtroendemannen och vice förtroendemannen ska vara insatta i förhållandena på arbetsplatsen. Alla högre tjänstemän på arbetsplatsen ska ges möjlighet att delta i valet av förtroendeman. På begäran ska arbetsgivaren tillhandahålla en förteckning över alla högre tjänstemän under tidpunkten för valet som arbetar på verksamhetsenheten.

5.5 Mandatperioden ska vara minst ett år. Arbetsgivaren ska skriftligen informeras om vem som blivit vald till förtroendeman och vice förtroendeman. Arbetsgivaren ska också skriftligen informeras om vice förtroendemannen har hand om förtroendemannens uppgifter när denne är hindrad att genomföra sitt uppdrag.

5.6 Förtroendemannen representerar de högre tjänstemännen i anställningsfrågor och frågor som hänför sig till tillämpningen av detta avtal. Förtroendemannen ska ha tillgång till nödvändig information och möjlighet att vidta de åtgärder som är nödvändiga för att kunna sköta sitt uppdrag. Förtroendemannen ska också i den utsträckning som är nödvändig befrias från sitt arbete. Detta tas i beaktande när man ordnar förtroendemannens arbetsuppgifter. De praktiska arrangemangen avtalas lokalt.

Om fler arbetsgivaren representeras av fler än en person vid de lokala förhandlingarna, kan utöver förtroendemannen också vice förtroendemannen delta i förhandlingarna.

5.7 Förtroendemannen ska ges tillgång till statistiken över de högre tjänstemännen vid företaget/verksamhetsenheten efter att Finlands näringsliv kommit ut med sin statistik. I en samarbetsgrupp för statistik som är gemensam för parterna fattas beslut om detaljerna i den information som ska överlätas. Förtroendemannen ska minst en gång per kalenderår få en förteckning över medlemmarna i den personalgrupp som denne representerar. Informationen är

konfidentiell och får endast användas av förtroendemannen. Informationen får inte överlätas åt förtroendemän vid andra företag och inte heller på något annat sätt spridas.

5.8 En förtroendeman som valts i enlighet med detta avtal omfattas av det uppsägningsskydd för förtroendemän som nämns i 7 kap. 10 § i arbetsavtalslagen. Förtroendemannen och vice förtroendemannen ges möjlighet att delta i utbildning som förbunden tillsammans kommit överens om och som är nödvändig för att kunna sköta uppdraget som förtroendeman, om detta inte orsakar märkbara förluster för företaget. Det görs inga löneavdrag under utbildningen. Utbildning med likadant innehåll ersätts endast en gång. Förtroendemannen och vice förtroendemannen ska i ett så tidigt skede som möjligt meddela att de deltar i utbildningen.

5.9 Om arbetsgivaren säger upp arbetsavtalet för vice förtroendemannen eller permitterar denne när han eller hon inte fungerar som ersättare för förtroendemannen eller inte i övrigt innehar förtroendemannens ställning, anses uppsägningen eller permitteringen bero på den högre tjänstemannens förtroendeuppdrag, om inte arbetsgivaren kan bevisa att åtgärden föranletts av andra orsaker.

5.10 Bestämmelserna om anställningsskydd i punkt 5.8 tillämpas också på en person som ställt upp som kandidat i valet av förtroendeman och vars namn skriftligen meddelats arbetsgivaren. Kandidatskyddet börjar tidigast tre månader innan förtroendemannens mandatperiod börjar och upphör när valresultatet fastställts. Anställningsskyddet för förtroendemannen börjar när arbetsgivaren skriftligen meddelats om valresultatet och upphör sex månader efter att uppdraget upphört.

5.11 Bestämmelserna för förtroendemannen tillämpas på vice förtroendemannen när denne har hand om förtroendemannens uppdrag.

5.12 Förtroendemannens rätt till information

Förtroendemannen har rätt att på begäran minst en gång årligen få tillgång till följande uppgifter om de högre tjänstemännen inom förtroendemannens verksamhetsområde:

1. de högre tjänstemännens för- och efternamn samt deras e-post till arbetsplatsen
2. tidpunkt när arbetsförhållandet inletts
3. arbetsplats (organisatorisk avdelning) och titel.

5.13 Arbetsgivaren ska betala en högre tjänsteman som fungerar som förtroendeman en separat månadsersättning, om man inte separat kommit överens om något annat, som från och med 1.7.2023 uppgår till:

Antalet högre tjänstemän	Ersättning euro/månad
10–100	134
101–200	190
201–400	240
över 400	352

Om inget annat överenskommits, är den separata månadsersättningen fr.o.m. 1.5.2024:

Antalet högre tjänstemän	Ersättning euro/månad
10–100	136
101–200	192
201–400	243
över 400	357

5.14 Om en högre tjänsteman fungerar som arbetarskyddsfullmäktig, ska han eller hon ersättas med en motsvarande separat månadsersättning för sin verksamhet som arbetarskyddsfullmäktig som gällande arbetsavtal för tjänsteman inom energiindustrin skulle förutsätta.

6 Information

6.1 Arbetsgivaren ska delge de högre tjänstemännen eller deras representanter information som är väsentlig med tanke på företagets ekonomi, lönsamhet och verksamhet samt väsentliga förändringar i dessa och hur förändringarna inverkar på personalplanen.

6.2 Företaget ska på begäran skriftligt lämna de bokslutsuppgifter som avses i 11 § 2 mom. i lagen om samarbete inom företag till representanterna för de högre tjänstemännen.

6.3 Om vägande skäl som är till skada för företagets produktionsverksamhet eller ekonomi och som man inte har kunnat känna till på förhand utgör befogade hinder för information, ska arbetsgivaren utan dröjsmål meddela om

detta efter att ovan nämnda hinder inte längre finns. Samtidigt ska arbetsgivaren komma med motiveringar till varför man tillämpat avvikande förfarande.

6.4 Högre tjänstemän ska delge sina chefer omständigheter som med tanke på företagets verksamhet eller arbetsgivarens och personalens samarbete är betydande.

6.5 Parterna rekommenderar att man i samband med ovan avsedda information beträffande företagets ekonomi i mån av möjlighet också ska redogöra för de allmänna konjunkturmässiga och ekonomiska utsikterna för branschen.

6.6 Representanten för de högre tjänstemännen får ta del av den information som avses i punkterna 6.1–6.5 konfidentiellt för att kunna sköta sitt uppdrag.

6.7 Högre tjänstemän som personalgrupp har rätt att på arbetsplatsen eller i någon annan lokal som man kommit överens om att ordna möten om arbetsmarknadsfrågor, anställningsfrågor eller frågor som rör lagen om samarbete inom företag. Om förfaringssättet och utomståendes rätt att delta i möten kommer man överens lokalt.

6.8 Högre tjänstemän som personalgrupp har också rätt att dela ut möteskallelser bland sina medlemmar och meddelanden om anställningsförhållanden på arbetsplatsen eller om arbetsmarknadsfrågor.

6.9 Personalgruppen har rätt att vid sidan av arbetsmarknadsfrågor också informera om allmänna ärenden via de informationskanaler som används på arbetsplatsen.

7 Tystnadsplikt

När företagets högre tjänstemän eller deras representanter i enlighet med detta avtal har fått uppgifter om arbetsgivarens affärs- eller yrkeshemligheter, får dessa uppgifter behandlas endast mellan de arbetstagare och representanter för personalen vilka saken berör, om inte arbetsgivaren och de som är berättigade att erhålla information avtalar annorlunda sinsemellan. När arbetsgivaren meddelar om sekretessplikten bör denne precisera vilka uppgifter som omfattas av sekretessplikten och hur lång tid uppgifterna ska hemlighållas. Innan

arbetsgivaren meddelar en affärs- eller yrkeshemlighet presenteras grunderna för sekretessplikten för vederbörande högre tjänsteman eller för de högre tjänstemännens representant.

8 Arbetsoförmåga

8.1 Till högre tjänsteman betalas lön för tiden för arbetsoförmåga på grund av sjukdom eller olycksfall enligt följande:

Anställningsförhållandet har fortgått utan avbrott	Lön
minst en månad men mindre än 1 år	för 4 veckor
1 år men mindre än 5 år	för 5 veckor
5 år eller längre	för 3 månader

8.2 Lönebetalningen förutsätter att arbetsoförmågan inte har uppstått genom den högre tjänstemannens eget grovt vållande samt att sjukdomen inte medvetet hemlighållits då anställningsförhållandet ingicks. Lönebetalningen förutsätter därtill att den högre tjänstemannen ger arbetsgivaren fullmakt att för sin egen del ta ut den andel av dagpenningen enligt sjukförsäkringslagen som den högre tjänstemannen skulle ha rätt till under perioden av arbetsoförmåga.

8.3 Den högre tjänstemannen ska utan dröjsmål meddela arbetsgivaren om arbetsoförmågan och när den förväntas upphöra.

8.4 Om arbetsgivaren kräver det, ska en högre tjänsteman förete ett av företagsläkaren utfärdat eller ett annat läkarintyg som arbetsgivaren godkänner över sjukdomen. Har arbetsgivaren inte godkänt ett läkarintyg som en högre tjänsteman företett utan hänvisat honom eller henne till en annan läkare som arbetsgivaren utsett för undersökning, ska arbetsgivaren ersätta arvodet för detta läkarintyg.

8.5 Börjar en högre tjänstemans arbetsoförmåga på nytt på grund av en och samma sjukdom inom 30 dagar från den dag för vilken arbetsgivaren senast betalat sjuklön eller sjukdagpenning, har högre tjänstemannen inte rätt till en ny tidsperiod med sjuklön enligt det ovan nämnda, utan sjuklön betalas sammanlagt högst för den ovan nämnda tidsperioden. Om arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet har fullgjorts redan under den föregående perioden av arbetsoförmåga betalar arbetsgivaren ändå lön för en dags väntetid i enlighet med sjukförsäkringslagen.

9 Familjeledigheter

9.1 Till en födande förälder vars anställningsförhållande har fortgått i minst sex månader utan avbrott före nedkomsten, betalas under tiden för en oavbruten graviditets- och föräldraledighet månadslön jämte naturaförmåner i sammanlagt högst 68 vardagar.

9.2 Till en icke-födande förälder vars anställningsförhållande har fortgått i minst sex månader utan avbrott före nedkomsten, betalas under tiden för föräldraledigheten månadslön jämte naturaförmåner högst under de första 28 vardagarna av föräldraledigheten. Med icke-födande förälder avses en sådan icke-födande förälder som avses i 9 kap 5 § 1–3 mom. som är barnets vårdnadshavare, en person som erkänt föräldraskapet eller en person som adopterat ett annat barn än makens barn.

9.3 En adoptivförälders rätt till lön gäller i fråga om barn som inte har fyllt 7 år. Anställningsförhållandets oavbrutna längd, som är en förutsättning för lön, beräknas från den dag när ett adoptivbarn tas i vård eller, om det är fråga om adoption inom familjen, från den dag då föräldraskapet fastställts.

9.4 En förutsättning för att lön ska betalas enligt punkterna ovan är att den högre tjänstemannen ger arbetsgivaren fullmakt att för sin egen del ta ut den andel av dagpenningen enligt sjukförsäkringslagen som den högre tjänstemannen skulle ha rätt till under den avlönade graviditets- och föräldraledigheten.

9.4 En högre tjänsteman betalas månadslön jämte naturaförmåner för en sådan tillfällig vårdledighet som avses i 4 kap. 6 § i arbetsavtalslagen.

Övergångsbestämmelse:

Bestämmelserna i punkterna 9.1–9.4 tillämpas på högre tjänstemän vars rätt till graviditets- och föräldrapenning fastställs enligt de bestämmelser i sjukförsäkringslagen som trädde i kraft 1.8.2022. Vad gäller den födande föräldern är en annan förutsättning för att bestämmelserna ska tillämpas att föräldrarnas graviditetsledighet med det barn som fötts inleds för första gången 1.3.2023 eller senare. Vad gäller den icke-födande föräldern är en förutsättning att föräldrarnas föräldraledighet med det barn som fötts inleds för första gången 1.3.2023 eller senare. Bestämmelserna som gäller adoptivföräldrar tillämpas

om föräldrarnas föräldraledighet med det adopterade barnet inleds för första gången 1.3.2023 eller senare.

I andra än ovan nämnda fall tillämpas bestämmelserna i punkterna 9.1–9.3 i det kollektivavtal som löpte ut 28.2.2023.

10 Resekostnader

10.1 Arbetsgivaren ersätter alla direkta och nödvändiga resekostnader, till vilka räknas färdbiljetter, bagageavgifter, användning av egen bil enligt överenskommelse samt då resan företas på natten, priset för sovplatsbiljetter.

10.2 Vad gäller kilometerersättning och dagpenning följer man förfaringssätten i företaget. Om man inte lokalt kommit överens om annat betalas både kilometerersättning och dagpenning i enlighet med de skattefria ersättningar som Skatteförvaltningen har fastställt.

11 Resande utanför ordinarie arbetstid

11.1 En högre tjänsteman ska få ersättning för det resande utanför ordinarie arbetstid som arbetsuppgifterna förutsätter. Om man inte lokalt kommit överens om annat eller lokala förfaringssätt leder till annat, sker ersättningen utgående från situation på följande sätt:

- 1) Restiden under arbetsresan ersätts med pengar eller ledighet.
- 2) Om fortgående eller regelbundet resande utanför ordinarie arbetstid utgör en väsentlig del av arbetsuppgifterna, kan detta även tas i beaktande i lönegrunderna, till exempel i grundlönen eller som en separat ersättning, när man ingår arbetsavtalet eller arbetsuppgifterna ändras och man skriver in detta i arbetsavtalet.
- 3) I fall det är fråga om ofta förekommande resor som hänför sig till tillfälligt eller projektartat arbete ska den tid som åtgår till en högre tjänstemans resor följas upp. Denna tid kan ersättas till exempel i form av en engångsersättning som betalas med bestämda intervaller.

- 4) I övriga fall kommer man skilt för varje fall överens om ersättning för restider.

11.2 Före arbetsresan ska den högre tjänstemannen förete resplanen eller en annan redogörelse som arbetsgivaren kräver för sin chef, om man inte lokalt kommit överens om annat.

11.3 På den högre tjänstemannens begäran ska arbetsgivaren lämna en redogörelse över grunderna för fastställandet av ersättningen. Resornas omfattning och mängden ersättning ska granskas minst en gång per år, till exempel i samband med utvecklingssamtalet.

11.4 När arbetsgivaren och den högre tjänstemannen diskuterar en arbetsresa och dess arrangemang ska de beakta den eventuella belastning som resan eventuellt orsakar och återhämtning från den.

12 Semesterlön och semesterpenning

12.1 Semesterlön betalas på företagets ordinarie lönebetalningsdag, om man inte lokalt har avtalat om annat.

12.2 I semesterpenning betalas 50 procent av en högre tjänstemans semesterlön, om man inte lokalt har avtalat om annat.

12.3 Semesterpenning betalas i samband med utbetalningen av semesterlönen eller enligt det lokala förfarandet.

12.4 Lokalt kan man tillsammans med förtroendemannen avtala om annat vad gäller den semesterperiod som fastställs i semesterlagen.

12.5 När en arbetsgivare säger upp en ledande anställd enligt 7 kap. 2 § i arbetsavtalslagen av skäl som rör arbetstagarens person eller av skäl som rör den högre tjänstemannens person sägs upp av arbetsgivaren själv, kan arbetsgivaren själv beordra den ledande tjänstemannen att hålla eventuell intjänad ledighet som ska tas ut under uppsägningstiden, oberoende av semesterperiod.

13 Förhandlingsförfarande vid reducereing av arbetskraft

Om det på en arbetsplats som omfattas av samarbetslagens tillämpningsområde uppstår ett behov av att säga upp, permittera eller överföra högre tjänstemän till anställning på deltid eller ensidigt ändra ett väsentligt villkor i deras arbetsavtal, ska arbetsgivaren iaktta bestämmelserna i samarbetslagen, dock med de undantag som avtalas i denna punkt.

Tillämpningsanvisning: *Samarbetslagen är inte en del av detta avtal. Bestämmelserna i denna punkt kompletterar lagen och ersätter motsvarande punkter i den.*

Avvikande från 19 och 23 § i samarbetslagen anses samarbetskyldigheterna fullgjorda när saken efter förhandlingsframställning behandlats enligt principerna för samarbetsförfarande på basis av de på förhand givna erforderliga uppgifterna med iakttagande av det som nedan avtalats. Arbetsgivaren ska försäkra sig om att de uppgifter som står till förfogande och som ges före förhandlingarna i enlighet med 19 § i samarbetslagen är tillräckliga för att förhandlingarna ska kunna inledas.

- a) Arbetsgivaren ska anses ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet, om inget annat avtalas, när ärendet har förhandlats i sju dagar efter att förhandlingsframställningen gjordes, om
 - förhandlingarna gäller uppsägning eller överföring till anställning på deltid av eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet för färre än tio arbetstagare,
 - förhandlingarna gäller permitteringar,
 - antalet anställda arbetstagare hos arbetsgivaren regelbundet är färre än 30,
 - arbetsgivaren är föremål för ett saneringsförfarande enligt lagen om företagssanering.
- b) Arbetsgivaren ska anses ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet, om inget annat avtalas, när ärendet har förhandlats i 28 dagar efter att förhandlingsframställningen gjordes, om förhandlingarna gäller uppsägning eller överföring till anställning på deltid av eller ensidig ändring av ett väsentligt villkor i arbetsavtalet för minst tio arbetstagare.

Protokollanteckning: Förbunden betonar att kraven på innehållet i omställningsförhandlingarna fastställs enligt samarbetslagen och enbart det att förhandlingstiden uppfylls befriar inte från dessa. Innehållskraven enligt samarbetslagen ska behandlas gemensamt på det sätt som avses i lagen. För att genomföra detta anser förbunden att förhandlingar ska föras vid flera tillfällen. Syftet med omställningsförhandlingarna är att försöka hitta alternativa lösningar som går att genomföra för att utveckla företagets ekonomiska och produktionsmässiga situation så att förlusterna som på grund av eventuell nedskärning av arbetskraft åsamkas företaget och de högre tjänstemännen skulle förbli så små som möjligt. Det att kravet gällande innehåll enligt samarbetslagen inte iaktas kan leda till att en gottgörelse måste betalas till den högre tjänstemannen i enlighet med 44 § i lagen.

14 Permittering

Tiden för meddelande om permittering är 7 dygn. Arbetsgivaren är inte skyldig att ge förhandsinformation om grunderna för permitteringen.

15 Lön under repetitionsövningar

Rekommendation: arbetsgivaren ersätter en arbetstagare som deltar i repetitionsövningar eller reservist för inkomstbortfall under ordinarie arbetstid en så stor del av lönen att arbetstagaren med hjälp av reservistlönen från staten uppnår fulla löneförmåner.

16 Förhandlingsordning

Ifall det uppstår meningsskiljaktighet om hur detta avtal ska tolkas och efterföljas och man inte lokalt kan komma överens i ärendet, ska på begäran av endera parten en pro memoria uppgöras över meningsskiljaktigheterna. Därefter kan ärendet föras vidare till förhandlingar mellan Energiindustrin rf och Förhandlingsdelegationen för Högre Tjänstemän YTN, om båda eller den ena parten i meningsskiljaktigheterna så önskar.

17 Fredsplikt

17.1 Medan detta avtal är i kraft får inga stridsåtgärder som avses i lagen om kollektivavtal vidtas.

17.2 Förbunden och deras underföreningar är skyldiga att se till att de underföreningar, arbetsgivare eller högre tjänstemän som är medlemmar i dessa och som omfattas av detta avtal inte vidtar stridsåtgärder i strid mot kapitlet ovan eller heller i övrigt bryter mot avtalsbestämmelserna.

18 Förbud mot parallellavtal

Parterna ingår inga parallellavtal i fråga om ärenden som hör till tillämpningsområdet för detta allmänt bindande kollektivavtal för högre tjänstemän i energiindustrin och medverkar för att inte heller andra ska ingå sådana avtal.

19 Avtalets giltighet

19.1 Det här kollektivavtalet ersätter från och med 1.3.2023 det kollektivavtal som avtalats för tiden 1.3.2022–29.2.2024. Kollektivavtalet träder i kraft 1.3.2023 och gäller till och med 28.2.2025.

Efter 28.2.2025 förlängs kollektivavtalet med ett år i sänder, om inte avtalet skriftligen sägs upp senast två månader innan det löper ut.

19.2 Även om kollektivavtalet sagts upp följs avtalet tills man konstaterat att förhandlingarna för ett nytt avtal är avslutade.

Helsingfors den 8 mars 2023

FINSK ENERGIINDUSTRI RF

Jukka Leskelä

Timo Yli-Koivisto

DE HÖGRE TJÄNSTEMÄNNEN YTN RF

Teemu Hankamäki

Klas Laitinen

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL TILL BASAVTALET

Tid 12.11.2007

Plats Finsk energiindustri rf, Helsingfors

Närvarande ET

Juha Naukkarinen
Tuomas Aarto
Antti Aho
Juhani Mäki
Jorma Pöntinen
Olavi Rissanen
Tapani Jylhä
Petri Ellimäki

YTN

Sture Fjäder
Yrjö Taivainen
Risto Heino
Arto Ahonen
Anssi Heiliö
Juha Simell
Jari Tauluvuori

1 Utgångspunkter

Man konstaterade att parterna den 21 oktober 2007 uppnådde ett förhandlingsresultat från förhandlingarna om de högra tjänstemännens basavtal och beslöt att underteckna avtalet.

Man kom överens om att protokollet justeras vid detta möte och att det på uppdrag av parterna undertecknas.

2 Avtalsperiod

Basavtalet träder i kraft den 21 oktober 2007 och är i kraft tillsvidare med den uppsägningstid som närmare bestäms i avtalet.

3 Avtalstext

Texten i basavtalet för de högre tjänstemännen är bifogad till detta underteckningsprotokoll.

In fidem

Petri Ellimäki

Justerat

FINSK ENERGIINDUSTRI RF

Juha Naukkarinen

Tuomas Aarto

DE HÖGRE TJÄNSTEMÄNNEN YTN RF

Sture Fjäder

Yrjö Taivainen

BASAVTAL FÖR HÖGRE TJÄNSTEMÄN INOM ENERGIINDUSTRIN

**(Basavtalet är till sin natur rekommenderande
och bestämmelserna i det inverkar inte på
kollektivavtalet)**

1 Syfte

1.1 Finsk Energiindustri rf (ET) och De högre tjänstemännen YTN rf (YTN) har ingått följande basavtal som gäller de högre tjänstemännen för att främja en aktiv och individuell anställningspolitik inom energibranschen. Parter i detta avtal är ET och YTN.

1.2 Parterna förhandlar sinsemellan konfidentiellt om frågor som dyker upp inom organisationernas verksamhetsområden och strävar också annars gemensamt efter att utveckla samarbets- och förhandlingsförhållandena för de högre tjänstemännen.

1.3 Detta avtal är inte ett sådant kollektivavtal som avses i 1 § i lagen om kollektivavtal och de rekommendationer som skrivits in i avtalet inverkar inte på kollektivavtalen.

2 Tillämpningsområde

Detta avtal tillämpas på ET:s medlemsföretag.

3 En högre tjänstemans ställning och uppgifter

Med beaktande av betydelsen av den högre tjänstemannens ställning, utbildning, erfarenhet och ansvar framhåller avtalsparterna att förhållandet mellan företaget och den högre tjänstemannen ska vara förtroligt och att företaget ska stödja den högre tjänstemannen i hans eller hennes uppgifter, i anslutning till den högre tjänstemannens självutveckling och när den högre tjänstemannen representerar företaget i allmänhet och i relation till andra personalgrupper.

4 Allmänna arbetsvillkor

4.1 Avtalsparterna strävar efter att främja en för de högre tjänstemännens del aktiv, sporrande och individuell anställningspolitik så att de högre tjänstemännens allmänna arbetsvillkor som helhet överensstämmer med de allmänna arbetsvillkor som gäller för högre tjänstemän i energiindustrin, ifall inte annat föranleds på grund av tjänstemännens ställning eller uppgifternas art.

4.2 Dessutom godkänner avtalsparterna att principer om utveckling, utbildning och arbetarskydd som allmänt iakttas på arbetsmarknaden även tillämpas på högre tjänstemän.

4.3 Avtalsparterna följer i samråd aktivt med hur arbetsvillkoren för högre tjänstemän i sin helhet utvecklas och strävar efter att vid behov påverka utvecklingen.

5 Lönepolitik och inkomstutveckling

5.1 Parterna betonar de högre tjänstemännens betydelse för utvecklingen av energiindustrins och dess medlemsföretags arbete och framgång. Samtidigt som parterna stöder personalen så att den orkar med sitt arbete och de högre tjänstemännens yrkesfärdighet tryggas, konstateras den allt större betydelsen av individualitet och uppmuntrande belöning.

5.2 Utgångspunkten är att man med olika medel för att sporra arbetstagaren stöder en individuell lönepolitik för de högre tjänstemännen och att man genom möjligheter att uppnå resultat och framgång får fler system att sporra såväl grupper som enskilda personer. Parterna bidrar till att de högre tjänstemännen som grupp omfattas av en konkurrenskraftig lönepolitik i förhållande till andra personalgrupper inom branschen.

6 Att orka i arbetet

6.1 Parterna genomför åtgärder som bidrar till att man orkar i arbetet och förmår upprätthålla arbetsförmågan samt fortsätter med utbildning och information. I takt med att tillgången till arbetskraft minskar blir detta allt viktigare.

6.2 Parterna anser att helhetsvälbefinnandet (fysiskt och psykiskt), kompetensen, arbetsmiljön samt kvaliteten och mängden av arbete avgör hur väl man orkar i arbetet. Att upprätthålla den fysiska och psykiska konditionen

är i främsta hand den enskilda individens ansvar. Parterna rekommenderar att företagen inom branschen enligt sina möjligheter på olika sätt påverkar personalens vilja och förmåga att ta hand om sin fysiska och psykiska hälsa.

6.3 Arbetsmiljön ska på många sätt utvecklas för att bidra till att personalen orkar i arbetet. Den fysiska arbetsmiljön ska redan som en följd av bestämmelserna för arbetarskydd vara hälsosam och säker (till exempel ergonomi, belysning, specialkrav för bildskärmsarbete o.s.v.). Ledarskapsklimatet och -miljön är av stor betydelse för hur man orkar i arbetet. Ett ledarskap som baseras på deltagande och en öppen dialog, där alla känner till och är gemensamt bundna till samfundets mål, ökar motivationen samt glädjen i att få arbeta och gör samtidigt att man orkar med sitt arbete. Konstruktiv kritik är en viktig del av modernt ledarskap.

7 Yrkeskompetens

7.1 En tillräckligt kompetent personal och den fortgående utbildning som krävs för detta är viktigt för företagets framgång.

7.2 Vad gäller kompetens (kunnande, yrkesskicklighet) utgår parterna från att det är såväl arbetsgivarens som den högre tjänstemannens ansvar att upprätthålla och utveckla yrkesskickligheten. Företagen har som uppgift att definiera de nuvarande och de kommande kunskapsbehoven och utgående från dessa utarbeta såväl individuella utvecklingsplaner som planer för olika grupper samt att också ge den högre tjänstemannen möjligheter att utvecklas enligt denna plan.

7.3 Utvecklingssamtalen är ett viktigt redskap i detta arbete. Att aktivt studera och utveckla sina färdigheter är igen den enskilda individens ansvar. I sista hand är det ändå frågan om den enskilda individens möjlighet att stå till förfogande på arbetsmarknaden, såväl inom företaget som utanför företaget.

7.4 Parterna strävar för sin del efter att främja yrkesutbildning som är lämplig för de högre tjänstemännens och företagets behov genom att utöva aktiv utbildningspolitisk intressebevakning. Därtill utvecklas i samarbete branschens offentliga bild för att trygga tillgången till kompetent arbetskraft även i framtiden. Man strävar också att tillsammans med undervisningsmyndigheterna främja att de utbildningsbehov som finns i branschen tillgodoses.

8 Arbetets mängd och kvalitet

8.1 Typiskt för de högre tjänstemännens arbetsbild är att den omfattar en större frihet än genomsnittet till exempel vad gäller organisering av arbetet och hur arbetstiden ska användas. Organisering av arbete och användning av arbetstid styrs ofta av handlingsplaner som grundar sig på strategier och mål som man tillsammans med förmannen ställt upp utgående från strategierna. Av en chef för en högre tjänsteman förväntar man sig också en betydande insats vad gäller mål- och utvecklingssamtal, riktlinjer, resultatuppföljning och vid behov också belöning för exceptionellt goda prestationer, i allmänhet sådana som överskrider målen. Samtidigt ska den högre tjänstemannens chef se till att arbetsbelastningen inte blir orimlig ens i de situationer där den högre tjänstemannen använder en stor del av sin privata tid för att uppnå målen.

8.2 Genom att variera organiseringen av arbetet, undvika onödigt arbete och att utnyttja hela personalresursen jämlikt kan arbetsbördan fördelas och verksamhetens effektivitet förbättras. Genom att utnyttja ett så kallat sabbatsledighetssystem och andra flexibla arbetstider kan man effektivisera tidsanvändningen i arbetet och minska orimlig belastning.

9 Samarbetsutbildning

En gemensam utbildning spelar en väsentlig roll för utveckling av samarbetet på arbetsplatsen. Därför utvecklar avtalsparterna den gemensamma utbildningen så som avtalsparterna avtalar om.

10 Förhandlingsordning

10.1 Avtalsparterna är eniga om att frågor som gäller anställningsförhållanden för högre tjänstemän ska på arbetsplatsnivå hanteras individuellt och systematiskt i samarbete mellan företaget och den högre tjänstemannen. En förtroendeman kan i ärenden som gäller ett specifikt anställningsförhållande fungera som representant för den högre tjänstemannen utgående från ett separat befullmäktigande som gäller ärendet.

10.2 Om man inte på lokal nivå når enighet i en anställningsrelaterad tvistefråga överlämnas ärendet till förhandling på förbunds nivå mellan Finsk Energiindustri rf och Förhandlingsdelegationen för Högre Tjänstemän YTN, om båda eller den ena parten i tvisten föreslår det.

11 Föreningsfrihet

Föreningsfriheten som hör till medborgarnas grundläggande fri- och rättigheter är okränkbar. Detta gäller både arbetsgivare och högre tjänstemän.

12 Avtalets giltighet och bindande karaktär

12.1 Detta avtal träder i kraft den 21 oktober 2007 och gäller tills vidare.

12.2 Om avtalsparterna vill avstå från detta avtal, ska den andra parten skriftligen informeras om detta och avtalet upphör att gälla sex månader därefter.

Helsingfors den 12 november 2007

FINSK ENERGIINDUSTRI RF

Juha Naukkarinen

Tuomas Aarto

DE HÖGRE TJÄNSTEMÄNNEN YTN RF

Sture Fjäder

Yrjö Taivainen

PROTOKOLL OM ARBETSTIDSBANKER

1 Begrepp och syfte

Med arbetstidsbank avses de arrangemang som införts på företags- eller arbetsplatsnivå för att samordna arbetstid och fritid och genom vilka man kommer överens om hur olika delfaktorer kan sparas eller lånas samt kombineras långsiktigt.

Protokollanteckning: *Tidsmässiga och övriga begränsningar angående beviljandet av de delar som avtalats vara delfaktorer i arbetstidsbanken får ge vika när ett avtal om arbetstidsbank ingås, om inte annat avtalas lokalt.*

Syftet med arbetstidsbanken är att stöda företagets produktivitet och konkurrenskraft och beakta de högre tjänstemännens individuella arbetstidsbehov.

2 Ibruktagande av en arbetstidsbank

Ett avtal om införande av och detaljerna i systemet med sparad arbetstid ingås lokalt. Ett avtal ingås med förtroendemannen eller, om det inte finns någon förtroendeman, med de högre tjänstemännen på det sätt som de tillsammans har avtalat om.

I avtalet om ibruktagande av arbetstidsbank ska man avtala åtminstone om följande saker:

1. vem avtalet gäller
2. vilka delfaktorer arbetstidsbanken består av
3. de maximala mängderna ordinarie arbetstid per dygn och per vecka
4. gränserna för sparande och utlåning av arbetstidssaldo, inom vilka den ordinarie arbetstiden kan variera under en längre tidsperiod
5. hur arbetsförmåga inverkar på användning av ledighet från arbetstidsbanken
6. hur arbetstidsbankens funktion granskas och systemet kan ändras.

Tillämpningsanvisning: *Som delfaktorer kan avtalas om bland annat sådana faktorer som avses i kollektivavtalet och arbetstidslagen eller faktorer i anslutning till ledigheter enligt kollektivavtalet och semesterlagen där man genom att avtala om dessa faktorer effektivt kan förverkliga arbetstidsbankens syfte. Dessa faktorer är bland annat delfaktorer enligt arbetstidslagen, arbetstidsförkortningsledigheter, sparade ledigheter, semesterdagar, semesterpenning eller del av den som enligt överenskommelse ges i form av ledighet samt resultat-, bonus- eller vinstpremie.*

Arbetsgivaren och den högre tjänstemannen avtalar om tidpunkten för ledigheten.

3 Användning av arbetstidsbanken

Om gränserna för att spara eller låna ut arbetstidssaldo avtalas lokalt. Vid intjänande av semester räknas de ledigheter som ges i form av hela arbetsdagar som tid likställd med tiden i arbetet.

4 När en anställning upphör

Saldot i arbetstidsbanken jämnas ut innan anställningen upphör. Om det finns sparad tid eller pengar i arbetstidsbanken då anställning upphör, betalas de i samband med slutlönen på det sätt man lokalt avtalat om. Lånad ledighet eller lånade pengar dras av från slutlönen.

5 Uppsägning av avtalet om arbetstidsbank

Uppsägningstiden för avtalet om arbetstidsbank är sex månader, om inte annat avtalas lokalt. Arbetstidssaldon utjämnas inom ramen för uppsägningstiden med tillämpning av förfaringsätten i punkt 4, om inte annat avtalas lokalt.

6 Tillämpning av protokollet

Detta protokoll ändrar inte på praxisen med anknytning till de arbetstidsbanker som tillämpas vid företagen eller på lokala avtal eller avtal på arbetsavtalsnivå.

PROTOKOLL ÖVER SOMMARPRAKTIKPROGRAMMET ”LÄR KÄNNA ARBETSLIVET OCH TJÄNA EN SLANT” ÅREN 2023 och 2024

Avtalsparterna vill för sin del stödja möjligheterna för grundskolelever, gymnasister och unga som deltar i TUVU-utbildning att bekanta sig med arbetslivet genom sommarpraktikprogrammet ”Lär känna arbetslivet och tjäna en slant”.

Syftet med programmet är att ge eleverna personliga erfarenheter av verksamheten på arbetsplatser i branschen, de olika arbetsuppgifterna som förekommer på företagen, personalstrukturen, samarbetsformerna och de möjligheter som branschen erbjuder samt samtidigt erbjuda skoleleverna lämpligt praktiskt arbete.

Därför har parterna kommit överens om följande:

1. Bestämmelserna nedan gäller grundskoleelever, gymnasister och unga som deltar i TUVU-utbildning och vars anställningsförhållande grundar sig på sommarpraktikprogrammet ”Lär känna arbetslivet och tjäna en slant”.
2. Anställningsförhållandet som enligt sommarpraktikprogrammet varar i två veckor eller tio arbetsdagar kan förläggas under tiden 1.6–31.8 åren 2023–2024. Man kan göra endast en praktikperiod enligt denna rekommendation hos samma arbetsgivare per år.
3. För sommarpraktikprogrammet ”Lär känna arbetslivet och tjäna en slant” betalas som lön en engångssumma som uppgår till 365 euro år 2023 och 2024. I lönen ingår den semesterersättning som intjänats under praktikanttiden. För lönen betalas lagstadgade socialskyddsavgifter beroende på personens ålder.
4. Löner, lönegrunder och övriga bestämmelser om förmåner med penningvärde i det gällande kollektivavtalet tillämpas inte på de grundskoleelever, gymnasister och unga som deltar i TUVU-utbildning

vars anställningsförhållande baserar sig på det sommarpraktikprogram som avses i detta protokoll. Med undantag för den ordinarie arbetstidens längd tillämpas på dem inte heller kollektivavtalets bestämmelser om arbetstid, ifall dessa skulle försvåra det praktiska förverkligandet av sommarpraktikprogrammet.

5. Anställningsförhållanden som baserar sig på praktikprogrammet är till för att stifta bekantskap med arbetslivet och sådana att arbetet av en eller flera grundskoleelever, gymnasister och unga som deltar i TUVU-utbildning inte strider mot arbetsavtalslagen och eventuella bestämmelser om reducering av arbetskraften, skyldigheten att erbjuda mertidsarbete eller återanställning i kollektivavtalet.

FINSK ENERGIINDUSTRI RF

DE HÖGRE TJÄNSTEMÄNNEN YTN RF

FINSK ENERGIINDUSTRI RF DE HÖGRE TJÄNSTEMÄNNEN YTN RF

Tilläggsprotokoll om distansarbete (inte en del av kollektivavtalet)

SAKER SOM SKA BEAKTAS VID DISTANSARBETE

Parterna uppmantrar företagen att införa arbetstidssystem som effektivt främjar produktiviteten och arbetshälsan.

I detta syfte har Finsk Energiindustri rf och De högre tjänstemännen YTN rf tillsammans utarbetat denna bilaga, som företagen kan dra nytta av om de vill.

Arbetsgivaren beslutar inom ramen för sin arbetsledningsrätt när det är möjligt att utföra arbetet på distans. I de uppgifter där arbetsgivaren anser att distansarbete är möjligt kan en högre tjänsteman arbeta på distans i enlighet med förutsättningarna enligt arbetsgivarens gällande praxis vid respektive tillfälle. Parterna rekommenderar att de lokala parterna för en dialog om praxis gällande distansarbete och utveckling av dessa. En dialog kan föras om exempelvis följande ämnen:

- Förhållandet mellan distansarbete och närarbete
- Arbetsuppgifterna och rapporteringen om dem
- Jämlikheten i praxisen för distansarbete
- Arbetsredskap och användningen av dem
- Informationssäkerhetsfrågor och företagets säkerhetsförfaranden
- Arbetstid och uppföljning av arbetstiden
- Anträffbarhet
- Arbetarskyddsaspekter
- Försäkringskydd vid distansarbete

De anvisningar som nämns i denna bilaga tillämpas på arbete som utförs i Finland. Parterna rekommenderar att det ingås ett skriftligt avtal om långvarigt distansarbete som utförs utomlands.

Vid distansarbete tillämpas bestämmelser i lagstiftningen och kollektivavtalet samt de spelregler som företaget följer.

