

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.

**FINSK ENERGIINDUSTRI RF
DE HÖGRE TJÄNSTEMÄNNEN YTN RF**

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL TILL KOLLEKTIVAVTALET

Tid 25.1.2018

Plats Energiindustrin rf, Helsingfors

Närvarande ET

Jukka Leskelä
Kari Laaksonen
Markus Saimio
Tiina Aho
Päivi Urkola
Soili Vaimala
Tiina Miettinen

YTN

Heikki Kauppi
Jouko Malinen
Teemu Hankamäki
Paavo Honkanen
Ari Anttila
Harriet Katajisto
Jari Tiusanen

1 Avtalsperiod

Det nya kollektivavtalet träder i kraft 1.2.2018 och gäller till och med 31.1.2021 om det inte sägs upp så att det upphör att gälla 31.1.2020 i enlighet med de förfaranden som nämns nedan.

2 Löneförhöjningar

2.1 År 2018

Om man inte lokalt med förtroendemannen eller de högre tjänstemännen tillsammans avtalar annat gällande löneförhöjningarna, hur stora förhöjningarna är, hur de genomförs och tidpunkten för förhöjningarna före 15.3.2018, höjs månadslönerna 1.4.2018 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter enligt följande.

Lönerna höjs 1.4.2018 med en allmän förhöjning på 1,1 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.

Dessutom höjs lönerna 1.4.2018 med en företagsspecifik pott på 0,5 procent, vars storlek beräknas utifrån månadslönerna för de högre tjänstemän som omfattas av avtalet. Den företagsspecifika potten används företags- eller arbetsplatsspecifikt med tillämpning av de förfaringsätt som följs då man beslutar om löner på arbetsplatsen. De förfaranden som ska tillämpas och storleken på den pott som ska fördelas företags- eller arbetsplatsspecifikt fastslås lokalt på förhand med de högre tjänstemän som omfattas av kollektivavtalet eller med förtroendemannen.

Innan beloppet fördelas fastställer man tillsammans med förtroendemannen beloppets storlek samt fördelningsgrunderna. Om förtroendemannen av grundad anledning har en annan åsikt om hur potten ska fördelas, fördelas potten som en procentuell allmän förhöjning.

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 År 2019

Om man inte lokalt med förtroendemannen eller de högre tjänstemännen tillsammans avtalar annat gällande löneförhöjningarna, hur stora förhöjningarna är, hur de genomförs och tidpunkten för förhöjningarna före 15.3.2019, höjs månadslönerna 1.4.2019 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter enligt följande.

Lönerna höjs 1.4.2019 med en allmän förhöjning på 1,0 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.

Dessutom höjs lönerna 1.4.2019 med en företagsspecifik pott på 0,6 procent, vars storlek beräknas utifrån månadslönerna för de högre tjänstemän som omfattas av avtalet. Vid fördelningen av och informeringen kring potten följs principerna för föregående förhöjningsperiod.

2.3 Optionsår

Avtalsparterna förhandlar om lönejusteringarna för tiden 1.2.2020–31.1.2021 före slutet av november 2019. Om inget samförstånd om lönejusteringarna nås, har parterna rätt att säga upp kollektivavtalet så att det löper ut 31.1.2020.

3. Arbetsgrupper och andra utredningar

3.1 Främjande av lokala avtal

Behoven av att främja och utöka det lokala avtalsförfarandet utreds i samarbete med avtalsparterna och det ordnas utbildning med anknytning till ämnet.

3.2 Nya arbetssätt

De högre tjänstemännens arbete har förändrats till följd av den digitala brytningstiden. Arbetets bundenhet till tid eller plats har förändrats och distansarbete har blivit vanligare. Avtalsparterna tillsätter en arbetsgrupp för att utreda vilka utmaningar distansarbete förknippas med, inklusive jämlikhet, och vilken praxis som råder inom såväl energibranschen som andra branscher. Målet

är att ordna ett seminarium kring ämnet avsett för arbetsgivare och högre tjänstemän. Vid seminariet kan också andra aktuella ämnen behandlas, till exempel främjande av lokala avtal och arbetstidsbanker.

4 Förlängning av arbetstiden med 24 timmar

4.1.

Hur arbetstiden förlängs avtalas lokalt. Genom ett lokalt avtal förlängs arbetstiden på ett ändamålsenligt sätt med tanke på arbetet och arbetstidsformerna på arbetsplatsen. Före utgången av november avtalar förtroendemannen eller de högre tjänstemännen tillsammans på det sätt de kommit överens om då ingen förtroendeman har valts om hur den årliga arbetstiden för högre tjänstemän förlängs med 24 timmar utan att inkomstnivån förändras.

Ett avtal ingås skriftligen mellan förtroendemannen och arbetsgivaren och gäller i ett kalenderår åt gången och förlängs tills vidare, om ingendera avtalsparten senast före slutet av september skriftligen säger upp avtalet så att det löper ut i slutet av det innevarande året.

Man kan avtala om att förlänga arbetstiden till exempel genom att utnyttja söckenhelger, vanliga lördagar, extra ledigheter utöver semestern, arbetstidsförkortningsledigheter och motsvarande. Dessutom kan arbetstiden förlängas genom att förlänga den ordinarie arbetstiden per dygn med högst fyra timmar, genom att omvandla inledande och avslutande arbeten till ordinarie arbetstid, genom att flytta utbildning under arbetstiden till fritiden, genom att beakta förlängd arbetstid i ett system med flexibel arbetstid till exempel med -2 timmar per månad eller i arbetstidsbanken eller på andra konkreta sätt.

I förhandlingar om hur arbetstiden ska förlängas beaktas en högre tjänstemans familjesituation och försörjningsplikt.

Om man inte lokalt kommer överens om hur arbetstiden ska förlängas, genomförs förlängningen på följande sätt:

A)

I intermittenta eller fortlöpande arbetstidsformer (7,5/37,5 och så kallad kommunal arbetstid) genomförs förlängningen genom att arbetstiden per dygn förlängs med minst 30 minuter åt gången. Arbetstiden per dygn får då uppgå till högst tio timmar. Arbetstiden kan förlängas med högst åtta timmar under en period på fyra månader. Tidpunkten då arbetstiden förlängs ska meddelas sju dagar på förhand.

B)

När den ordinarie arbetstiden är åtta timmar per dygn och 40 timmar per vecka förlängs arbetstiden genom att ta bort en arbetstidsförkortningsledighet. De resterande 16 timmarna genomförs enligt punkt A.

C)

I kontinuerligt treskiftsarbete genomförs förlängningen genom att den årliga arbetstiden utökas med 24 timmar. Förlängningen av arbetstiden gäller även årsarbetstider i kontinuerligt treskiftsarbete som tillämpas på arbetsplatserna och som frångår kollektivavtalet.

4.2

Parterna är överens om att förlängningen av arbetstiden ska genomföras på ovan avtalade sätt och att bestämmelserna i kollektivavtalet inte är ett hinder för detta.

Parterna är överens om att ovan nämnda timmar för att förlänga arbetstiden är ordinarie arbetstimmar enligt arbetsskiftsförteckningen och för dem betalas ingen förhöjd lön enligt kollektivavtalet.

4.3

Förlängningen av arbetstiden genomförs utan att den årliga inkomstnivån förändras och bestämmelserna i kollektivavtalet om genomsnittlig arbetstid är inte ett hinder för detta.

4.4

Deltidsanställda och arbetstagare som arbetar en del av året

För en högre tjänsteman som arbetar deltid förlängs den årliga arbetstiden i samma förhållande som deltiden förhåller sig till den fulla arbetstiden.

För en högre tjänsteman som arbetar endast en del av året förlängs arbetstiden i förhållande till arbetstiden. På samma sätt går man till väga i fråga om en högre tjänsteman som är borta från arbetet utan lön en del av året.

Sommarpraktikantprogrammet "Lär känna arbetslivet och tjäna en slant"

Man konstaterade att parterna har kommit överens om att fortsätta sommarpraktikantprogrammet "Lär känna arbetslivet och tjäna en slant" under åren 2018–2019 enligt centralorganisationernas gällande rekommendationer.

6 Övergångsbestämmelser

Övergångsprotokollen som avtalats 2007-2017 tillämpas i fortsättningen med kollektivavtalsverkan.

Justerat

FINSK ENERGIINDUSTRI RF

Jukka Leskelä

Kari Laaksonen

DE HÖGRE TJÄNSTEMÄNNEN YTN RF

Teemu Hankamäki

Jouko Malinen

**FINSK ENERGIINDUSTRI RF
DE HÖGRE TJÄNSTEMÄNNEN YTN RF**

KOLLEKTIVAVTAL FÖR HÖGRE TJÄNSTEMÄN INOM ENERGIINDUSTRI

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 trettio anställda.

2 Lokala avtal

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.

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 i dygnet/40 timmar i veckan 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 arbetsplats-specifika arbetstider som är i kraft när avtalet ingås, såvida man inte lokalt kommer överens om något annat.

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

3.4 Om inte annat har avtalats lokalt, intjänas arbetstidsförkortning för 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 Förkortningen av arbetstiden inleds 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 Med en högre tjänsteman kan man komma överens om att byta ut den ledighet som tjänas in till så kallad flexledighet eller så kan den ersättas med pengar.

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

3.8 Man kan lokalt komma överens om maximigränserna för den dagliga, veckovisa och flexibla arbetstiden. Saldot för den flexibla arbetstiden kan dock högst vara + 100 timmar. Om man kommer överens lokalt kan den flexibla ledigheten också hållas som en heldag.

3.9 Man kan lokalt komma överens om när arbetstiden infinner sig utan de begränsningar som anges i 26 § i arbetstidslagen.

3.10 Arbetstiden per dygn och per vecka kan genom lokala överenskommelser i medeltal ordnas så att den under en tidsperiod på högst 52 veckor jämnas ut på det sätt som nämns i punkt 3.1. Arbetstiden per dygn kan då uppgå till högst 12 timmar, såvida inget annat lokalt överenskoms.

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 tillsammans med förtroendemannen överens om grunderna för hur den fasta månadsersättningen 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.

4.3 Som granskningsperiod för det maximala antalet övertidstimmar används i enlighet med arbetstidslagen kalenderåret.

5 Samarbete, förtroendeman och arbetarskyddsfullmäktige

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. Lagen om samarbete inom företag (334/2007) är inte en del av detta avtal.

5.2 Lokalt kan man komma överens 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 är 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 ärenden som gäller arbetsförhållanden och frågor som uppstår när detta avtal tillämpas. 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 ha 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 överlåtas. 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 överlåtas åt förtroendeman 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 förtroendeman 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 samt
3. arbetsplats (organisatorisk avdelning) och titel.

5.13 Arbetsgivaren ska betala en högre tjänsteman som fungerar som förtroendemän en separat månadsersättning, om man inte skilt kommit överens om något annat, som fr.o.m. 1.4.2018 uppgår till:

Antalet högre tjänstemän	Ersättning euro/mån
10–100	124
101–200	175
201–400	222
över 400	325

5.14 Om en högre tjänsteman fungerar som arbetarskyddsfullmäktige, ska han eller hon ersättas med en motsvarande separat månadsersättning för sin verksamhet som arbetarskyddsfullmäktige som vardera gällande arbetsavtal för tjänsteman inom Energiindustrin förutsätter.

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 representanterna för de högre tjänstemännen det bokslut som avses i 10 § 1 mom. i lagen om samarbete inom företag.

6.3 Om särskilt vägande orsaker, som skulle skada företagets produktiva verksamhet eller ekonomi och som inte kunnat förutses, utgör motiverade hinder för informerande, ska arbetsgivaren omedelbart meddela om detta efter att ovan nämnda hinder för informering inte längre är aktuella. 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 presentationen av ovan avsedda uppgifter 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 en personalgrupp kan på arbetsplatsen eller i någon annan lokal som man kommit överens om ordna möten om arbetsmarknadsfrågor, anställningsfrågor eller frågor som ansluter till lagen om samarbete inom företaget. Om förfaringsättet och utomstående rätt att delta i möten kommer man överens lokalt.

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

6.9 Personalgruppen har rätt att vid sidan av arbetsmarknadsrelaterade ärenden 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
under en månad	för 1 vecka
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 Om anställningsförhållandet pågått mindre än en månad, betalas inte under sjukdomstiden lön för den dag som följer efter insjukningsdagen, utan lönebetalningsperioden inleds följande dag.

8.3 Lönebetalningen förutsätter att arbetsförmågan inte har uppstått genom den högre tjänstemannens eget grova 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 arbetsförmåga.

8.4 Den högre tjänstemannen ska utan dröjsmål meddela arbetsgivaren om arbetsförmågan och när den förväntas upphöra.

8.5 Om arbetsgivaren kräver det, ska en högre tjänsteman förete ett av företagets läkare utfärdat eller ett annat läkarintyg som arbetsgivaren godkänner över sin arbetsförmåga. 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.

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

9 Familjeledigheter

9.1 En högre tjänsteman får lön för tre månaders moderskapsledighet. Lönebetalningen förutsätter att anställningsförhållandet har fortgått utan avbrott i minst sex månader före nedkomsten och att den högre tjänstemannen ger arbetsgivaren fullmakt att för egen del lyfta den dagpenningsandel som den högre tjänstemannen enligt sjukförsäkringslagen skulle ha rätt till.

9.2 När en kvinnlig högre tjänsteman adopterat ett barn under skolåldern, får hon under samma förutsättningar i anslutning till adoptionen tre månaders ledighet med lön som jämförs med moderskapsledighet.

9.3 En högre tjänsteman betalas lön som motsvarar den normala arbetstiden under en sex (6) dagar lång faderskapsledighet. När lönen för faderskapsledigheten betalas följs samma bestämmelser som när lönen för moderskapsledighet betalas.

9.4 En högre tjänsteman betalas full lön för en sådan tillfällig vårdledighet som avses i 4 kap. 6 § i arbetsavtalslagen.

10 Resekostnader

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

10.2 Vad gäller kilometerersättning och dagpenning följer man förfaringsätten i företaget. Om man inte lokalt kommit överens om annat betalas både kilometerersättning och dagpenning i enlighet med de skattefria ersättningar som skattestyrelsen 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 förfaringsätt 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 företas ska den högre tjänstemannen presentera resplanen eller någon annan utredning som arbetsgivaren förutsätter för sin chef, om man inte lokalt kommit överens om annat.

11.3 Det resande som den högre tjänstemannens arbete förutsätter och den ersättning som ska betalas för detta ska granskas minst en gång per år, till exempel i samband med utvecklingssamtalen.

12 Semesterlön och semesterpenning

12.1 Semesterlön betalas på företagets ordinarie lönebetalningsdag, såvida inget annat har avtalats lokalt.

12.2 I semesterpenning betalas 50 procent av en högre tjänstemans semesterlön, ifall man inte lokalt kommer överens om annat.

12.3 Semesterpenning betalas i samband med utbetalningen av semesterlönen eller enligt det lokala förfarandet ifall man inte lokalt kommer överens om annat.

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

13 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.

14 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.

15 Fredsplikt

15.1 Medan detta avtal är i kraft får inga sådana kampåtgärder som avses i lagen om kollektivavtal vidtas.

15.2 Förbunden och deras underföreningar är skyldiga att se till att de underföreningar, arbetsgivare eller högre tjänstemän som är medlemmar i dessa och som berörs av detta avtal inte vidtar kampåtgärder i strid mot kapitlet ovan eller heller i övrigt bryter mot bestämmelserna i kollektivavtalet.

16 Förbud att sluta 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.

17 Avtalets giltighet

17.1 Detta avtal gäller 1.2.2018–31.1.2021 och därefter ett år i sänder, om det inte sägs upp skriftligen minst två månader innan det löper ut. Avtalet kan emellertid i enlighet med punkt 2.3 i underteckningsprotokollet ovan sägas upp så att det upphör att gälla 31.1.2020.

17.2 Trots att kollektivavtalet sagts upp följs det fram till att man konstaterat att förhandlingarna för ett nytt avtal har avslutats.

Helsingfors den 25 januari 2018

FINSK ENERGIINDUSTRI RF

Jukka Leskelä

Kari Laaksonen

DE HÖGRE TJÄNSTEMÄNNEN YTN RF

Teemu Hankamäki

Jouko Malinen

**FINSK ENERGIINDUSTRI RF
DE HÖGRE TJÄNSTEMÄNNEN YTN RF**

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL TILL BASAVTALET

Tid 12.11.2007

Plats Energiindustrin rf, Helsingfors

Närvarande

ET

YTN

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

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

**FINSK ENERGIINDUSTRI RF
DE HÖGRE TJÄNSTEMÄNNEN YTN RF**

BASAVTAL FÖR HÖGRE TJÄNSTEMÄN INOM ENERGIINDUSTRI

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

1 Syfte

1.1 Energiindustrin 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 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 informering. 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 stöda 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 kunnande personal och den fortgående utbildning som detta förutsätter 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 utarbete 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 enskilde 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 företagens 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, som i allmänhet överskrider målsättningarna. 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 jämligt 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 ärenden 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 kommer överens i ärenden som gäller anställningsförhållanden, förs ärendet vidare till förhandlingar mellan Energiindustrin rf och Förhandlingsdelegationen för Högre Tjänstemän YTN, om båda eller den ena parten i meningsskiljaktigheterna så önskar.

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 är i kraft tillsvidare.

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

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 I bruktagande av 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 ibrukttagande 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 inom en längre tidsperiod,
5. hur arbetsoförmåga inverkar på användning av ledighet från arbetstidsbanken,
6. hur arbetstidsbankens funktion granskas och systemet 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 arbetstidsbank

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 avtal 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.