

Denna text är en översättning som nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan har låtit göra av det finskspråkiga kollektivavtalet. 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 OMBUDSMÄN
INOM KÖTTINDUSTRIN**

1.5.2014 - 31.1.2017

**LIVSMEDELSINDUSTRIFÖRBUNDET rf
FACKFÖRBUNDET PRO rf**

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Underteckningsprotokoll 21.10.2013 1

I ALLMÄNT 5

1 §	Tillämpningsområde	5
2 §	Allmänna avtal	5
3 §	Arbetsgivarens och tjänstemännens allmänna skyldigheter	5
4 §	Föreningsrätt	6
5 §	Anställningsförhållande	6
6 §	Avslutande av anställningsförhållande	6
II	BESTÄMMELSER OM ARBETSTID	7
7 §	Arbetstid	7
8 §	Joursystem	7
III	SÄRSKILDA ERSÄTTNINGAR	9
9 §	Jouersättning	9
10 §	Erfarenhetsårstillägg	9
11 §	Ersättning för arbete under ledig tid	10
12 §	Reseersättningar	10
13 §	Telefonkostnader	10
IV	SOCIALA BESTÄMMELSER	11
14 §	Semester och semesterpremie	11
15 §	Lön under sjuktid eller moderskapsledighet samt efter olycksfall	12
16 §	Läkarundersökningar	14
17 §	Kort tillfällig ledighet	16
18 §	Grupplivförsäkring	17
19 §	Arbetsutrustning	17
V	SÄRSKILDA BESTÄMMELSER	17
20 §	Utbildning	17
21 §	Mötesfrihet	17
VI	FÖRTROENDEMÄNNEN	18
22 §	Ombudsmännens förtroendemän	18
VII	FÖRHANDLINGSORDNING	20
23 §	Förhandlingsordning och förlikning av meningsskiljaktigheter	20
24 §	Lokala avtal	21
VIII	AVTALETS BINDANDE VERKAN OCH ARBETSTVISTER	21
25 §	Avtalets bindande verkan	21

26 §	Arbetstvister som ombudsmännen inte deltar i	21
IX	AVTALETS GILTIGHET	22
27 §	Avtalets giltighet	22
	Protokoll över arbetstidsförkortning	22

Livsmedelsindustriförbundet rf
Fackförbundet Pro rf

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL FÖR FÖRNYELSE AV KOLLEKTIVAVTALET FÖR OMBUDSMÄN INOM KÖTTINDUSTRIN

Tidpunkt: 21.10.2013

Plats: Livsmedelsindustriförbundets kansli

Närvarande: Företrädare för ovannämnda förbund

1 § Avtalsperiod

1.5.2014–31.1.2017

Avtalsperiodens första period gäller 1.5.2014–29.2.2016. Avtalsperiodens andra period gäller 1.3.2016–31.1.2017. Avtalet fortsätter därefter att vara i kraft ett år i sänder, om det inte senast två månader före den andra avtalsperiodens utgång skriftligt har sagts upp av någondera parten. Om avtalet sägs upp, ska förhandlingar om ett nytt avtal inledas senast inom en månad efter uppsägningen och därvid ska till motparten ges ett ändringsförslag.

Om inget samförstånd nås i nedan nämnda förhandlingar mellan arbetsmarknadens centralorganisationer om de avtalsenliga löneförhöjningarna under den andra avtalsperioden senast 15.6.2015, har parterna i kollektivavtalet rätt att säga upp sitt avtal med fyra månaders uppsägningstid så att det löper ut i slutet av den första avtalsperioden. I detta fall löper avtalsperioden ut 29.2.2016. Om avtalet sägs upp ska förhandlingar om ett nytt avtal inledas senast inom en månad efter uppsägningen och då ska ett ändringsförslag läggas fram för motparten.

2 § Löner, tillägg och ersättningar

Lönejusteringar 2014 och 2015

Allmän förhöjning 1.9.2014

Lönerna höjs 1.9.2014 eller från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter med en allmän förhöjning på 20 euro.

Den allmänna förhöjningen som betalas till en enligt arbetsavtalet deltidsanställd tjänsteman är lägre i samma proportion som hans arbetstid är kortare än full arbetstid.

Allmän förhöjning 1.9.2015

Lönerna höjs 1.9.2015 eller från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter med en allmän förhöjning på 0,4 procent. Den allmänna förhöjningen genomförs enligt praxis som tidigare tillämpats inom livsmedelsindustrin.

Den allmänna förhöjningen som betalas till en enligt arbetsavtalet deltidsanställd tjänsteman är lägre i samma proportion som hans arbetstid är kortare än full arbetstid.

Lönejusteringar 2016

I juni 2015 sammanträder arbetsmarknadens centralorganisationer för att granska den allmänna ekonomiska situationen, genomförandet av strukturella reformer, sysselsättningen, utvecklingen av exporten och konkurrenskraften samt faktorer som påverkar dessa. I utredningsarbetet vänder man sig vid behov till kommissionen för inkomst- och kostnadsutveckling och utomstående experter för hjälp. På basis av granskningen avtalar arbetsmarknadens centralorganisationer om kostnadseffekterna och tidpunkten för genomförandet av löneuppgörelsen för den andra perioden.

Löneuppgörelsen dimensioneras för 12 månader. Inom de branscher där den andra avtalsperioden är längre eller kortare än 12 månader beräknas löneuppgörelsen i förhållande till periodens längd.

Lönerna höjs i enlighet med avtalet mellan centralorganisationerna under den andra delen av avtalsperioden 1.3.2016–31.1.2017 så att löneuppgörelsen anpassas efter periodens längd.

3 § Tillägg i euro

Tillägg i euro höjs med 1 procent från och med 1.9.2014.

De tillägg i euro som höjs är erfarenhetstillägg, jourersättning, ersättning för arbete under ledig tid och matpenning (måltidskostnader).

4 § Förtroendemannaersättningar

Förtroendemannaersättningarna är från och med 1.9.2014 följande: 66, 112, 142, 204 euro per månad.

5 § Ersättning av resekostnaderna

Storleken på beloppen för resekostnader fastställs under avtalsperioden i enlighet med de beslut om ersättningar som skattestyrelsen har fastställt.

6 § Samarbete på arbetsplatserna

Det avtalades om att man på arbetsplatserna lokalt kan komma överens om valet av en gemensam förtroendeman för tjänstemännen. Om en sådan överenskommelse ingås väljer arbetsplatsens tjänstemän som är bundna av kollektivavtal för tjänstemän inom olika livsmedelsbranscher en gemensam förtroendeman för arbetsplatsen. På förtroendemannen tillämpas bestämmelserna i förtroendemannavtalet. Det kan väljas en ersättare för förtroendemannen.

7 § Flexledigheter

Det är möjligt att lokalt avtala om att byta semesterpremie och ledig tid till följd av arbetstidsförkortning mot flexledighet. För övrigt iakttas med tanke på flexledigheten 27 § i semesterlagen, men parterna ska avtala om tidpunkten för flexledigheten. Semesterpremie betalas inte för flexledighet.

8 § Systematisk utveckling av personalen

Med tanke på arbetsgivarna och arbetstagarerna är det viktigt att yrkeskunskapen upprätthålls och utvecklas i enlighet med de föränderliga arbetslivskraven. Strävan ska vara att alla med stöd av flexibla utbildningslösningar ska ha möjlighet att uppdatera och upprätthålla sina kunskaper och utvecklas i yrket.

Förbunden rekommenderar för sina medlemmar att de främjar ett systematiskt upprätthållande och utvecklande av yrkeskickligheten och samarbetar i utbildningsfrågor. Personalutvecklingen kan främjas t.ex. med hjälp av tillsammans utarbetade individuella utbildningsplaner.

9 § Arbetshälsa och upprätthållande av arbetsförmåga

Man tillsätter en för förbunden gemensam arbetsgrupp som har som syfte att främja arbetshälsan hos personalen på företag inom livsmedelsbranschen, upprätthålla arbetsförmågan hos arbetstagarerna i olika åldrar och hantera sjukfrånvaron samt granska yrkeskunskapen hos den åldrande personalen och utvecklingen av den.

10 § Sysselsättningsledighet

Efter att arbetsgivaren har sagt upp tjänstemannen på de grunder som avses i 7 kap 3 och 4 eller 7 § i arbetsavtalslagen har arbetstagarerna rätt att förutom sysselsättningsledigheten enligt 7 kap 12 § i arbetsavtalslagen få sysselsättningsledighet för högst fem arbetsdagar för arbetskraftspolitisk vuxenutbildning, praktik och inläring i arbete enligt sysselsättningsprogrammet.

11 § Jämställdhet

Förbunden anser att det är viktigt att man på arbetsplatserna i enlighet med jämställdhetslagen främjar jämställdheten mellan könen. För att uppfylla detta mål vill de framhäva vikten av att de skyldigheter och åtgärder som anges i lagen förverkligas. För att stöda detta arbete arrangerar avtalsparterna vid behov

gemensam utbildning om hur jämställdhetsplanen görs upp under avtalsperioden.

12 § Förbud att sluta parallellavtal

Parterna förbinder sig att inte ingå parallellavtal i fråga om ärenden som hör till tillämpningsområdet och gör sitt för att inte heller andra ska ingå sådana avtal.

13 § Avtalets omfattning

Centralorganisationerna på arbetsmarknaden ska den 25 oktober 2013 bedöma sysselsättnings- och tillväxtavtalets täckning och de åtgärder för att stöda uppkomsten av sysselsättnings- och tillväxtavtalet som regeringen meddelat om. Därefter meddelar de gemensamt statsrådet om avtalets omfattning. Om avtalets täckning eller regeringens åtgärder inte är tillräckliga och centralorganisationerna därför inte vill förbinda sig till lösningarna i punkt 3-5, har parterna i kollektivavtalet rätt att frigöra sig från lösningarna enligt detta avtal. Då förblir Kollektivavtalet för ombudsmän inom köttindustrin 1.4.2012–30.4.2014 i kraft enligt tidigare villkor tills avtalsperioden löper ut.

14 § Godkännande av avtalet

Detta protokoll betraktas som granskat och godkänt genom avtalsförbundens underteckningar.

I Helsingfors den 21 oktober 2013

LIVSMEDELSINDUSTRIFÖRBUNDET rf

FACKFÖRBUNDET PRO rf

**KOLLEKTIVAVTAL mellan LIVSMEDELSINDUSTRIFÖRBUNDET rf och
FACKFÖRBUNDET PRO rf gällande OMBUDSMÄN INOM KÖTTINDUSTRIN**

1.5.2014 - 31.1.2017

I ALLMÄNT

1 § Tillämpningsområde

Tjänstemän som omfattas av detta kollektivavtal är ombudsmän som tjänstgör hos medlemmar av Livsmedelsindustriförbundet och som inom sina egna verksamhetsdistrikt ser till främjandet av den egna arbetsgivarens köttanskaffning bl.a. genom att köpa slaktboskap, förmedla inköps- och säljanbud och genom att bedriva upplysningsarbete bland producenterna. Avtalet tillämpas inte på personer som utför arbetet som bisyssla.

Ifall det uppstår oklarhet om huruvida en ombudsman omfattas av det här avtalet ska frågan utredas med beaktande av förhandlingsordningen i det här avtalet.

En ombudsman som anställts för en provotid omfattas av det här avtalet när anställningsförhållandet inleds, dock så att bestämmelserna om uppsägningstid inte gäller under den här tiden.

2 § Allmänna avtal

Ifall inte annat föranleds av det här avtalet iakttas de allmänna avtalen mellan Livsmedelsindustriförbundet och Fackförbundet Pro. För övrigt iakttas de s.k. centralorganisationsavtalen i deras tidigare tillämpningsomfattning.

3 § Arbetsgivarens och tjänstemännens allmänna skyldigheter

Ombudsmannen ska främja och övervaka arbetsgivarens intressen på det sätt som ställningen förutsätter.

Arbetsgivaren ska förhålla sig förtroendefullt till ombudsmannen och i mån av möjlighet stödja ombudsmannen även då han eller hon strävar efter att utveckla sina yrkesfärdigheter. Arbetsgivaren ska underrätta ombudsmannen om ändringar som gäller hans eller hennes ställning så tidigt som möjligt och stöda ombudsmannen då han eller hon representerar arbetsgivaren.

Ombudsmannen ska introduceras i arbetet och i de förändringar som sker i arbetet. En ny ombudsman ska också introduceras i företaget och dess verksamhetsprinciper och personalpolitik liksom i eventuella ordningsregler.

Den nya ombudsmannen underrättas om vilket kollektivavtal och vilken förhandlingsordning i kollektivavtalet som tillämpas samt vem som representerar tjänstemännen.

Tillämpningsanvisning:

I regel ska utredningen ges i samband med att arbetsavtalet ingås.

4 § Föreningsrätt

Föreningsrätten är ömsesidigt okränkbar.

5 § Anställningsförhållande

1. Arbetsgivaren har rätt att leda och fördela arbete samt anställa och säga upp ombudsmän.
2. Villkoren i anställningsförhållandet kan ändras, om båda parter kommer överens om det. Om parterna inte når en överenskommelse i frågan kan ändringen genomföras, såvida det finns ett särskilt vägande skäl i enlighet med avtalet om uppsägningsskydd och uppsägningstiden iakttas. Förfarandet är alltså det samma som vid uppsägningen av ett arbetsavtal.

En tjänsteman kan flyttas till en annan uppgift på så sätt att hans eller hennes tjänstemannaställning bevaras. Om det medför en försämring av personens förmåner, ska även i detta fall tidigare nämnda grund gälla och en uppsägningstid i enlighet med 6 § ska iakttas.

3. Väsentliga förändringar i anslutning till arbetsuppgifterna

Avtalsparterna fastställer att väsentliga förändringar i arbetsuppgifterna, arbetsarrangemangen och förflyttningar från en uppgift till en annan som inverkar på personalens ställning enligt 6 § 1 punkten i lagen om samarbete inom företag omfattas av samarbetsförfarandet. Enligt 7 § i lagen om samarbete ska förmannen innan beslut om en sådan ändring fattas förhandla med ombudsmannen om grunderna för, verkningarna av och alternativen till åtgärden. Sålunda har ombudsmannen möjlighet att få kännedom om de faktorer som inverkar på behovet av ändring och kan å andra sidan lägga fram sin egen uppfattning i frågan. På ombudsmannens begäran eller då förändringen gäller ombudsmännen i allmänhet ska även förtroendemannen höras.

4. Vikariat

Arrangemang i anslutning till vikariat och de ersättningar som betalas ombudsmännen i samband med vikariat ska utredas innan vikariatet inleds. När ersättningarna bestäms beaktas vikariatets längd, ombudsdistriktets omfattning och anskaffningsvolymen.

6 § Avslutande av anställningsförhållande

1. Om ingen annan uppsägningstid avtalats i samband med uppsägningen ska arbetsgivaren när han eller hon säger upp ett arbetsavtal iakttas
 - a. en uppsägningstid på 14 dagar om anställningen har fortgått högst ett år;
 - b. en månads uppsägningstid om anställningen har fortgått i över ett år, men i högst 4 år;

- c. en uppsägningstid på 2 månader om anställning fortgått i över 4 år men högst 8 år;
 - d. en uppsägningstid på 4 månader om anställning fortgått i över 8 år men högst 12 år;
 - e. sex månads uppsägningstid om anställningen har fortgått i över 12 år.
2. Om ingen annan uppsägningstid avtalats i samband med uppsägningen ska ombudsmannen när han eller hon säger upp sitt arbetsavtal iaktta
- a. en uppsägningstid på 14 dagar om anställningen har fortgått i högst 5 år;
 - b. 1 månads uppsägningstid om anställningen har fortgått i över 5 år.
3. Arbetsgivaren eller ombudsmannen kan om han eller hon så önskar under semesterperioden (2.5 – 30.9.) inberäkna den semester som intjänats under föregående semesterkvalifikationsår, men som ännu inte tagits ut.

4. **Protokollsanteckning**

Under den tid som en ombudsman får lön för sjuktid i enlighet med detta avtal får arbetsgivaren säga upp arbetsavtalet endast om samtliga ombudsmän vid företaget sägs upp till följd av att företagets verksamhet upphör, arbetsgivaren försätts i konkurs eller ombudsmannen går i ålderspension eller pension på grund av arbetsoförmåga. Även i dessa fall ska arbetsgivaren iaktta uppsägningstiden.

II BESTÄMMELSER OM ARBETSTID

7 § Arbetstid

Parterna fastställer att den ordinarie arbetstiden som följs i anställningsförhållandena vanligtvis omfattar i genomsnitt 40 timmar per vecka. Även ombudsmännens arbetsuppgifter och distriktsindelningen ska i mån av möjlighet ordnas så att ombudsmannen kan utföra sitt arbete med iakttagande av ovannämnda arbetstid.

Protokollsanteckning:

Avtalet om förkortning av arbetstiden ingår i ett särskilt protokoll (se sidan 22).

8 § Joursystem

Förbunden delar uppfattningen att företagen bör sträva efter att ombudsmännens möjligheter att vara lediga särskilt under veckoslut förbättras. Det här kan förverkligas t.ex. genom att man utvecklar ett joursystem som baserar sig på principen om alternering eller genom att ett annat ändamålsenligt system tas i bruk.

III SÄRSKILDA ERSÄTTNINGAR

9 § Jourersättning

Ifall det med en ombudsman har avtalats om veckoslutsjour så att ombudsmannen är skyldig att vistas i sin bostad eller i annan jourberedskap varifrån han eller hon vid behov kan kallas i arbete på överenskommet sätt, betalas ombudsmannen från och med 1.9.2014 fyrtionio euro (49) per dag i jourpenning. Ifall en jourhavande ombudsman kallas i arbete under sitt jourskift, betalas han eller hon förutom jourpenningen även ersättning för förlusten av vilotid.

10 § Erfarenhetsårstillägg

Ombudsmännen betalas erfarenhetsårstillägg utgående från erfarenhetsår:

fr.o.m. 1.9.2014 enligt följande:

År	Tillägg i euro/månad
3 - 5	217
6 - 8	242
9 - 11	264
12 - 14	290
15 - 17	315
18 - 20	340
21 eller mera	367

Med erfarenhet avses enligt systemet för erfarenhetsårstillägg längden på ombudsmännens nuvarande anställning och tidigare anställningar i ombudsmannauppgifter. Vid beräkningen av erfarenhetsår berättigar en minst två-årig yrkesutbildning inom lantbruksbranschen till två erfarenhetsår utöver den ovan nämnda arbetserfarenheten.

När arbetsavtalet ingås avtalas lokalt om hur annan yrkesutbildning inom lantbruksbranschen och andra arbetsuppgifter i anslutning till lantbruket beaktas vid beräkningen av erfarenhetsår.

När det gäller deltidsarbete godkänns en proportionell andel av tjänstetiden beräknat mellan deltid och heltid som erfarenhet. Bisysslor eller korta anställningar under 3 månader räknas däremot inte som erfarenhet.

Protokollsanteckning:

Förbunden delar uppfattningen att erfarenhetsårstilläggen bör framgå som särskilda belopp i lönespecifikationen.

Erfarenhetsårstilläggen justeras i samband med de allmänna förhöjningarna eller andra lönejusteringar.

Ifall erfarenhetsåren uppnås vid en annan tidpunkt träder förhöjningen i kraft från och med början av den lönebetalningsperiod som följer på ifrågavarande tidpunkt.

11 § Ersättning för arbete under ledig tid

1. Ifall en ombudsman under sin lediga tid tvingas utföra arbete som har överenskommit med arbetsgivaren eller som är oundvikligt på grund av omständigheterna, ska han eller hon få ersättning för det.

Med ledig tid avses under veckoslut tiden mellan kl. 18.00 på fredag och kl. 06.00 på måndag och tiden mellan kl. 18.00 och 06.00 under andra dagar.

Arbete som utförs vid de angivna tiderna på kyrkliga helgdagar eller andra högtidsdagar och dagar före dessa jämställs med veckoslutsarbete.

Protokollsanteckning:

Ersättningen gäller inte normala arbetsuppgifter, t.ex. insamling av boskap och djurförmedling, med undantag av om ombudsmannen beger sig på arbete under de förutsättningar och vid de tidpunkter som anges under punkt 1.

2. Ifall arbetet pågår högst två (2) timmar är ersättningen från och med 1.9.2014 49 euro. Ifall arbetet varar i mer än två (2) timmar men under fyra (4) timmar är ersättningen 82 euro, ifall arbetet varar fyra (4) timmar men under sex (6) timmar är ersättningen 96 euro och om arbetet varar sex (6) timmar eller längre är ersättningen 116 euro. I de angivna timantalerna räknas nödvändig resetid in.
3. För arbete som utförs på nyårsdagen, trettondagen, långfredagen, påskdagen och annan dag påsk, första maj, Kristi himmelfärdsdagen, midsommaraftonen, midsommardagen, midsommarveckans söndag, självständighetsdagen, julaftonen liksom juldagen och annandag jul betalas ovan nämnda ersättning halvanan gång.
4. Ersättning för förlorad vilotid kan betalas högst två gånger under samma dygn.

12 § Reseersättningar

Ifall en ombudsman på grund av sitt arbete måste resa ersätts de nödvändiga resekostnaderna liksom måltidskostnaderna och liknande separata utgifter som en särskild ersättning utöver lönen. Parterna kan avtala om att dessa ersättningar betalas t.ex. i form av en fast månadsersättning.

Kilometerersättningen vid bruk av egen bil för år 2014 är 43 cent.

Ifall ombudsmannen i arbetsgivarens uppdrag transporterar andra personer under arbetsresan höjs kilometerersättningen med 3 cent per person. Ersättningen höjs med 7 cent när arbetsuppgifterna kräver transport av en släpvagn.

13 § Telefonkostnader

1. Arbetsgivaren ersätter ombudsmannen telefonkostnaderna till 90 %. I de slakterier där man har kommit överens om en högre ersättningsprocent går man till väga som tidigare.

2. Om man i samråd konstaterar att ombudsmannen behöver en telefonsvarare anskaffar arbetsgivaren en telefonsvarare åt ombudsmannen.

IV SOCIALA BESTÄMMELSER

14 § Semester och semesterpremie

1. Semester ges enligt lagen.

Vid fastställandet av semesterns längd räknas som anställningens fortsatta tid även den tid som tjänstemannen var anställd hos samma arbetsgivare innan anställningen avbröts på grund av studier i syfte att utöka tjänstemannens yrkeskompetens liksom även den tid under vilken den här avsedda personen arbetade för nämnda arbetsgivare medan studierna fortgick, såvida anställningen fortsatte omedelbart efter att studierna har avslutats.

2. Betalning av semesterlön

Semesterlönen ska betalas innan semestern inleds, om man inte lokalt har kommit överens om att den betalas på de ordinarie lönebetalningsdagarna. Dagslönen som betalas som semesterlön eller semesterersättning beräknas:

- a) Utgående från månadslönen så att månadslönen delas med 25 och multipliceras med antalet semesterdagar.

När man i praktiken vill fastställa semesterlönen ska man sålunda dels hänvisa till lönen som betalats för tiden i arbete, dels till lönen som är inriktad på semestertiden. Dessa tillsammans ska alltid motsvara månadslönen. Eftersom tillämpningen av talet 25 som divisor för månadslönen inte alltid leder till den semesterlön som avses i 10 § i semesterlagen, varvid lönen i enlighet med 15 § ska utjämnas i samband med lönebetalningen som följer på semestern, rekommenderas att semesterlönen beräknas med hjälp av lönebetalningsmetoden för deltid.

- b) Utgående från provisionslön så att man med antalet månader som berättigar till semester delar den lön som intjänats under dessa månader och använder talet 25 för att ändra den så beräknade genomsnittliga månadslönen till dagslön.

3. Semesterpremie

En ombudsman betalas 50 procent av sin i detta avtal avsedda semesterlön (=penninglön) som semesterpremie. Vid beräkningen av semesterpremien delas månadslönen med 25 och multipliceras med antalet semesterdagar enligt semesterlagen.

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

Semesterpremien betalas även för ett redan avslutat semesterkvalifikationsår för semesterersättningens del, såvida en anställning som gäller tillsvidare upphör under semesterperioden av orsaker som beror på annat än ombudsmannen själv eller då en visstidsanställning upphör under semesterperioden.

En ombudsman som går i ålderspension eller invalidpension samt förtida ålderspension eller individuell förtidspension betalas semesterpremie enligt ovan nämnda procentsats utifrån den semesterlön och eventuella semesterersättning som ombudsmannen är berättigad till.

En ombudsman som efter fullgjord värnplikt i aktiv trupp efter avslutad tjänstgöringstid återgår till arbetet så som förutsätts i lagen om fortbestånd av till tjänstgöring inkallad värnpliktigs arbets- eller tjänsteförhållande (8.5.2009/305) har rätt att få semesterpremie enligt ovan nämnda procentsats för den semesterersättning som betalades ombudsmannen när han eller hon inledde sin tjänstgöring.

Man kan lokalt avtala om att semesterpremien betalas antingen i en eller flera delposter, dock så att den är betald i sin helhet senast vid utgången av semesterkvalifikationsåret som följer på semesterkvalifikationsåret som berättigar till den aktuella semestern. Alternativt kan man avtala om att semesterpremien ersätts med motsvarande ledig tid som ska tas före utgången av det tidigare avsedda semesterkvalifikationsåret. Ifall ombudsmannens anställning upphör före den lokalt avtalade tidpunkten för betalning av semesterpremie, betalas semesterpremien när anställningen upphör, såvida ombudsmannen i övrigt är berättigad till semesterpremie.

4. Arbetsgivaren har rätt att, då ett ändamålsenligt arrangemang av produktion och arbete förutsätter det, av den i 27 § avsedda semestern (sommarsemester) ge den del som överskrider 18 semesterdagar som oavbruten vid en annan tidpunkt än under semesterperioden. För den här semesterns del, som på initiativ av arbetsgivaren ges utanför semesterperioden, betalas utöver vad som annars har avtalats om angående semesterpremien, en extra semesterpremie, vars storlek är 50 % av semesterlönen för semesterdelen.

15 § Lön under sjuktid eller moderskapsledighet samt efter olycksfall

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

Anställningen har fortgått oavbrutet	Lön
1 månad men kortare tid än 1 år	för 4 veckor
1 månad men kortare än 5 år	för 5 veckor
5 år eller längre	för 3 månader

Villkoret om anställning i en månad iakttas emellertid inte om det är fråga om olycksfall i arbetet.

2. En ombudsman som på grund av sjukdom har blivit arbetsoförmögen är skyldig att utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren om det liksom också om när arbetsoförmågan uppskattas upphöra.
3. När arbetsgivaren kräver det ska ombudsmannen visa fram ett läkarintyg över sin sjukdom som utfärdats av företagets företagsläkare eller ett annat läkarintyg som godkänns av arbetsgivaren. När arbetsgivaren inte har godtagit det läkarintyg som ombudsmannen visat upp och hänvisar ombudsmannen till en annan utsedd läkare för undersökning, ska arbetsgivaren ersätta läkarintygsarvodet som detta tillvägagångssätt medför.

Om ombudsmannens arbetsoförmåga på grund av samma sjukdom börjar på nytt inom 30 dagar från den dag då han eller hon senast fick lön för sjuktiden som betalades av arbetsgivaren, är ombudsmannen inte berättigad till en ny tidsperiod med lön för sjuktid i enlighet med punkt 1 utan lönen för sjuktiden betalas sammanlagt högst för den tidsperiod som anges under punkt 1. Om arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet redan har uppfyllts under föregående period av arbetsoförmåga, betalar arbetsgivaren trots detta lön för en dags väntetid i enlighet med 8 kap. 7 § 2 mom. i sjukförsäkringslagen. Avgörande om huruvida det handlar om samma eller olika sjukdomar sker utgående från sjukförsäkringsbyråns tolkning.

4. Om en ombudsman då han eller hon ingick arbetsavtalet med arbetsgivaren avsiktligt har hemlighållit sin sjukdom för arbetsgivaren, är arbetsgivaren inte skyldig att betala lön för sjuktiden.
5. En ombudsman ges moderskapsledighet, faderskapsledighet och föräldraledighet under den tid som han eller hon är berättigad till moderskaps-, faderskaps- och föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen. För moderskapsledighetstiden betalas full lön för tre månader.

En förutsättning för lönebetalningen är emellertid att tjänstemannens anställning har fortgått oavbrutet i minst sex månader före förlossningen. När en kvinnlig ombudsman har adopterat ett barn under skolåldern, får hon under samma förutsättningar i direkt anknytning till adoptionen en semester med lön i tre månader som kan likställas med moderskapsledighet.

I enlighet med vad som stadgas tidigare i den här paragrafen betalas en tjänsteman lön för arbetsdagar som ingår i en kalenderperiod på högst sex dagar från och med den dag då faderskapsledigheten med stöd av arbetsavtalslagen inleds.

6. Efter avslutad familjeledighet har tjänstemannen rätt att i första hand återgå till sitt tidigare arbete. Ifall det inte är möjligt ska tjänstemannen erbjudas arbete i enlighet med arbetsavtalet som motsvarar det tidigare arbetet och, ifall inte heller det här är möjligt, annat arbete i enlighet med arbetsavtalet.

Tillämpningsanvisning:

En här avsedd tjänsteman har rätt till arbete före den vikarie som har anställts för familjeledighetens tid.

Parterna rekommenderar att det görs upp en helhetsplan om utnyttjandet av föräldraledigheten och vårdledigheten.

7. För den tid som arbetsgivaren har betalt ombudsmannen lön som nämns ovan i den här paragrafen, är arbetsgivaren berättigad att till sig själv som återbäring lyfta den dagpenning eller därmed jämförbar ersättning som hör till ombudsmannen enligt lagen eller avtalet eller att få beloppet återbetalt av ombudsmannen, dock inte mer än vad arbetsgivaren har betalt. Avdragsrätten gäller emellertid inte dagpenning eller ersättning som ombudsmannen helt eller delvis själv har bekostat utgående från en frivillig försäkring.

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

16 § Läkareundersökningar

1. Lagstadgade läkarundersökningar

En ombudsmans månadslön minskas inte för den tid som motsvarar förlorade ordinarie arbetstimmar på grund av hälsoundersökningar under anställningen som avses i statsrådets beslut om lagstadgad företagshälsovård (1484/2001) och som godkänns i företagshälsovårdens verksamhetsplan samt för resor i anknytning till dessa. Samma tillvägagångssätt tillämpas i fråga om undersökningar som avses i lagen om unga arbetstagare (998/93), i strålningslagen (592/91) och i lagen om smittsamma sjukdomar (583/86).

En ombudsman som hänvisas till undersökning som avses i ovan nämnda lagrum eller som under en sådan undersökning förordnas efterundersökning, får av arbetsgivaren även ersättning för nödvändiga resekostnader. Ifall undersökningarna eller eftergranskningen äger rum på en annan ort, betalar arbetsgivaren även dagtraktamente.

Om undersökningen äger rum på ombudsmannens lediga tid betalas ombudsmannen som ersättning för de extra kostnaderna ett belopp som motsvarar sjukdagpenningens minimibelopp.

2. Övriga läkarundersökningar

Förutsättningarna för ersättning av inkomstbortfallet är:

Grundläggande förutsättningar (gäller alla punkter a-e)

Det är fråga om ett sjukdomsfall eller ett olycksfall och det är nödvändigt att tjänstemannen snabbt genomgår en hälsoundersökning. Tjänstemannen ska förete en utredning över läkarundersökningen som godkänts av arbetsgivaren (t.ex. läkarintyg eller kvitto över läkararvodet) och på begäran av arbetsgivaren en utredning över hur länge läkarundersökningen med väntetider och skäliga resetider varade.

I övriga sjukdomsfall eller olycksfall än de som avses i föregående stycke förutsätts att tjänstemännen reserverar besökstid under arbetstid endast om det inte är möjligt att få en tid utanför arbetstiden inom skälig tid (t.ex. i normala fall inom

en vecka). Tjänstemannen ska förete en tillförlitlig utredning över att han eller hon inte har fått en mottagningstid utanför arbetstiden.

Tjänstemannen ska informera arbetsgivaren på förhand om läkarbesöket. Om det på grund av ett oöverstigligt hinder inte är möjligt att underrätta arbetsgivaren ska arbetsgivaren informeras genast då det är möjligt.

Läkarundersökningen ska ordnas utan onödig förlust av arbetstid.

Ifall ombudsmannen betalas lön för sjuktid för den tid som läkarundersökningen varar, betalas ingen ersättning för inkomstbortfallet med stöd av avtalsbestämmelserna om läkarundersökning.

Om sjukdomen beror på eget grovt vållande eller uppsåt ersätts inte inkomstbortfallet.

Särskilda förutsättningar

Inkomstbortfallet ersätts i dessa fall:

a) Ny eller återkommande sjukdom

För tiden för en läkargranskning i samband med vilken tjänstemannens sjukdom konstateras ersätts inkomstbortfallet.

Vid arbetsoförmåga under högst ett dygn till följd av läkarens undersökningsåtgärder.

När ombudsmannen på grund av sjukdomssymtom har tagits in på sjukhus för observation. Då iakttas bestämmelserna om lön för sjuktid.

b) Tidigare fastställd sjukdom

För tiden för en läkargranskning som föranleds av en kronisk sjukdom, förutsatt att läkargranskningen utförs av en specialist inom området i fråga för att fastställa vård.

Ifall sjukdomen väsentligt försämras och tjänstemannen har varit tvungen att genomgå läkargranskning.

För den tid en läkarundersökning av en specialitläkare inom området varar då undersökningen genomförs i syfte att ordinera vård och i samband med vilken hjälpmedel, t.ex. glasögon ordinerar.

För den tid en läkarundersökning i syfte att ordinera vård för en tidigare konstaterad sjukdom varar, endast om läkartjänster inte är tillgängliga utanför arbetstiden.

För tiden för arbetsoförmåga orsakad av vårdåtgärder i samband med cancer-sjukdom. Då iakttas bestämmelserna om lön för sjuktid.

c) Laboratorie- och röntgenundersökningar

För tiden för laboratorie- och röntgenundersökningar som direkt anknyter till en läkarundersökning som ersätts. Laboratorie- och röntgenundersökningen ska vara ordinerad av läkare och sålunda del av granskningen. Inkomstbortfall för tiden för en särskild laboratorie- och röntgenundersökning ersätts endast om tjänstemannen inte har möjlighet att genomgå ovan nämnda laboratorie- och röntgenundersökning utanför arbetstiden eller om sjukdomen förutsätter att undersökningen utförs vid endast en viss tidpunkt under dygnet. Ett sådant krav i fråga om tidpunkten ska utredas med läkarintyg.

d) Läkarkontroller och undersökningar vid graviditet

Tiden för nödvändig undersökning i syfte att få intyg av läkare eller hälsovårdscentral som förutsätts för moderskapspenning i enlighet med sjukförsäkringslagen.

För tiden för medicinska undersökningar som föregår förlossningen (L55/01), såvida ombudsmannen inte har fått mottagningstid utanför arbetstiden. Förutsättning för betalning av ersättning är att undersökningen ordnas utan onödig förlust av arbetstid. En ombudsman ska på begäran för arbetsgivaren förete en utredning över att undersökningen anknyter till graviditeten eller över att det är nödvändigt att undersökningen utförs under arbetstid.

e) Plötslig tandsjukdom

Om en plötslig tandsjukdom före vårdåtgärder medför arbetsoförmåga som kräver vård samma dag eller under samma arbetsskift, betalas ombudsmannen ersättning för inkomstbortfallet för den tid som vårdåtgärden varar, ifall ombudsmannen inte lyckas få vård utanför arbetstiden. Arbetsoförmågan och behovet av brådskande vård bevisas med ett tandläkarintyg.

3. Beräkning

Inkomstbortfall som avses i punkterna 1-2 bestäms i enlighet med beräknings- och samordningsbestämmelserna för lön för sjuktid i kollektivavtalet. På samma sätt tillämpas kollektivavtalets bestämmelser för ersättning av resekostnader på dagtraktamente som avses i andra stycket under punkt 1.

17 § Kort tillfällig ledighet

1. En kort tillfällig ledighet som ges vid ett plötsligt sjukdomsfall eller vid en nära anhörigs död i ombudsmannens familjekrets avdras inte från ombudsmannens lön eller semester. Med en nära anhörig avses make eller maka, makens, makans eller egna föräldrar, familjens barn samt bröder och systrar.
2. Kort tillfällig ledighet ges även för skötseln av samhällseliga förtroendeuppdrag.

Förlusten av ordinarie arbetstid som beror på kommunala förtroendeorgans möten avdras i motsvarande utsträckning från månadslönen för en ombudsman som är kommunal förtroendeman. Avdraget av månadslönen verkställs så att ombudsmannen tillsammans med den ersättning för inkomstbortfall som kommunen

betalar får sin månadslön. En eventuell arbetsgivarandel betalas efter att ombudsmannen har lämnat en redogörelse till arbetsgivaren över det inkomstbortfall som kommunen har betalt.

En motsvarande samordning av inkomster görs även för andra samhällliga förtroendeuppdrags del.

3. En kort tillfällig ledighets längd ska bestämmas i förhållande till ovan nämnda situationer och den resetid som behövs.

18 § Grupplivförsäkring

Arbetsgivaren tecknar på sin bekostnad en grupplivförsäkring för ombudsmännen så som det har avtalats om mellan centralorganisationerna.

19 § Arbetsutrustning

Arbetsgivaren bekostar för de ombudsmän vars arbetsförhållanden förutsätter det skyddsklädsel (overall, jacka etc.), andningsskydd, skydds- och gummistövlar och väskor med utrustning för första hjälpen.

V SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

20 § Utbildning

Ifall en ombudsman på uppdrag av arbetsgivaren deltar i en utbildning som avser att främja yrkesfärdigheten betalas reseersättning i enlighet med bestämmelserna om reseersättning i kollektivavtalet.

21 § Mötesfrihet

En registrerad underförening eller motsvarande som hör till Fackförbundet Pro har på de enskilda arbetsplatserna möjlighet att utanför arbetstiden ordna möten där frågor som berör anställningarna på arbetsplatsen behandlas under följande förutsättningar:

- a) En överenskommelse med arbetsgivaren ska, om möjligt, ingås tre dagar innan mötet ordnas på arbetsplatsen eller på ett ställe som avses i det här avtalet.
- b) Arbetsgivaren anger mötesplatsen som är en plats antingen på arbetsplatsen eller i närheten av arbetsplatsen och som är en för ändamålet lämplig plats som står under arbetsgivarens kontroll. Om det inte finns en sådan plats ska man vid behov förhandla för att nå en ändamålsenlig lösning. Vid valet av mötesplats är det viktigt att beakta att bestämmelserna om bl.a. säkerhet i arbete, arbetshygien och brandsäkerhet ska kunna iakttas och att mötet inte stör affärs- eller produktionsverksamhet.
- c) Det är organisationen och arrangörerna som har reserverat möteslokalen som ansvarar för förloppet och ordningen under mötet och för ordning och reda i möteslokalen. Organisationens förtroende-

personer bör finnas tillgängliga under mötet.

- d) Mötesarrangörerna har rätt att kalla representanter för förbundet som är avtalspart i kollektivavtalet och dess underförening samt för den aktuella centralorganisationen till mötet.

Protokollsanteckning:

För att förbättra möjligheterna för ombudsmännen att ordna möten rekommenderas att de reserveras möjlighet att ordna sina möten i samband med de ombudsmöten som arbetsgivaren eventuellt ordnar.

VI FÖRTROENDEMÄNNEN

22 § Ombudsmännens förtroendemän

1. Ombudsmännen på en arbetsplats som hör till organisationer som binds av det här avtalet har rätt att bland sig välja en förtroendeman och en viceförtroendeman som sköter förtroendemannens uppgifter när han eller hon har förhinder.

Till förtroendeman kan väljas en ombudsman som avses i avtalet och som i minst ett år har varit ombudsman i den aktuella arbetsgivarens tjänst.

Förtroendemannaval kan ordnas på arbetsplatsen. Om valet förrättas på arbetsplatsen ska alla ombudsmän som omfattas av det här avtalet reserveras möjlighet att delta i valet. Ordlandet och förrättandet av val får inte onödigt störa arbetet. Om valtider och valplatser ska avtalas med arbetsgivaren senast 14 dygn före förrättandet av valet.

Ifall omfattningen av företagets verksamhetsområde förutsätter det kan man lokalt avtala om att det väljs en eller flera förtroendemän vars uppgift det är att inom det egna verksamhetsdistriktet förhandla om tillämpningen av kollektivavtalet och för ombudsmännens del övervaka att avtalet följs.

2. Förtroendemannens uppgift är att
- representera Fackförbundet Pro på arbetsplatsen i frågor som gäller tillämpningen av avtalet liksom i allmänhet i frågor mellan arbetsgivaren och ombudsmännen,
 - för ombudsmännens del övervaka att det här avtalet följs
 - leda lokala förhandlingar i enlighet med 23 § i det här avtalet..
3. Förtroendemannen har på begäran rätt att skriftligen få följande information om arbetsplatsens alla ombudsmän som omfattas av kollektivavtalet:
- personuppgifter
 - tidpunkten då nya ombudsmän har inlett sin tjänstgöring
 - erfarenhetsårsgrupp

Uppgifterna ges en gång per år efter att kollektivavtalet har godkänts och under andra år vid motsvarande tidpunkt.

För nya ombudsmän ges informationen när anställningen har inletts.

På begäran ges förtroendemannen årligen skriftligt lönestatistikuppgifterna för oktober för de ombudsmäns del som omfattas av kollektivavtalet (eventuella provisionsandelar som ett medelvärde för oktober, november och december).

4. Fackförbundet Pro uppger efter avslutat val skriftligen för arbetsgivaren vem som representerar ombudsmännen som förtroendeman i företaget.

Efter att ha mottagit meddelandet om resultatet av förtroendemannavalet, meddelar arbetsgivaren skriftligen till förtroendemannen vem som förhandlar lokalt och företagsvis i arbetsgivarens ställe samt vem som är ersättare när han eller hon är förhindrad.

5. En person som valts till förtroendeman får till följd av uppdraget inte förflyttas till en sämre betald arbetsuppgift eller avsättas.

Ifall det är fråga om en nedskärning av ombudsmannakåren på grund av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker ska det såvitt möjligt iakttas en sådan turordning som medför att förtroendemannen och viceförtroendemannen är de sista som utsätts för en sådan åtgärd. I övrigt må förtroendemannens arbetsavtal inte avbrytas på andra grunder än de som anges i arbetsavtalslagen. En förtroendemanns arbetsavtal kan emellertid i undantagsfall också sägas upp, ifall uppsägningen med iakttagande av den ringa ombudsmannakåren eller uppgiftsfördelningen är befogad.

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

6. Arbetsgivaren bör i allmänhet se till att förtroendemannen meddelas i ett så tidigt skede som möjligt om ärenden som direkt eller indirekt berör företagets ombudsmän. När det uppstår oklarheter eller meningsskiljaktigheter i frågor som gäller en ombudsmans anställning, ska förtroendemannen ges all den information som behövs i utredningen av det ärende som klagomålet gäller.
7. Förbunden anser det önskvärt att man i mån av möjlighet reserverar förtroendemannen tillfälle att delta i utbildning som ökar hans eller hennes kompetens att sköta uppdraget som förtroendeman.

8. Arbetsgivaren betalar förtroendemannen en särskild månadsersättning som upp-
går till

Antalet ombudsmän	Euro/månad
5 - 9	66
10 - 24	112
25 - 50	142
över 50	204

Ersättning betalas inte för den tid under vilken förtroendemannen på grund av semester, sjukdom eller annat därmed jämförbart förhinder inte utför sina förtroendemannauppgifter. När en viceförtroendeman med stöd av en korrekt gjord anmälan till arbetsgivaren sköter förtroendemannauppgifterna då förtroendemannen är förhindrad, betalas ersättningen för månaden odelad till viceförtroendemannen.

När antalet ombudsmän på arbetsplatsen är mindre än 5 och förtroendemannen utanför sin arbetstid utför uppdrag om vilka överenskommit med arbetsgivaren, avtalas med förtroendemannen om en särskild ersättning.

Tillämpningsanvisning:

Ersättningen bestäms enligt den situation som råder den 1 januari. Ifall det sker ändringar i fråga om antalet ombudsmän, ändras ersättningen från och med början av följande kalenderår.

9. För övrigt iakttas vad som avtalas i samarbetsavtalet mellan förbunden.

VII FÖRHANDLINGSORDNING

23 § Förhandlingsordning och förlikning av meningsskiljaktigheter

1. Avtalsparterna bör sakligt förhandla om samtliga frågor som uppstår inom deras verksamhetsområden så att frågorna kan avgöras i samförstånd. Avtalsparterna bidrar för sin del till utvecklandet av goda och sakenliga förhandlingsförhållanden på arbetsplatserna.
2. Ifall det uppstår meningsskiljaktigheter om tolkningen eller tillämpningen av detta avtal som tjänstemannen och arbetsgivaren tillsammans inte finner en lösning på och som lokala förhandlingar inte ger enighet i, ska ärendet föras till förbunden för behandling.
3. Om det uppstår meningsskiljaktigheter mellan arbetsgivaren och tjänstemannen av ett annat skäl än det som avses ovan ska man i första hand sträva efter att genom lokala förhandlingar nå en lösning i ärendet och om dessa inte leder till enighet ska ärendet föras till ifrågavarande förbund för behandling.
4. Då någondera parten föreslår förhandling i ovannämnda fall, ska de påbörjas snarast och senast inom två veckor från det att förslaget om förhandling har lagts fram.

5. Över förhandlingarna ska, om någon av parterna begär det, upprättas ett protokoll eller en promemoria över meningsskiljaktigheterna som båda parter ska underteckna. I dokumentet ska kort beskrivas ärendet som orsakat oenighet samt båda parternas ståndpunkt i ärendet. Protokollet eller promemorian om meningsskiljaktigheten ska upprättas inom en vecka efter det att förhandlingarna upphört.
6. Om de i punkt 2 nämnda förhandlingarna inte leder till ett resultat, kan någondera parten överlämna ärendet till arbetsdomstolen.
7. Så länge som förhandlingarna om den i 3 mom. nämnda konflikten pågår, får parterna till följd av ärendet inte utlysa arbetsnedläggelse eller vidta andra åtgärder i syfte att utöva påtryckningar på motparten eller hindra arbetets normala gång.
8. Avtalsparterna har rätt att delta i de lokala förhandlingarna, om det avtalas om det. I det fallet förutsätts att ärendet som förhandlats redan tidigare blivit förhandlat på lokal nivå. Om enighet inte nås i sådana förhandlingar går man till väga så som anges i punkterna 2, 3 och 6.

24 § Lokala avtal

Lokala avtal som nämnts i flera olika bestämmelser i det här avtalet är i enlighet med kollektivavtalets förhandlingsordning möjliga antingen mellan arbetsgivaren och ombudsmannen eller mellan förtroendemannen och arbetsgivaren. Avtalet som ingåtts med förtroendemannen binder de ombudsmän som förtroendemannen anses representera. Avtalet kan ingås för viss tid eller tillsvidare. Ett avtal som gäller tillsvidare kan sägas upp genom att man följer uppsägningstiden på tre månader, ifall man inte kommit överens om annat i fråga om uppsägningstiden. Avtalet ska ingås skriftligen om någondera avtalsparten så önskar. Det lokala avtalet som åsyftas här utgör en del av kollektivavtalet. Det tillämpas även efter att kollektivavtalet i övrigt har upphört att gälla. Under denna tid och inom en månad från det att ett nytt kollektivavtal trätt i kraft kan även ett avtal för viss tid sägas upp. Då ska en uppsägningstid på tre månader iakttas.

VIII AVTALETS BINDANDE VERKAN OCH ARBETSTVISTER

25 § Avtalets bindande verkan

1. Detta avtal är bindande för
 - a) de undertecknade förbunden
 - b) de arbetsgivare, ombudsmän och deras föreningar som hör till eller har hört till ovan avsedda förbund under avtalets giltighetstid.
2. Alla stridsåtgärder som riktar sig mot detta avtal i sin helhet eller mot någon enskild bestämmelse i det är förbjudna. Förbunden och deras underföreningar är dessutom skyldiga att se till att de föreningar, arbetsgivare och ombudsmän som är deras medlemmar och som berörs av avtalet inte vidtar sådana konfliktåtgärder som bryter mot bestämmelserna i avtalet eller i övrigt bryter mot dessa bestämmelser.

26 § Arbetstvister som ombudsmännen inte deltar i

Om det uppstår en tvist (strejk, lock out, blockad) mellan arbetsgivaren och en personalgrupp som inte omfattas av det här avtalet ska ombudsmannen

- a) på vanligt sätt utföra de uppgifter som hör till hans eller hennes ordinarie tjänst;
- b) utföra uppgifter som vanligen hör till sådana ombudsmän som avses i detta avtal och som arbetar i samma företag;
- c) i den mån som rimligen kan krävas av honom eller henne utföra uppgifter som underlättar och påskyndar igångsättningen av arbetet och igånghållandet eller effektiviseringen av arbetet efter att tvisten avslutats;
- d) delta i skyddsåtgärder med vilka avses åtgärder för att avbryta arbetet på ett tekniskt ändamålsenligt sätt, åtgärder för att avvärja fara för människor, byggnader och annan utrustning eller varulager samt för att förebygga förstörelsen av varulager; jämförbart med detta är arbete som måste utföras av mycket tvingande skäl eller arbete som någon måste utföra på grundval av lag eller förordning samt arbete vars försummelse kan leda till åtal;
- e) utföra även andra uppgifter som är nödvändiga för att trygga företagets verksamhet, ifall man lokalt avtalar om det.

Ifall arbetskonflikten har fortgått i minst tre månader och det inte kan ordnas tillräckligt med sådant arbete för tjänstemannen som han eller hon i enlighet med ovan nämnda bestämmelser är skyldig att utföra under en arbetstvist, kan den fasta lönen genom motsvarande arbetstidsförkortning sänkas med 10 %, om en månad med ytterligare 10 % osv. tills lönen har sänkts till 60 % av den ursprungliga lönen.

IX AVTALETS GILTIGHET

27 § Avtalets giltighet

Avtalet träder i kraft 1.5.2014 och gäller fram till 31.1.2017 och därefter ett år i sänder, såvida inte någondera av parterna skriftligt säger upp det senast två månader innan det går ut. Om avtalet sägs upp, ska förhandlingar om ett nytt avtal inledas senast inom en månad efter uppsägningen och därvid ska till motparten ges ett ändringsförslag.

Avtalsperiodens första period gäller 1.5.2014–29.2.2016. Avtalsperiodens andra period gäller 1.3.2016–31.1.2017. Om inget samförstånd nås i förhandlingarna mellan arbetsmarknadens centralorganisationer om de avtalsenliga löneförhöjningarna under den andra avtalsperioden senast 15.6.2015, har parterna i kollektivavtalet rätt att säga upp sitt avtal med fyra månaders uppsägningstid så att det löper ut i slutet av den första avtalsperioden. I detta fall löper avtalsperioden ut 29.2.2016. Om avtalet sägs upp ska förhandlingar om ett nytt avtal inledas senast inom en månad efter uppsägningen och då ska ett ändringsförslag läggas fram för motparten.

Helsingfors den 21 oktober 2013

LIVSMEDELSINDUSTRIFÖRBUNDET rf

FACKFÖRBUNDET PRO rf

ARBETSTIDSFÖRKORTNING FÖR OMBUDSMÄN INOM KÖTTINDUSTRIN

1 § Tillämpningsområde

Arbetstiden förkortas för de ombudsmäns del vilkas ordinarie arbetstid är 40 timmar per vecka. Arbetstidsförkortningen minskar genom årligen regelbundet återkommande avtalsenliga ledigheter och semester som tjänstemannen intjänar utöver 2,5 dagar per semesterkvalifikationsmånad eller längre semester än den som anges i kollektivavtalet.

2 § Förfarande för att bevilja ledighet

I syfte att organisera arbetet på ett ändamålsenligt sätt och med beaktande av ombudsmannaarbetets natur ska man i företaget eller på arbetsplatsen anpassa sättet att samla och bevilja ledigheter samt övriga rutiner i anslutning till verkställandet till motsvarande system för övriga personalgrupper.

3 § Inkomstnivå

Arbetstidsförkortningen verkställs utan att inkomstnivån sänks.

4 § Semester

Vid beräkningen av den årliga semesterns längd jämföras dagar då tjänstemannen är förhindrad att arbeta med dagar i arbete som en följd av ledighet i enlighet med detta protokoll.

5 § Förhandlings- och anmälningsförfarande

Arbetsgivaren är skyldig att före verkställandet av det arbetstidsarrangemang som avses i detta avtal överlägga med företrädare för ombudsmännen och därefter informera ombudsmännen om de förfaranden enligt vilka ackumuleringen och beviljandet av ledigheter samt övrigt förfarande i anslutning till verkställandet bestäms.

6 § Arbetstidsförkortning

Arbetstidsförkortningen är 12,5 arbetsdagar.

7 § Kompensering av ledighet

Lediga dagar i enlighet med ovanstående eller en del av dem kan utifrån lokala avtal ges som en motsvarande särskild penningersättning. Då beräknas dagslönen genom att månadslönen delas med 21.

Med månadslön avses den fasta delen av lönen, provisionsandelar och erfarenhetsårstillägg. Månadslönen beräknas då på en längre tid, t.ex. som medelvärdet för fem månader, om man inte lokalt avtalar om annat. Betalningstidpunkten och övriga detaljer avtalas lokalt. Särskilda penningersättningar ska emellertid betalas senast före utgången av april under det år som följer på intjäningsåret.

8 § Giltighetstid

Det här avtalet är i kraft under giltighetstiden för kollektivavtalet för ombudsmännen, dvs. fram till 31.1.2017.

Helsingfors den 21 oktober 2013

LIVSMEDELSINDUSTRIFÖRBUNDET rf

FACKFÖRBUNDET PRO rf

Livsmedelsindustriförbundet rf

PB 115 (Bölegatan 2)
00241 Helsingfors
Telefon: (09) 148 871
Telefax (09) 1488 7201

Fackförbundet Pro rf

PB 183 (Bottenhavsgränden 1 A)
00181 Helsingfors
Telefon: (09) 172 731
Fax: (09) 1727 3330