

LOVISA STAD

År 2010

LOVISA STADS LOKALA AVTAL OM SAMARBETSFÖRFARANDET MED TILLÄMPNINGSDIREKTIV

Godkänd av personalsektionen: 22.3.2010 § 32

I kraft fr.o.m.1.1.2010

TILLÄMPNINGSSOMRÅDE OCH SYFTE

1 § Samarbetet mellan arbetsgivaren och personalen ordnas i Lovisa stad i enlighet med detta samarbetsavtal. Syftet med samarbetsförfarandet är att främja resultatrik serviceproduktion i staden och att förbättra arbetslivskvaliteten för personalen genom att ge personalen möjligheter att påverka beredningen av de beslut som gäller dess eget arbete och arbetsplatsen.

Tillämpningsdirektiv

Med detta avtal ger man anvisningar om samarbete i kommunen i enlighet med samarbetslagen (449/2007) och avtalet är ett i 3 § 4 momentet i lagen om kommunala tjänstekollektivavtal (669/70) avsett kollektivavtal om samarbetsförfarande. Vid samarbetsförfarandet behandlas frågor som hänför sig till personalen och dess ställning. När staden organiserar serviceproduktionen, personalens arbetsuppgifter och ledningen skall man förfara så att arrangemangen även främjar samarbetet mellan staden och dess personal samt mellan de anställda och ett resultatrikt arbete. Samarbetsförfarandet begränsar inte den i kommunallagen avsedda kommunala myndighetens beslutanderätt.

PARTERNA I SAMARBETET

2 § Samarbetsparter som avses i detta samarbetsavtal är Lovisa stad och den personal som är anställd av staden.

Representanter för personalen är: huvudförtroendemännen, förtroendemännen eller någon annan person som utsetts av de organisationer som undertecknat detta avtal eller deras lokala underföreningar. Om personalens representant har valts på ett sätt, som har förutsatt att deltagarna i valet är anslutna till en facklig förening och de som inte är anslutna till en förening utgör majoriteten av personalgruppen, har de icke fackanslutna, när en majoritet av dem så yrkar, rätt att bland sig välja en representant för samarbetet enligt detta avtal.

FRÅGOR SOM OMFATTAS AV SAMARBETSFÖRFARANDE

3 § Samarbetsförfarandet omfattar följande frågor:

- 1) förändringar inom serviceverksamheten, som väsentligt påverkar personalens ställning, utvecklingsprojekt, anskaffning av maskiner och utrustning samt väsentliga förändringar i arbetsuppgifterna, arrangemang i fråga om arbetena eller arbetslokalerna,
- 2) den behandling av ärendet som föregår meddelande om permittering, uppsägning av tjänste- eller arbetsavtalsförhållanden eller överföring till deltid, ifall åtgärderna föranleds av förvaltningsmässiga, ekonomiska eller produktionsmässiga orsaker,
- 3) personaladministrationens principer och de förfaringssätt som tillämpas i skötseln av personalfrågor,
- 4) förslag gällande den ekonomiska situationen, verksamhets- och ekonomiplanen samt budgeten och dess verkställighet för ett verk, inrättning eller annan verksamhetsenhet,
- 5) stadens budgetförslag ifall det vid beredning av det framgår att ett godkännande av budgetförslaget sannolikt orsakar betydande personaluppsägningar, överföringar till deltid, permitteringar eller andra betydande förändringar av anställningsvillkor.

Tillämpningsdirektiv:

Ett sådant budgetförslag som avses ovan i punkt 5 är det till nämnda delar ändamålsenligt att behandla genom samarbetsförfarande innan styrelsen lägger fram sitt slutliga budgetförslag för fullmäktige.

- 6) principerna för personalutveckling och personal- och utbildningsplaner för hela staden

Tillämpningsdirektiv:

Centrala frågor inom personalutveckling är handledning, personalutbildning och främjande av samarbetsförmåga.

- 7) principerna för intern information,
- 8) principerna för användning av utomstående arbetskraft, i övrigt behandlas användningen av utomstående arbetskraft enligt § 7,
- 9) principerna för verksamhet som upprätthåller arbetsförmågan,
- 10) principerna för initiativverksamhet,
- 11) ordnande av service för personalen
- 12) utarbetade planer för främjandet av jämställdhet mellan könen,

13) stadens reglementen, instruktioner och övriga regelverk och avtal som gäller personalen,

14) övriga frågor av principiell eller i övrigt av allmän karaktär, som gäller anställningsförhållandet och frågor om de rättigheter och skyldigheter som hör samman med anställningsförhållandet om vilka man inte kan förhandla och avtala med stöd av lagen om kommunala tjänstekollektivavtal.

Utredningsförfarandet enligt det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet ersätter samarbetsförfarandet enligt detta avtal i de frågor som avses i punkt 2.

FÖRFARANDET

4 § Innan en fråga som omfattas av samarbetsförfarandet avgörs, skall staden förhandla om grunderna för den åtgärd som är under beredning, dess verkningar och alternativ åtminstone med de tjänsteinnehavare och arbetstagare som frågan berör eller med representanter för dessa.

Som samarbetsförfarande räknas även det att frågan behandlas vid möte för ett för samarbete tillsatt organ eller motsvarande. En fråga som omfattas av samarbetsförfarande och som gäller en enskild tjänsteinnehavare eller arbetstagare behandlas i första hand mellan ifrågavarande person samt förtroendeman som representerar honom/henne och hans/hennes chef eller om han/hon så önskar, i samarbetskommittén.

Då en fråga som omfattas av samarbetsförfarandet generellt gäller tjänsteinnehavarna och arbetstagarna anställda av staden, ett verk, en inrättning eller någon annan verksamhetsenhet, skall frågan behandlas vid samarbetskommitténs möte.

Tillämpningsdirektiv:

Om frågans principiella natur så kräver, kan också en fråga som gäller en enda person behandlas i ett representationsorgan om personen ifråga så önskar.

Samarbetsförfarande är också en förhandling mellan arbetsgivaren och representanter för personalen till exempel vid behandlingen av en fråga som gäller en enda enhet eller yrkesgrupp.

FULLGÖRANDE AV SAMARBETSFÖRPLIKTELSEN

§ 5 När en ny fråga som omfattas av samarbetsförfarandet tas upp på initiativ av någon part skall samarbetsförfarandet inledas inom rimlig tid eller det skall ges ett skriftligt meddelande om varför samarbetsförfarandet inte behövs.

Tillämpningsdirektiv:

Med rimlig tid avses 1 - 2 veckor.

Samarbetsförpliktelsen har fullgjorts när frågan har behandlats på det sätt som avses i 4 §. Avslutande kan även konstateras gemensamt eller utgående från skriftligt meddelande av någon part.

I frågor som avses i § 3 punkt 2 anses staden inte ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet förrän en överenskommelse i frågan har uppnåtts eller det efter att förhandlingarna inleddes förflutit minst

- a) 14 dagar i de fall då permittering, överföring till deltid eller uppsägning uppenbarligen gäller högst 10 tjänsteinnehavare/arbetstagare
- b) 14 dagar i de fall då permittering uppenbarligen gäller fler än 10 tjänsteinnehavare/arbetstagare, men är avsedd att pågå i högst 90 dagar
- c) 6 veckor i de fall då överföring till deltid eller uppsägning eller en över 90 dagar lång permittering uppenbarligen gäller fler än 10 tjänsteinnehavare/arbetstagare.

Såvida det inte annat avtalas, skall förhandlingarna föras vid minst två olika tillfällen. I de fall som avses i punkt c kan den andra förhandlingen inledas tidigast 7 dagar efter den första.

Beslut i en fråga som omfattas av samarbetsförfarandet kan dock fattas utan det samarbetsförfarande som förutsätts, om verksamheten i staden, dess verk, inrättning eller annan verksamhetsenhet äventyras eller om andra synnerligen tungt vägande skäl utgör hinder för samarbetet.

Då skall frågan utan dröjsmål behandlas i enlighet med § 4 efter det att grunderna för avvikelser från det ordinarie förfarandet inte längre existerar. Samtidigt skall orsakerna till det exceptionella förfarandet utredas.

Tillämpningsdirektiv:

Om det sker en väsentlig förändring i en fråga som omfattas av samarbetsförfarandet som redan varit uppe till behandling, skall ett nytt förfarande inledas.

INFORMATIONSSKYLDIGHET

6 § Arbetsgivaren bör innan samarbetsförfarandet inleds åt personalen eller dess representanter ge den information som behövs för behandlingen av frågan. Informationsskyldigheten i frågor som omfattas av samarbetsförfarandet skall genomföras så, att personalens påverkningsmöjligheter tryggas.

Staden skall sörja för att personalen har tillgång till uppgifter om allmänna frågor, som gäller stadens verksamhet och mål samt utvecklingsutsikterna beträffande dessa. Personalen skall i synnerhet informeras om faktorer, som ingår i den godkända budgeten eller ekonomiplanen eller ändringar av dessa och som väsentligt påverkar personalens ställning.

Tillämpningsdirektiv:

När man ger information skall man sträva efter ömsesidig aktivitet på alla nivåer inom organisationen. Särskild uppmärksamhet skall fästas vid att informationen ges i rätt tid och vid att det interna informationsflödet fungerar på arbetsplatserna.

ANLITANDE AV UTOMSTÅENDE ARBETSKRAFT

7 § Staden skall informera om avtal gällande planerad användning av utomstående arbetskraft åt de personalrepresentanter som representerar den personalgrupp vars arbetsuppgifter frågan gäller. Det skall då klarläggas hur många utomstående man planerat anlita och för vilka uppgifter, samt hur lång tid avtalet kommer att gälla.

Om representanten för ifrågavarande personal senast på den andra arbetsdagen efter meddelandet så kräver, skall frågan behandlas genom samarbetsförfarande och medan detta pågår får staden inte ingå det avtal som behandlingen gäller.

Det förutsätts dock inget meddelande eller samarbetsförfarande när det är fråga om att anlita utomstående arbetskraft för ett arbete som stadens personal enligt vedertagen praxis inte utför eller för ett sådant kortvarigt och brådskande arbete eller installations-, reparations- eller servicearbete som det inte är möjligt att klara av med egna personalresurser.

STADENS SAMARBETSKOMMITTÉ

8 § **Medlemsantal, val av medlemmar och verksamhetsperiod**
Samarbetskommittén verkar som ett i detta avtal avsett samarbetsorgan.
Samarbetskommittén har 13 medlemmar:

- stadsdirektören och förvaltningdirektör,
- fyra av stadsstyrelsen utsedda representanter samt
- representanter från huvudavtalsorganisationerna
 - Kommunfackets union 2 (JHL 1 ja Jyty 1),
 - FOSU 2,
 - TFO 1,
 - FKT rf 1,
 - Tehy 1

De av stadsstyrelsen utsedda personerna är arbetstagare i ledande ställning och/eller i chefsposition. De av stadsstyrelsen utsedda representanterna representerar arbetsgivaren.

Stadsstyrelsens och personalsektionens ordförande är berättigade att närvara vid samarbetskommitténs möten.

Samarbetskommittén har samma mandatperiod som fullmäktige.

Konstituering

Stadens samarbetskommitté väljer inom sig ordförande och viceordförande för ett år i sänder så, att den ena representerar de anställda och den andra arbetsgivaren.

Arbetsgivaren ställer till samarbetskommitténs förfogande en teknisk sekreterare, som skall vara anställd av staden.

Möten

Stadens samarbetskommitté sammanträder på kallelse av ordförande eller ifall han är förhindrad på kallelse av viceordförande. Samarbetskommittén skall också genast sammankallas på begäran av viceordförande för behandling av ett angivet ärende.

Möteskallelsen och föredragningslistan skall tillställas medlemmarna minst fem dagar före mötet om inte ärendet skall behandlas brådskande. Ärende som inte tagits upp på föredragningslistan kan behandlas vid mötet om samarbetskommitténs majoritet det föreslår.

Samarbetskommitténs möte är beslutfört då minst en representant från både arbetsgivar- och arbetstagargruppen och sammanlagt minst hälften av samarbetskommitténs medlemmar är närvarande vid mötet.

Samarbetskommitténs möten skall i regel hållas under arbetstid.

Beslutsfattande

Besluten vid samarbetskommitténs möten fattas på ordförandes föredragning genom enkel röstmajoritet. Vid lika röstetal avgör ordförandens röst, utom vid val då lotten avgör.

Vid samarbetskommitténs möte skall under ordförandens ledning föras protokoll, där man antecknar sammanträdestid, plats, deltagare, de vid sammanträdet behandlade ärendena samt förrättade omröstningar och fattade beslut.

Samarbetskommittén har rätt att kalla en av anställd eller utomstående sakkunnig för att höras eller tillåta hans närvaro vid mötet.

ÖVRIGT SAMARBETE

9 § **Arbetsplatsmötenas syfte och anordnande**

Avsikten med arbetsplatsmötena är att öka och förbättra samarbetet mellan de anställda som arbetar på samma arbetsplats. Arbetsplatsmötet anordnas så att möjligast många av verksamhetsenhetens anställda kan delta i mötet. Arbetsplatsmöten skall anordnas minst fyra gånger per år. Utomstående sakkunniga kan vid behov kallas till mötet.

Arbetsplatsens chef verkar som mötets sammankallare och som ordförande. Möte skall också sammankallas om $\frac{1}{3}$ av verksamhetsenhetens anställda föreslår detta. Mötessekreterare är den person som enhetens chef utsett. Meddelande om mötet och de ärenden som behandlas där, skall hållas framlagt för personalen i möjligast god tid före mötet på arbetsplatsens anslagstavla eller någon annan klart synlig plats.

Ärenden som behandlas vid arbetsplatsmöte

Vid arbetsplatsmötet behandlas frågor som omfattas av samarbetsförfarandet, till exempel följande ärenden:

- 1) personalutbildning och annan utveckling,
- 2) utvecklande av arbetsplatsens interna information samt informationen mellan den egna arbetsplatsen och andra arbetsplatser,
- 3) organisering av arbetstider samt arbets- och semesterturer,
- 4) allmänna arrangemang på arbetsplatsen, arbetsfördelning och arbetsomständigheter,
- 5) ändringsprojekt inom serviceverksamheten och initiativverksamheten
- 6) planer som gäller verksamhetsenhetens organisation och personal
- 7) förslag som gäller den ekonomiska situationen för ett verk, inrättning eller annan verksamhetsenhet, verksamhets- och ekonomiplanen samt budgeten och dess verkställighet,
- 8) övriga ärenden som deltagarna lagt fram

Planerings- och utvecklingsuppgifter

Personalen skall beredas tillfälle att delta i planerings- och utvecklingsuppgifter som berör det egna arbetet och arbetsmiljön samt arbetets genomförande i olika verksamhetsenheter. Möjligheten att medverka skall ordnas i så god tid att personalens ställningstaganden och synpunkter kan beaktas. Verksamhetsenhetens förman är skyldig att vinnlägga sig om att ärendena, som omfattas av samarbetsförfarande, blir behandlade på arbetsplatsen.

BEFRIELSE FRÅN TJÄNSTE- OCH ARBETSUPPGIFTER

10 § Staden skall befria de personalrepresentanter som avses i detta avtal från ordinarie tjänste- och arbetsuppgifter för den tid som dessa behöver för samarbetsförfarandet i enlighet med detta avtal, såvida befrielsen inte medför oskälig olägenhet för skötseln av tjänste- eller arbetsuppgifter.

MÖTESARVODE OCH ERSÄTTNING FÖR INKOMSTBORTFALL

11 § Av staden anställd tjänsteinnehavare eller arbetstagare, som deltar i samarbets- eller liknande organs möte som medlem, sekreterare eller sakkunnig har rätt att få ordinarie lön för mötestiden om mötet hålls under ifrågavarande persons normala arbetstid.

Till en person som avses i 1 momentet som vid någon annan tidpunkt än sin ordinarie arbetstid är närvarande minst ½ timme samarbets- eller liknande organs möte som medlem, sekreterare eller sakkunnig, betalas i mötesarvode samma belopp som tjänsteinnehavare betalas för deltagande i kommunala kommittéers sammanträden enligt ifrågavarande myndighets beslut samt resekostnadsersättning enligt samma grunder som i övrigt tillämpas för stadens tjänsteinnehavare.

Ifall tjänsteinnehavare eller arbetstagare inte har någon fastställd egentlig arbetstid börjar man betala mötesarvode åt honom/henne efter klockan 16.00.

Tillämpningsanvisning:

Till lärare, som inte har totalarbetstid (som inte har någon fastställd ordinarie arbetstid) och som under annan tid än de lektioner som antecknats i arbetsschemat men före klockan 16.00, under minst ½ timme är närvarande vid möte som avses i det allmänna avtalets 11 § 1 mom. betalas hälften av arvodet i enlighet med 2 mom. om läraren inte för samma möte har rätt till det arvode som avses i avtalets 11 § 2 mom.

FREDSPLIKT

12 § Den som är bunden av detta avtal får inte under avtalets giltighetstid vidta arbetskonfliktåtgärder för att avgöra en tvist som uppkommit om giltigheten, giltighetstiden eller det rätta innehållet i fråga om avtalet eller det därpå baserade lokala samarbetsavtalet. Arbetskonfliktåtgärder får inte heller vidtas för att avgöra en tvist som uppkommit med anledning av ett yrkande som grundar sig på avtalet eller för att ändra avtalet eller för att få till stånd ett nytt avtal.

Bland de frågor som omfattas av samarbetsförfarandet är arbetskonfliktåtgärder förbjudna då frågan är anhängig i ett samarbetsförfarande mellan parterna.

Tillämpningsanvisning:

I det fall som nämns ovan i 2 momentet är också ansökningsförbud och ansökningsblockad förbjudna.

Dessutom är en förening som är bunden till avtalet skyldig att se till att dess underställda föreningar, tjänsteinnehavare eller arbetstagare för vilka avtalet gäller, inte bryter mot den ovan i 1 och 2 momenten avsedda fredsplikten eller bestämmelserna i avtalet. Denna skyldighet som föreningen har omfattar även det att föreningen inte får ge stöd eller hjälp vid en förbjuden arbetskonfliktåtgärd eller på annat sätt bidra till sådana åtgärder, utan är skyldig att försöka få dem att upphöra.

AVGÖRANDE AV MENINGSSKILJAKTIGHETER

13 § De meningsskiljaktigheter, som orsakats av att man brutit mot fredsplikten eller försummat samarbetsförfarandet, avgörs såsom det har stadgats och bestämts om meningsskiljaktigheter orsakade av tjänste- och arbetskollektivavtal.

Tillämpningsanvisning:

Eventuella meningsskiljaktigheter om tillämpningen eller tolkningen av ett lokalt samarbetsavtal avgörs i förhandlingar mellan de lokala parterna. Ifall man inte kan lösa problemet i lokala förhandlingar finns det inget hinder för att behandla frågan i den ordning som anges i 9 – 11 § i huvudavtalet, även om man på grund av ärendets natur skall eftersträva att undvika detta.

GILTIGHETS TID OCH UPPSÄGNING

§ 14 Detta samarbetsavtal är ikraft tills vidare. Det kan skriftligt sägas upp att upphöra efter tre månader, varefter man tillämpar bestämmelserna i det allmänna avtalet. Om någon part säger upp avtalet, gäller uppsägningen samtliga parter.

VERKSTÄLLIGHET

§ 15 Detta avtal träder i kraft 1.1.2010.

Lovisa _____._____.2010

På Lovisa stads och fackföreningarnas vägnar:

Olof Gren
ordförande för personalsektionen

Minna Uusitalo
personalchef

Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade, FOSU

Pirkko Bengts
huvudförtroendeman

Kommunfackets union

Hans Träskelin
huvudförtroendeman, JHL

Kommunfackets union

Tom Nyström
huvudförtroendeman, Jyty

Tjänstemännens förhandlingsorganisation, TFO

Maria Pakarinen
huvudförtroendeman

Teknik och Hälsa, FKT rf

huvudförtroendeman

Tehy

Tuija Rytkölä
huvudförtroendeman