

SAMARBETSAVTAL FÖR LOVISA STAD

Behandlat av arbetarskydds- och samarbetsgruppen: 6.10.2026, § 43

Godkänt av stadsstyrelsen: 19.10.2026, § 292

I kraft från och med 1.1.2027

1. AVTALETS SYFTE

Arbetsgivaren och huvudavtalsorganisationernas representanter har i samarbete berett ett samarbetsavtal för Lovisa stad för att tydliggöra organiseringen av samarbetet på olika nivåer i Lovisa stad. Syftet med avtalet är att skapa ramar för ett sådant samarbete mellan arbetsgivaren och personalen som främjar uppnåendet av stadens mål och strategier och en resultatrik verksamhet samt personalens välbefinnande i arbetet och arbetslivets kvalitet. I allt samarbete betonas förtroende, öppen växelverkan, personalens deltagande och interaktiv ledning. För varje anställda vid Lovisa stad säkerställs möjlighet att påverka den utvecklingsverksamhet som gäller den anställdas eget arbete och arbetsgemenskapens verksamhet.

Samarbetet i Lovisa stad genomförs i enlighet med lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden (449/2007, nedan samarbetslagen) och med iakttagande av den goda praxis som beskrivs i detta avtal.

Separata lokala fackombudsavtal upprättas mandatperiodsspecifikt med huvudavtalsorganisationen (FOSU) och fackförbunden (Jyty, JHL och SuPer).

Dessutom har det upprättats ett avtal om organiseringen av arbetarskyddssamarbete i Lovisa stad, vilket genomförs i enlighet med lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006) samt det kommunala avtalet om arbetarskyddssamarbete. Lokalt har det också upprättats ett separat lokalt avtal där verksamhetsförutsättningarna för de arbetarskyddsfullmäktige fastställs mandatperiodvis.

Tillsammans bildar dessa avtal en avtalshelhet för samarbetet i Lovisa stad.

2. ORGANISERING AV SAMARBETE

Samarbetet i Lovisa stad indelas i direkt och representativt samarbete. Det direkta samarbetet genomförs på arbetsplatsnivå i det dagliga arbetet mellan en chef och en enskild anställd eller genom behandling av ärenden med arbetsgemenskapens personal på ansvarsområdes-, enhets- och verksamhetsställesnivå.

Det representativa samarbetet genomförs i staden mellan arbetsgivaren och företrädarna för personalen.

Det är arbetsgivaren som i första hand ansvarar för samarbetet enligt detta avtal. En förutsättning för att samarbetet ska kunna genomföras är att arbetsgivaren på förhand gett de delaktiga den information som behövs beträffande det ärende som ska behandlas genom samarbetsförfarande.

2.1 DIREKT SAMARBETE

Samarbetsärenden behandlas och avgörs i första hand på arbetsplatsen mellan chefen och en enskild person eller mellan chefen och en del av personalen. På den anställdas begäran kan också en sådan företrädare för personalen som avses i 3 § i samarbetslagen delta i behandlingen av ett ärende.

2.2 REPRESENTATIVT SAMARBETE

2.2.1 SAMARBETSKOMMITTÉN

I Lovisa är samarbetskommittén (SAK) samarbetsorganet för arbetsgivaren och personalen.

Samarbetskommittén fungerar som ett samarbetsorgan enligt detta avtal.

Samarbetskommittén har 12 medlemmar:

Företrädare för arbetsgivaren (6):

- stadsdirektören
- personalchefen
- förvaltningsdirektören
- tekniska direktören
- bildningsdirektören
- kultur- och välfärdsdirektören

Företrädare för personalen (6):

- Offentliga sektorns union JAU, 2 företrädare (JHL 1 och Jyty 1)
- Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU rf, 2 företrädare
- Social- och hälsovårdens förhandlingsorganisation Sote rf, 2 företrädare

Om huvudavtalsorganisationen eller fackförbundet inte har inlämnat en anmälan/fullmakt till arbetsgivaren, delar de övriga huvudavtalsorganisationerna företrädarskapet mellan sig.

Därtill har stadsstyrelsens ordförande närvaro- och yttranderätt. Vid behov kan andra direktörer och chefer kallas till sammanträdet som sakkunniga.

Konstituering

Stadsdirektören är ordförande för stadens samarbetskommitté, och då han är förhindrad fungerar förvaltningsdirektören som ordförande för gruppen. Om både stadsdirektören och förvaltningsdirektören är förhindrade väljs i början av sammanträdet en ordförande bland de närvarande.

Personalchefen är sekreterare för samarbetskommittén.

Sammanträden

Stadens samarbetskommitté sammanträder på kallelse av ordföranden. Samarbetskommittén ska också sammankallas utan dröjsmål, om ordföranden begär det för ett angivet ärende eller om hälften av samarbetskommitténs medlemmar föreslår det.

Möteskallelsen och föredragningslistan ska tillställas medlemmarna minst fyra dagar före sammanträdet, om inte ärendets brådskande natur kräver en snabbare behandling.

Samarbetskommitténs sammanträde är beslutfört när minst en medlem från varje arbetsgivar- och personalgrupp och sammanlagt minst hälften av samarbetskommitténs medlemmar är närvarande vid sammanträdet.

Samarbetskommitténs sammanträden ska i huvudsak hållas under arbetstid. Om ett sammanträde hålls utanför arbetstid betalas mötesarvode för sammanträdet i enlighet med förvaltningsstadgan.

Beslutsfattande

Över samarbetskommitténs sammanträden ska under ledning av ordföranden föras protokoll, i vilket antecknas sammanträdet tidpunkt, plats, deltagare, ärenden som behandlats vid sammanträdet samt förrättade omröstningar och fattade beslut.

2.2.2 LEDNINGSGRUPPER

Stadens ledningsgrupp

Stadsdirektören tillsätter ledningsgruppen, som har i uppgift att stöda stadsdirektören i behandlingen av sådana ärenden som är viktiga med tanke på stadens förvaltning och funktioner samt utvecklandet av staden. Stadsdirektören beslutar om ledningsgruppens sammansättning. Ledningsgruppen sammanjämkar beredningsarbetet och verksamhetspolitiken i staden iakttagande strategin. Ledningsgruppen bereder ärenden som berör hela staden för beslutsfattande och sörjer för att den interna kommunikationen och samarbetet genomförs.

Ledningsgruppen sammanträder regelbundet på kallelse av stadsdirektören. Stadsdirektören kallar vid behov stadsstyrelsens ordförande till ledningsgruppens sammanträde. Vid behov kan ledningsgruppen kalla sakkunniga och personalens representanter till sina sammanträden.

Ansvarsområdenas ledningsgrupper

Ansvarsområdenas direktörer, chefer och en representant för personalen som personalen beslutat om bildar en ledningsgrupp för vart och ett ansvarsområde som har i uppgift att stöda direktören i

behandlingen av sådana frågor som är centrala ur förvaltningsområdets synvinkel. Ansvarsområdets direktör beslutar om ledningsgruppens sammansättning. Vid behov kan ledningsgruppen kalla sakkunniga till sina sammanträden. Ekonomidirektören är medlem i ansvarsområdet stadskansliets ledningsgrupp.

2.2.3 ÖVRIG PERSONALREPRESENTATION

Stadsstyrelsen kan tillsätta en eller flera företrädare för personalen till arbetsgrupper som inrättas, om de ärenden som behandlas i arbetsgruppen kräver det. Företrädaren/företrädarna för personalen kallas till stadens chefsutbildningar, stadsstyrelsens ekonomiseminarium och fullmäktiges aftonskolor, om det är ändamålsenligt med tanke på det innehåll som behandlas.

2.2.4 GENOMFÖRANDE AV FÖRARANDET FÖR REPRESENTATIVT SAMARBETE

Representativt samarbete har genomförts när ett ärende har behandlats av samarbetskommittén eller i separata förhandlingar mellan arbetsgivaren och företrädarna för personalen.

Vittomfattande ärenden och ärenden som rör personalen i allmänhet behandlas i det samarbetsorgan som avses i 14 § i samarbetslagen.

3. ÄRENDEN SOM BEHANDLAS I SAMARBETE

Vid samarbetsförfarande ska enligt samarbetslagen behandlas åtminstone ärenden som gäller

1. sådana förändringar i organiseringen av arbetet, kommunens servicestruktur, i kommunindelningen eller i samarbetet mellan kommunerna som har betydande konsekvenser för personalens ställning
2. principerna för omorganisering av tjänsterna, om ärendet kan ha väsentliga personalkonsekvenser såsom anlitande av utomstående arbetskraft eller överlåtelse av rörelse
3. principer och planer som hänför sig till personalen, utvecklandet av och likvärdigt bemötande av personalen samt till det interna informationsutbytet inom arbetskollektivet
4. överföring av arbetstagare till anställning på deltid, permittering eller uppsägning, om dessa åtgärder vidtas av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker.

Om det i kommunens eller välfärdsområdets budgetförslag förutsätts åtgärder vilkas genomförande sannolikt leder till flera uppsägningar, överföringar till anställning på deltid, permitteringar eller avsevärda försämringar i anställningsvillkoren, ska åtgärderna behandlas vid samarbetsförfarande innan kommunstyrelsen eller välfärdsområdesstyrelsen ger sitt slutliga budgetförslag till kommun- eller välfärdsområdesfullmäktige.

Att ärenden kommer upp till samarbetsförfarande säkerställs genom öppen växelverkan och bra informering.

4. FULLGÖRANDE AV SAMARBETSSKYLDIGHETEN

Fullgörandet av samarbetsskyldigheten definieras i lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden, § 13.

5. VERKSAMHETSFÖRUTSÄTTNINGAR FÖR DE FACKOMBUD SOM DELTAR I REPRESENTATIVT SAMARBETE

Fackombudens tidsanvändning och övriga verksamhetsförutsättningar fastställs i lokala avtal mellan Lovisa stad och huvudavtalsorganisationerna eller lokala fackförbund.

Utförandet av uppgifter som följer av samarbetslagen hör inte till skötseln av fackombudens fackombudsuppgifter. För skötseln av uppgifter som följer av lagen ska ges tillräcklig befrielse från arbetet samt ersättning för inkomstbortfall (samarbetslagen, § 20).

6. AVTALETS GILTIGHETSTID OCH UPPSÄGNING

Avtalet träder i kraft efter att valresultatet för arbetarskyddsperioden 2026–2029 har fastställts. Efter ikraftträdandet gäller avtalet tills vidare. Lovisa stad eller huvudavtalsorganisationernas representanter kan säga upp avtalet med en uppsägningstid på tre månader.

7. UNDERSKRIFTER

På Lovisa stads vägnar:

Tomas Björkroth
stadsdirektör

Meri Lohenoja
stadsstyrelsens ordförande

På Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade rf:s vägnar:

Aki Mustonen

På Offentliga sektorns union rf:s vägnar:

Juha-Pekka Palasmaa, Jyty rf

Kristina Partanen, JHL rf