



# KOLLEKTIVAVTAL

för kristliga organisationer

1.5.2012 – 31.5.2014

Arbetsgivarna för servicebranschen PALTA

PB 62 (Södra kajen 10)  
00131 Helsingfors

Telefon 020 595 5000  
Fax 020 595 5001

[www.palta.fi](http://www.palta.fi)

Experter:

JM Tomi Haapman

tfn 020 595 5061

Vicehäradshövding Anssi Rautiainen

tfn 020 595 5066

Sekreterare

Anne Salminen

tfn 020 595 5040

## Innehåll

Ramavtal för kristliga organisationer .....	1
Kapitel 1: Allmänna bestämmelser .....	1
§ 1 Avtalets omfattning .....	1
§ 2 Arbetstagare som har sänts på arbete utomlands .....	1
§ 3 Centralorganisationsavtal .....	1
§ 4 Lokala avtal .....	2
§ 5 Gällande förmåner .....	2
§ 6 Avgörande av meningsskiljaktigheter och förhandlingsordning .....	2
§ 7 Fredsplikt .....	2
§ 8 Giltighetstid .....	2
Kapitel 2: Arbetsledning och anställningsförhållande .....	3
§ 1 Arbetsledning och rätten att organisera sig .....	3
§ 2 Hur anställningen inleds .....	3
§ 3 Hur anställningen avslutas .....	3
Kapitel 3: Lön .....	4
§ 1 Lönegrunder .....	4
§ 2 Hur lönen betalas .....	4
§ 3 Delning av lönen .....	4
Kapitel 4: Arbetstid .....	4
§ 1 Arbetstid .....	4
§ 2 Söckenhelger .....	6
§ 3 Merarbete .....	6
§ 4 Övertidsarbete .....	6
§ 5 Hur ersättningen för mer- och övertidsarbete räknas ut och byts ut mot ledighet .....	7
§ 6 Söndagsarbete .....	7
§ 7 Ledighet per vecka .....	7
§ 8 Beredskap .....	7
Kapitel 5: Semester och ledighet .....	8
§ 1 Semester .....	8
§ 2 Sparad ledighet .....	8
§ 3 Semesterpremie .....	8
§ 4 Lön för sjuktid .....	9
§ 5 Läkarkontroller .....	10
§ 6 Kort tillfällig frånvaro .....	10
§ 7 Moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps-, föräldra- och vårdledighet .....	11
Kapitel 6: Organisationsverksamhet .....	12
§ 1 Förtroendemän .....	12
§ 2 Sammankomster på arbetsplatsen .....	12
§ 3 Inkassering av medlemsavgift .....	12
Kapitel 7: Övriga bestämmelser .....	12
§ 1 Resekostnader och dagtraktamenten .....	12
§ 2 Grupplivförsäkring .....	12
§ 3 Utbildning .....	13
§ 4 Avtalets giltighetstid .....	13
Kollektivavtal om arbete utomlands .....	14
§ 1 Avtalets tillämpningsområde .....	14
§ 2 Allmänna principer .....	14
§ 3 Arbetsavtal .....	14

§ 4 Lön .....	14
§ 5 Utlandsuppdrag.....	15
§ 6 Semester.....	15
§ 7 Semesterpremie.....	15
§ 8 Hur utlandsuppdraget avbryts .....	15
§ 9 Anställningens fortbestånd efter utlandsuppdraget .....	16
§ 10 Hur anställningen sägs upp.....	16
§ 11 Ledighet med och utan lön .....	16
§ 12 Ersättning av resekostnader.....	17
§ 13 Logi utomlands och ersättning av kostnaderna .....	17
§ 14 Barnens skolgång och ersättning av kostnaderna.....	17
§ 15 Företagshälsovård och ersättning av kostnader utomlands .....	18
§ 16 Försäkringar .....	18
§ 17 Avgörande av meningsskiljaktigheter och förhandlingsordning.....	18
§ 18 Giltighetstid .....	18
Protokoll över arbete utomlands.....	19
Löneavtal för kristliga organisationer .....	22
§ 1 Avtalets omfattning.....	22
§ 2 Dyrortsklassificering .....	22
§ 3 Lönegrunder.....	22
§ 4 Hur lönen fastslås enligt uppgiftens svårighetsgrad .....	22
§ 5 Uppgiftsbaserad lönedel .....	23
§ 6 Individuell lönedel.....	23
§ 7 Erfarenhet .....	24
§ 8 Minimilön .....	24
§ 9 Tillämpning av lönebestämmelserna.....	24
§ 10 Avgörande av meningsskiljaktigheter .....	25
§ 11 Gällande förmåner .....	25
§ 12 Fredsplikt.....	25
§ 13 Giltighetstid .....	25
§ 14 Ikraftträdelsebestämmelse .....	26
Dyrortsklassificering av kommunerna .....	27
SVÅRIGHETSGRUPPERING.....	28
Lön fr.o.m. 1.5.2012.....	29
Löner fr.o.m. 1.6.2013.....	29
Förtroendemannaavtal.....	30
Utbildningsavtal .....	36
Avtal om lokala avtal.....	38
Bilaga till underteckningsprotokoll för Arbets- och tjänstekollektivavtal .....	43

# Ramavtal för kristliga organisationer

## Kapitel 1: Allmänna bestämmelser

### § 1 Avtalets omfattning

1. Detta avtal tillämpas på arbetstagare som är anställda av kristliga organisationer och stiftelser (nedan organisation) som är medlemmar i Arbetsgivarna för servicebranschen PALTA.

Avtalet tillämpas också på annan än organisationens huvudsakliga verksamhet i de fall då det är fråga om osjälvständig verksamhet som kompletterar eller stöder den huvudsakliga.

2. Innan detta kollektivavtal börjar binda en i punkt 1 nämnd organisation ska man avtala om detta med undertecknarorganisationen. Samtidigt avtalas om nödvändiga tillägg till eller undantag från avtalet.
3. Avtalet gäller inte personer som hör till organisationens ledning eller personer som har sådan ställning att de företräder arbetsgivaren när anställningsvillkoren för arbetstagare som omfattas av detta kollektivavtal fastställs.
4. Avtalet tillämpas på arbetstagare som sänts utomlands på det sätt som följer nedan.

### § 2 Arbetstagare som har sänts på arbete utomlands

1. Detta avtal tillämpas på arbetstagare som har sänts utomlands på arbete med undantag för bestämmelserna om arbetstiden.
2. Undertecknarorganisationerna avtalar med ett separat avtal om de från detta avtal avvikande löne- och andra anställningsvillkoren för de arbetstagare som sänts på arbete utomlands där bestämmelserna går före de bestämmelser som i kollektivavtalet gäller lönen och det separata avtalet.

### § 3 Centralorganisationsavtal

Som en del av detta kollektivavtal tillämpas följande centralorganisationsavtal som binder undertecknarorganisationerna (PT-FTFC):

Allmänt avtal  
Samarbetsavtal  
Avtalet om systemet med vårdhänvisning  
Avtalet om arbetsplatsmåltider

Om ändringar görs i dessa avtal, avtalas separat om att de ingår som en del av detta kollektivavtal.

#### **§ 4 Lokala avtal**

Man kan avtala annorlunda om bestämmelserna i detta kollektivavtal i enlighet med protokollet över lokala avtal mellan undertecknarorganisationerna.

#### **§ 5 Gällande förmåner**

1. Kollektivavtalet gäller inte de i detta kollektivavtal nämnda särskilda förmåner som grundar sig på avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.
2. Sådana förmåner som man avtalat om med detta kollektivavtal ersätter motsvarande tidigare gällande förmåner om inte undertecknarorganisationerna eller de lokala parterna separat avtalar annorlunda.

#### **§ 6 Avgörande av meningsskiljaktigheter och förhandlingsordning**

1. Arbetsgivaren och arbetstagarna eller förtroendemannen förhandlar först om meningsskiljaktigheter gällande detta avtal. Om man inte i förhandlingarna når enighet förhandlar de undertecknarorganisationer vilkas medlemmar frågan gäller om saken. Om man inte heller i dessa förhandlingar mellan undertecknarorganisationerna når enighet kan saken lämnas för avgörande i arbetsdomstolen.
2. I de fall då de lokala förhandlingarna leder till resultat, upprättas en promemoria över frågan som båda parterna undertecknar och där man nämner den fråga som var föremål för förhandlingarna och resultatet. Om de lokala förhandlingarna inte leder till resultat och den ena parten vill underkasta frågan för undertecknarorganisationernas avgörande ska en promemoria upprättas över frågan och undertecknas av vardera parten och där man angett den fråga som är föremål för meningsskiljaktigheterna samt fakta och båda parternas åsikter.

#### **§ 7 Fredsplikt**

Alla stridsåtgärder som riktar sig mot detta avtal i sin helhet eller någon av dess enskilda bestämmelser är förbjudna.

#### **§ 8 Giltighetstid**

1. Detta avtal är i kraft på det sätt som undertecknarorganisationerna separat kommit överens om. Därefter förlängs avtalet med ett år i sänder, om det inte sägs upp minst två månader innan det löper ut.
2. Avtalsbestämmelserna gäller tills ett nytt avtal ingåtts eller någondera parten skriftligt konstaterat att förhandlingarna har avslutats.

## Kapitel 2: Arbetsledning och anställningsförhållande

### § 1 Arbetsledning och rätten att organisera sig

1. Arbetsgivaren har rätt att leda och fördela arbetet samt anställa och avskeda arbetstagare.
2. Rätten att organisera sig är ömsesidigt okränkbar.

### § 2 Hur anställningen inleds

1. När anställningen börjar kan man komma överens om en högst fyra månader lång provotid, under vilken arbetsavtalet ömsesidigt kan sägas upp utan iakttagande av uppsägningstiden. I anställningar som är kortare än åtta månader kan provotiden vara högst hälften av den tid arbetsavtalet varar.
2. Arbetsavtalet ingås skriftligt. Man kan dock muntligt avtala om ett tidsbundet anställningsförhållande för högst tre månader under förutsättning att arbetstagaren skriftligt informeras om hur länge anställningen varar och om den ordinarie arbetstiden.
3. En tidsbunden anställning kan ingås i enlighet med grunderna i arbetsavtalslagen.

### § 3 Hur anställningen avslutas

1. Om man inte avtalat annorlunda ska arbetsgivaren när han/hon säger upp ett tills vidare gällande arbetsavtal tillämpa nedan nämnda uppsägningstider, som är beroende av hur länge anställningen varat:

0–1 år	14 dagar
över 1–högst 4 år	1 mån
över 4–högst 8 ”	2 mån
över 8–högst 12 ”	4 mån
över 12 år	6 mån

Om man inte avtalat om annat ska arbetstagaren när han/hon säger upp ett tills vidare gällande arbetsavtal iaktta en uppsägningstid om 14 dagar när anställningen har varat högst fem år och en månad när den varat över fem år.

2. En tidsbunden anställning upphör utan uppsägningstid när den avtalade arbetsperioden löper ut.

## **Kapitel 3: Lön**

### **§ 1 Lönegrunder**

1. Undertecknarorganisationerna avtalar separat i löneavtalet om lönegrunderna, lönen och hur lönen betalas.

### **§ 2 Hur lönen betalas**

1. Om man inte avtalat annat med arbetsgivaren eller om arbetsgivaren inte tillämpar ett annat förfarande, betalas lönen till den penninginrättning arbetstagaren anvisat, där lönen enligt arbetsavtalslagen ska kunna lyftas på förfallodagen. Lönen till en arbetstagare med timlön kan betalas en gång i månaden.

När lönen förfaller till betalningen en sådan dag då penninginrättningarna håller stängt, är närmaste föregående dag förfallodag.

När lönen förfaller till betalning mitt under en lönebetalningsperiod på grund av att anställningen avslutas, kan slutlikviden betalas i samband med följande lönebetalningsdag efter det att anställningen avslutats.

2. Sådana tillägg och ersättningar, som utgår enligt utfört arbete under lönebetalningsperioden eller annan grund som hänför sig till lönebetalningsperioden, betalas senast i samband med lönebetalningen följande lönebetalningsperiod.

### **§ 3 Delning av lönen**

1. Månadslönen delas när anställningen eller en oavlönad frånvaro börjar eller slutar under lönebetalningsperioden samt när lönebetalningsgrunden ändras under lönebetalningsmånaden. Divisorn och multiplikatorn för del av månadslönen bestäms enligt det faktiska antalet arbetsdagar i månaden.
2. När lönen räknas ut för kortare tid än en dag tillämpas divisorn för månadslön enligt § 5 i kapitel 4.

## **Kapitel 4: Arbetstid**

### **§ 1 Arbetstid**

1. Arbetstagarens ordinarie arbetstid i kontorsarbete är i genomsnitt högst 7,5 timmar i dygnet och högst 37,5 timmar i veckan.



2. Den ordinarie arbetstiden är i annat arbete än kontorsarbete i genomsnitt högst 8 timmar i dygnet och 38 ¼ timmar i veckan.

Arbetstiden i denna punkt kan arrangeras med tillämpning av det som i arbetstidslagen avses med periodarbete, ifall arbetstagaren arbetar på ett kurscentrum, en restaurang eller motsvarande.

3. Ifall arbetsgivaren inte övervakar arbetstiden på grund av arbetets karaktär eller möjligheten att övervaka arbetsprestationen, tillämpas inte heller arbetstidsbestämmelserna enligt detta avtal på sådana arbetsuppgifter.
4. Den ordinarie arbetstiden per dygn kan, om man på förhand avtalar om det, tillfälligt förlängas med högst en timme. Förutsättningen är att den ordinarie arbetstiden per vecka under en utjämningsperiod om högst tre veckor jämnas ut och enligt en på förhand uppgjord arbetsskiftförteckning som baserar sig på den ordinarie veckoarbetstiden enligt punkt 1 eller 2.
5. Ifall det på grund av verksamheten på arbetsplatsen är befogat kan den ordinarie arbetstiden också ordnas så att den i genomsnitt är den ovan i punkt 1 och 2 nämnda. Detta förutsätter att en arbetsskiftförteckning på förhand har gjorts upp för minst den tid under vilken den ordinarie veckoarbetstiden ska jämnas ut till genomsnittet. Den ordinarie arbetstiden får inte en enda vecka under utjämningsperioden överstiga 48 timmar och arbetstiden ska jämnas ut till den ovan nämnda genomsnittliga arbetstiden under en högst sex veckor lång period.

**Rekommendation:** Man ska undvika arbetsskift som är längre än 10 timmar.

6. När en arbetstagare deltar i ansvarsuppgifter på kurser, läger eller motsvarande tillfällen, ska den arbetstid som då räknas som arbetstid fastställas på förhand.

**Protokollsanteckning:**

Till en person som deltar i här avsett tillfälle ges arbetstidsgottgörelse som till sin ersättningsnivå i tillämpliga delar följer de principer som i kyrkans allmänna tjänstekollektivavtal gäller lägerarbete. Man kan lokalt närmare avtala om frågan.

7. När punkt 4 eller 5 tillämpas görs på förhand upp en arbetsskiftförteckning omfattande minst tre veckor, vilken delges arbetstagarna i god tid och minst en vecka innan förteckningen träder i kraft. Arbetsskiftförteckningen kan ändras endast på överenskommelse eller på grund av på förhand oväntade vägande skäl vid förutsättningarna att låta utföra arbetet. Man ska sträva efter att avtala om ändringen och meddela arbetstagaren om den minst tre dagar på förhand ifall det är möjligt.

**Rekommendation:** Man ska undvika att använda arbetsskift som är kortare än fyra timmar om inte arbetstagarens behov eller annan motiverad grund förutsätter det.

8. Arbetstiden per dygn ordnas så, om inte orsak till annat förfarande föreligger, att den med undantag för en ½ timmes vilopaus är sammanhängande. Man kan lokalt avtala om att vilopausen är en (1) timme. Ifall arbetstagaren utan hinder får avlägsna sig från arbetsplatsen under vilopausen inräknas den inte i arbetstiden.

9. Man ska försöka ordna så att arbetsveckan är fem dagar från måndag till fredag, om inte verksamheten kräver annat.
10. När en arbetstagare arbetar utanför sin fasta arbetsplats, kan arbetstiden och ersättningarna för arbetstid fastslås avvikande från bestämmelserna i detta avtal i enlighet med lokal praxis eller enligt avtal.
11. Tid som används för resor är inte arbetstid. Lönen minskas dock inte för den tid som åtgår till resor under resedagar.
12. Man kan avtala avvikande om den i 13 § i arbetstidslagen avsedda flexibla arbetstiden samt om överskridning och underskridning av det maximala antalet flextimmars (40 h) liksom om det maximala antalet flextimmars per dag (3 h).

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan dessutom avtala om tillfällig överskridning av flexgränserna per dygn och flextiden samt om hur den beaktas som intjänad arbetstid.

## **§ 2 Söckenhelger**

1. Extra lediga dagar är långfredagen, annandag påsk, Kristi himmelfärdsdag, midsommaraftonen samt nyårsdagen, första maj, trettondagen, självständighetsdagen, julaftonen, juldagen och annandag jul när de infaller på annan dag än lördag eller söndag.
2. Var och en av de ovan uppräknade dagarna förkortar den ordinarie arbetstiden per vecka eller arbetsperiod med i genomsnitt det dagliga antalet arbetstimmar (veckoarbetstiden/5).

## **§ 3 Merarbete**

1. Merarbete är arbete, som utförs utöver den ordinarie arbetstiden men som inte är lagstadgat övertidsarbete (över 8 timmar/dygn eller över 40 timmar/vecka). För merarbete betalas enkel timlön för utförda arbetstimmar.
2. Arbetstagarens samtycke krävs för merarbete på dag som enligt arbetsskiftsförteckningen är ledig dag.
3. Merarbete inräknas inte i övertidskvoterna enligt arbetstidslagen.

## **§ 4 Övertidsarbete**

1. För arbete, som utförs utöver den lagstadgade arbetstiden per dygn (över 8 timmar/dygn) eller den genomsnittliga maximala arbetstiden per dygn, betalas för de två första timmarna med 50 % förhöjd och för de därpå följande timmarna med 100 % förhöjd lön.

2. Veckoövertid är arbete som inte är i punkt 1 avsett övertidsarbete per dygn och som utförs utöver den lagstadgade maximala arbetstiden (över 40 timmar/vecka) per vecka eller när genomsnittlig veckoarbetstid tillämpas utöver den maximala arbetstiden under utjämningsperioden och för arbetet betalas med 50 % förhöjd lön för de 8 första timmarna och för därpå följande timmar med 100 % förhöjd lön.
3. I periodarbete ska för arbete utfört utöver den ordinarie arbetstiden i en två veckors period för de första 12 timmarna och i en tre veckors period för de första 18 timmarna betalas med 50 % förhöjd lön och för därpå följande timmar med 100 % förhöjd lön.

## **§ 5 Hur ersättningen för mer- och övertidsarbete räknas ut och byts ut mot ledighet**

1. När man räknar ut mer- eller övertidsersättningen eller andra timbaserade ersättningar får man arbetstagarens timlön så att månadslönen divideras med talet 160. Ifall arbetstiden per vecka är längre eller kortare än 37,5 timmar är divisorn större eller mindre i samma förhållande.
2. Den lön som betalas för mer- eller övertidsarbete kan med samtycke av arbetsgivaren och arbetstagaren bytas ut mot ledighet, förhöjd med samma procenttal, under ordinarie arbetstid.

## **§ 6 Söndagsarbete**

1. För söndagsarbete, varmed avses arbete utfört på söndag, annan kyrklig högtidsdag, första maj och självständighetsdagen, betalas utöver den lön som betalas för denna tid, förhöjning för söndagsarbete som är grundtimlönen förhöjd med 100 %. Ersättningen kan med arbetsgivarens och arbetstagarens samtycke bytas ut mot motsvarande ledighet under ordinarie arbetstid.

## **§ 7 Ledighet per vecka**

1. I enlighet med arbetstidslagen ska arbetstagaren varje arbetsvecka få ledighet per vecka.
2. Arbetstagaren erlaggs för arbete som han/hon tillfälligt utför under sin veckoledighet så att hans/hennes ordinarie arbetstid förkortas senast under följande kalendermånad eller så att enkel timlön betalas de arbetstimmar han/hon utfört under sin veckoledighet utöver månadslönen och eventuella ersättningar för övertidsarbete och förhöjd ersättning för söndagsarbete.

## **§ 8 Beredskap**

1. Om arbetstagaren enligt sitt avtal är skyldig att vara anträffbar och ha jourberedskap, betalas för sådan beredskapstid penningersättning per timme, som är minst 15 % av grundtimlönen beroende på beredskapen och den bundenhet denna medför.

2. Avtal ska ingås om ersättningen för ovan nämnda beredskap innan den börjar.
3. Beredskapen inräknas inte i arbetstiden. Man kan avtala om att ersättningen för beredskapen byts ut mot ledig tid motsvarande ersättningsprocenten.

## **Kapitel 5: Semester och ledighet**

### **§ 1 Semester**

1. Arbetstagaren tjänar in semester för varje full kvalifikationsmånad:
  - a) två vardagar
  - b) två och en halv vardagar, om arbetstagaren i slutet av mars har varit anställd av samma arbetsgivare utan avbrott i minst ett år.
  - c) tre vardagar, om arbetstagaren har minst 15 års heltids- tjänstgöringstid och i slutet av mars har varit anställd av samma arbetsgivare utan avbrott i minst ett år.
2. Ifall arbetstagaren på basis av tillämpad praxis eller avtal har haft rätt till ovan nämnda längre semester, tillämpas denna praxis, om inte annat avtalas.
3. I övrigt tillämpas semesterlagen på semestern och den lön som betalas för semestertiden. Semesterlönen räknas ändå på den lön som är gällande när semestern inleds. När daglönen räknas ut används talet 25 som divisor. Man kan lokalt avtala annorlunda om utbetalningen av semesterlönen.

### **§ 2 Sparad ledighet**

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan genom avtal med stöd av 27 § i semesterlagen och 23 § i arbetstidslagen komma överens om användning av sparad ledighet. Man kan spara den del av semestern som överstiger 18 dagar samt mer- och övertidsersättningar som man separat kommer överens om att ska ges som ledighet.

### **§ 3 Semesterpremie**

1. Till arbetstagaren betalas 50 % av den kollektivavtalsenliga semesterlönen i semesterpremie. Semesterpremien betalas senast i samband med följande lönebetalning efter varje minst en vecka lång semesterdel, om inte annan praxis tillämpas eller man avtalar annorlunda.
2. Förutsättningen för att semesterpremien ska betalas är att arbetstagaren inleder sin semester vid avtalad tidpunkt och återvänder från den om inte hindret är i semesterlagens 7 § nämnd eller annan godtagbar orsak.

Vårdledighet likställs med frånvaro med arbetsgivarens samtycke. Förutsättningen för att semesterpremien betalas är att arbetstagaren återvänder till arbetet efter anmäld vårdledighet.

3. Semesterpremie betalas också till en arbetstagare som går i ålders- eller invalidpension och till en person som efter fullgjord värnplikt återvänder till arbetet.
4. Semesterpremien eller en del av den kan bytas mot ledig tid, ifall arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om detta.

#### § 4 Lön för sjuktid

1. Om arbetstagaren sedan han/hon inlett arbetet på grund av sjukdom eller olycksfall är förhindrad att utföra sitt arbete, betalar arbetsgivaren när anställningen fortgår lön på basis av hur länge anställningen varat utan avbrott enligt följande:

Anställningen har varat:

under 1 mån	sjukdagar och 9 följande vardagar (50 % av lönen)
under 3 år	4 veckor
3–5 år	5 veckor
5–10 år	8 veckor
över 10 år	10 veckor

När orsaken till frånvaron är olycksfall i arbetet, våld mot arbetstagaren i tjänsten eller yrkessjukdom betalas lön i 12 veckor.

Om samma sjukdom återkommer inom 30 dagar från det att arbetstagaren återvände till arbetet, räknas den tid för vilken lön betalas för sjuktid som om det vore fråga om en sjukperiod.

Arbetsgivaren betalar lönen direkt till arbetstagaren och ansöker om sjukdagpenning när arbetstagaren lämnat de utredningar som krävs, vilket ska ske utan dröjsmål.

Ovan nämnda gäller också andra dagpenningar som betalas ut på basis av lag eller av arbetsgivaren bekostad försäkring.

Ifall arbetstagaren är frånvarande utan lön av orsak som tidigare uppstått, föreligger inte ovan nämnda skyldighet att betala lön.

2. Arbetstagaren är skyldig att utan dröjsmål meddela arbetsgivaren om sin sjukdom.
3. På begäran ska läkarintyg företes över arbetsoförmågan. Arbetsgivaren kan utse den läkare som ska användas och betalar då de kostnader som föranleds av anskaffningen av läkarintyget.

## § 5 Läkarkontroller

1. Arbetsgivaren minskar inte arbetstagarens lön för ordinarie arbetstid i följande fall. Förutsättningen är att kontrollerna och undersökningarna arrangeras så att onödigt förlust av arbetstid undviks, att kontrollerna inte har kunnat skötas utom arbetstid och att arbetsgivaren på förhand fått meddelande om frånvaron.
  - a) Arbetstagaren genomgår för konstaterande av sjukdom, vård eller ordination av hjälpmedel (t.ex. glasögon) på nödvändig läkarundersökning och laboratorie- eller röntgenundersökning till vilken arbetstagaren remitterats av läkare i samband med läkarundersökningen. Detta gäller också arbetsförmåga som orsakas av läkarundersökning samt kontroll eller undersökning av sjukdomssymptom på sjukhus.
  - b) Arbetstagaren går på kontroll på grund av tidigare konstaterad sjukdom i följande fall:
    - när sjukdomen fortgår och läkarvård behövs
    - på läkarundersökning som förutsätts för vårdåtgärder vid kronisk eller långvarig sjukdom. Detta gäller också arbetsförmåga orsakad av vårdåtgärderna.
  - c) För tid som åtgått till vård av akut tandsjukdom, om tandsjukdomen före vårdåtgärderna gör arbetstagaren oförmögen att arbeta
  - d) Undersökning av gravid arbetstagare som krävs för utbetalning av moderskapspenning.
  - e) När arbetstagaren går på lagstadgade hälsokontroller eller kontroller som godkänts i företagshälsovårdens verksamhetsplan.

## § 6 Kort tillfällig frånvaro

1. Om arbetstagaren inte avtalat annorlunda med arbetsgivaren har han/hon rätt att vara frånvarande från arbetet en arbetsdag på grund av nedan nämnda händelser, och frånvaron minskar inte heller arbetstagarens lön eller semester. En sådan frånvaro med lön är högst en dag utom i det fall att ett barn akut insjuknar.
  - a) När barn under 10 år eller ett funktionshindrat barn plötsligt insjuknar till den del frånvaron är nödvändig för att ordna vården av barnet eller för att vårda det. Frånvaron med lön får dock inte överskrida tre kalenderdagar, dagen för insjuknandet medräknad och hela frånvaron får inte överskrida fyra arbetsdagar. Orsaken till frånvaron ska på begäran bestyrkas med läkarintyg och på begäran ska utredning ges över den andra vårdnadshavarens förhinder att sköta barnet.
  - b) Vid plötslig sjukdom i familjen som kräver vård. Orsaken till frånvaron ska på begäran bestyrkas med läkarintyg och vid behov ska en utredning ges om vårdens behövlighet.

**Protokollsanteckning:**

Arbetsgivaren strävar efter att för arbetstagaren ordna möjlighet till kort frånvaro utan lön då en annan nära anhörig till arbetstagaren insjuknar.

- c) Vid familjemedlems död.
- d) Vid familjemedlems eller nära anhörigs begravning.

**Protokollsanteckning:**

Med nära anhörig avses arbetstagarens maka/make, barn, barnbarn, föräldrar, mor- och farföräldrar samt syskon och svärföräldrar.

- e) Egen vigsel.
  - f) Flyttningsdag.
  - g) Egen 50- och 60-årsdag.
  - h) Då värnpliktig deltar i värnpliktsuppbåd.
2. Till arbetstagare som deltar i repetitionsövning betalas för de dagar han/hon deltagit i repetitionsövningen skillnaden mellan lönen och reservistlönen.
  3. Arbetstagaren har rätt att delta i kommunfullmäktige- eller kommunstyrelsemöten eller enligt lag tillsatt valnämnds möten.
  4. Arbetstagarens löne- och semesterförmåner minskas inte då han/hon som vald representant deltar i löntagarnas centralorganisations eller undertecknade förbunds representantskaps- eller styrelsemöten eller som medlem i den delegation som behandlar detta avtal.
  5. Arbetstagaren ska utan dröjsmål och i mån av möjlighet på förhand meddela om frånvaro enligt denna paragraf.

**§ 7 Moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps-, föräldra- och vårdledighet**

1. Arbetstagarens särskilda moderskaps-, moderskaps-, faderskaps-, föräldra- och vårdledighet bestäms enligt arbetsavtalslagen och sjukförsäkringslagen.
2. Arbetsgivaren betalar arbetstagaren full lön från början av moderskapsledigheten i tre månader då anställningen fortgår. Arbetsgivaren ansöker om moderskapspenningen för den tid han/hon betalar lön efter att arbetstagaren utan dröjsmål gett behövliga utredningar.

Ifall arbetstagaren av orsak som tidigare uppstått är frånvarande utan lön, är arbetsgivaren dock inte skyldig att betala lön med stöd av ovan nämnda.

## **Kapitel 6: Organisationsverksamhet**

### **§ 1 Förtroendeman**

1. Var och en organiserad arbetstagare hos arbetsgivaren har rätt att bland sig välja en förtroendeman och en vice förtroendeman för att handha de frågor, som gäller tolkningen av detta kollektivavtal eller andra frågor i anslutning till anställningsförhållandet.
2. Till övriga delar tillämpas det förtroendemannaavtal undertecknarorganisationerna ingått.

### **§ 2 Sammankomster på arbetsplatsen**

1. Registrerad underförening, dess avdelning på arbetsplatsen, arbetslag eller motsvarande i den undertecknarorganisation som är part i detta kollektivavtal, har möjlighet att utom arbetstid i av arbetsgivaren anvisade lämpliga utrymmen ordna möten om frågor som rör arbetsplatsens arbetsförhållanden på följande villkor:
  - a) Om möte hålls på arbetsplatsen ska det överenskommas med arbetsgivaren, om möjligt tre dagar före mötet.
  - b) Mötets arrangör ansvarar för ordningen vid mötet samt för möteslokalens snygghet.
  - c) Mötets arrangör har rätt att till mötet inbjuda representanter för det förbund som är part i kollektivavtalet, för dess underförening och för centralorganisationerna.

### **§ 3 Inkassering av medlemsavgift**

1. Medlemsavgifterna till det förbund som är part i detta avtal inkasseras från arbetstagarens lön, om han/hon gett sin fullmakt till detta. Arbetstagaren får vid årets slut ett intyg över den innehållna summan.

## **Kapitel 7: Övriga bestämmelser**

### **§ 1 Resekostnader och dagtraktamenten**

1. I fråga om ersättningar för resekostnader och dagtraktamenten tillämpas gällande ersättningspraxis eller avtalade grunder och ersättningar.

### **§ 2 Grupplivförsäkring**

1. Arbetsgivaren tecknar på sin bekostnad en grupplivförsäkring för tjänstemännen enligt avtal mellan centralorganisationerna.



## **§ Utbildning**

1. Beträffande den yrkesutbildning arbetsgivaren ordnar, gemensam utbildning och fackföreningsutbildning tillämpas det utbildningsavtal undertecknarorganisationerna ingått.

## **§ 4 Avtalets giltighetstid**

1. Avtalet är i kraft för en separat avtalad period och förlängs därefter för ett år i sänder, om det inte sägs upp en månad innan det löper ut.
2. Avtalets bestämmelser gäller tills ett nytt avtal trätt i kraft eller tills någondera avtalsparten konstaterat att förhandlingarna har avslutats.

Helsingfors 14.11.2011

ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHEN PALTA rf

KYRKLIGA FACKFÖRBUND INOM AKAVA AKI

KYRKLIGA SEKTORN rf

## Kollektivavtal om arbete utomlands

### § 1 Avtalets tillämpningsområde

Avtalet gäller arbetstagare som sänts utomlands på arbete samt vistelser i hemlandet vilka direkt hänför sig till arbetet utomlands.

**Protokollsanteckning:** Med sänd arbetstagare avses en arbetstagare, som bibehåller sina rättigheter till finländskt socialskydd under sin utlandskommendering (Pensionssäkerhetscentralens blankett A1).

### § 2 Allmänna principer

Då man fastslår anställningsvillkoren för arbete utomlands och vid tolkning av detta avtal beaktas den allmänna strävan att stöda samarbete som grundar sig på jämlikhet och ömsesidigt förtroende med den lokala samarbetsorganisationen i stationeringslandet.

### § 3 Arbetsavtal

1. Ett skriftligt arbetsavtal ingås med arbetstagaren, där man definierar lönegrunderna, valutan lönen betalas i, eventuella penningersättningar och naturaförmåner, eventuell försäkringslön, längden på den period uppdraget utomlands varar, eventuell uppsägningstid, arbetsuppgifterna, stationeringslandet, platsen där arbetet utförs, hur semestern fastslås samt villkoren för repatrieringen och de arbetsuppgifter som genast följer på utomlandsvistelsen.

I arbetsavtalet nämns därtill hur arbetstagaren eventuellt placeras i arbetsgemenskapen i stationeringslandets samarbetsorganisation.

Man kan i ett samarbetsavtal med samarbetsorganisationen avtala om dess rätt att leda och fördela arbetet i stationeringslandet.

Ett skriftligt arbetsavtal ingås eller justeras innan varje ny period av arbete utomlands börjar.

2. Anställningen för en ny arbetstagare som anställts för arbete utomlands inleds normalt när förberedelseperioden för uppdraget börjar, om man inte avtalat om annat.

### § 4 Lön

Grunderna för hur lön betalas för arbete utomlands finns i en bilaga till detta avtal.

## **§ 5 Utlandsuppdrag**

1. Innan ett utlandsuppdrag inleds förutsätts alltid att arbetstagaren har godkänts av en eventuell samarbetsorganisation, att bestämmelser om visum, arbetstillstånd eller andra bestämmelser av myndigheterna inte är hinder för arbetet och att arbetstagaren och medföljande familjemedlemmar har läkarintyg som förordar arbete utomlands i förhållandena i fråga.
2. Perioden före och efter utlandsuppdraget

Perioden före utlandsuppdraget är avsedd för praktiska förberedelser (t.ex. researrangemang, ärenden som gäller hälsan, arbetsförhandlingar). Perioden före är 1 månad, ifall uppdraget är minst 24 månader. I övriga fall är perioden före 1 vardag för varje full månad på utlandsuppdraget. Perioden före uppdraget är avlönad och infaller direkt före utlandsuppdraget. Ifall uppdraget är kortare eller längre än planerat korrigeras inte lönen för perioden före retroaktivt.

Perioden efter uppdraget är avsedd för skötsel av de praktiska frågor som hänför sig till repatrieringen (t.ex. hälsovård, kontakter till myndigheter, möten som hänför sig till återkomsten). Perioden efteråt är 1 vardag för varje full månad utomlands, dock högst en månad. Man kan inte på någon som helst grund flytta tidpunkten för när perioden efteråt upphör.

Ifall perioden från utlandsuppdragets avslutningsdag till den dag följande utlandsuppdrag börjar är högst 6 månader, är den period som föregår det nya utlandsuppdraget högst 14 kalenderdagar.

På grund av arbetets natur kan avvikelser från tiden före och efteråt göras.

## **§ 6 Semester**

Semesterrätten bestäms enligt kollektivavtalet om man inte avtalat annorlunda i arbetsavtalet. Praxis i Finland tillämpas när semestrarna fastslås om man inte avtalat annorlunda.

## **§ 7 Semesterpremie**

Semesterpremien fastslås antingen i enlighet med lönen i hemlandet eller utomlands enligt den lön som arbetstagaren omfattas av när semestern börjar.

## **§ 8 Hur utlandsuppdraget avbryts**

1. Man kan avbyta ett utlandsuppdrag och kalla en arbetstagare tillbaka till Finland om
  - om det sker en sådan förändring i arbetsförhållanden eller andra förhållanden som väsentligt och på annat sätt än tillfälligt försvårar arbetet eller vistelsen i landet

- arbetstagaren insjuknar eller skadas så, att hans/hennes arbetsförmåga väsentligt försämras för en längre tid än tre månader
  - arbetstagarens familjemedlem insjuknar allvarligt eller skadas
  - anställningen sägs upp eller hävs
  - andra med dessa jämförbara vägande skäl uppstår.
2. Då det är möjligt att fortsätta arbetet utomlands sedan hindret avlägsnats (senast inom 3 månader), återvänder arbetstagaren för att avsluta sitt utlandsuppdrag, om man inte avtalar annorlunda. I annat fall kan man konstatera att utlandsuppdraget har avslutats.
  3. Utlandsuppdraget kan också avbrytas i en anställning på viss tid.

### **§ 9 Anställningens fortbestånd efter utlandsuppdraget**

1. Om arbetstagaren anställts tillsvidare för en arbetsuppgift i hemlandet, fortsätter denna anställning efter det att utlandsuppdraget har avslutats.
2. Om arbetstagaren anställts för viss tid för arbete utomlands, upphör anställningen efter att utlandsuppdraget och sedan eventuell direkt därpå följande arbetsuppgifter slutförts i hemlandet.
3. Om arbetstagaren anställts tillsvidare gällande anställningsförhållande för arbete utomlands, kan man avtala om arbete för viss tid på en viss stationeringsort.

### **§ 10 Hur anställningen sägs upp**

1. Lagenlig grund för uppsägning anses också vara det att hinder för arbetets utförande i nuvarande eller ett annat stationeringsland uppkommit av andra omständigheter än av orsak som beror på arbetsgivaren och då för längre tid än tillfälligt.
2. Då arbetstagaren arbetar utomlands är uppsägningstiden för arbetstagaren en månad och för arbetsgivaren två månader, ifall anställningen varat högst fyra år. Ifall anställningen varat längre tid än fyra år är uppsägningstiden för arbetstagaren två månader och för arbetsgivaren fyra månader. I övriga fall följs bestämmelserna i arbetsavtalslagen, om inte annat avtalats i arbetsavtalet.
3. Också ett arbetsavtal för viss tid kan sägas upp på de grunder som nämns i punkt 1.

### **§ 11 Ledighet med och utan lön**

1. De kollektivavtalsenliga fridagarna bestäms enligt lokal praxis om man inte avtalat annorlunda.

2. Arbetstagaren kan beviljas extra ledighet med lön då en nära anhörig blir svårt sjuk eller avlider eller av andra tvingande skäl som kan jämföras med ovan nämnda. Man kommer separat överens om ledighetens längd i varje enskilt fall.

## **§ 12 Ersättning av resekostnader**

1. Arbetsgivaren ersätter arbetstagaren och medföljande under 18-åriga barn för resekostnader mellan hemlandet och stationeringslandet då uppdraget börjar och slutar. Då arbetstagaren avsiktligt och av oaktsamhet orsakat avbrott i vistelsen eller säger upp avtalet mitt under utlandsuppdraget ersätts resekostnaderna inte.

Resekostnaderna också för make/maka som hör till familjen och som inte har arbetstagarställning om hans/hennes resekostnader inte ersätts på annat sätt.

2. Beslut fattas separat om grunderna för ersättning av resekostnader för arbetsresor inom varje enskilt stationeringsland.
3. Parterna avtalar separat om ersättning av kostnaderna för frakten av reseffekter i samband med utresan och vid återkomsten.

## **§ 13 Logi utomlands och ersättning av kostnaderna**

1. Arbetstagaren får då han/hon arbetar utomlands som löneförmån av arbetsgivaren anvisad skälig bostad med avseende av landets och den lokala arbetsgemenskapens boendenivå. Vid bostadsarrangemangen beaktas ytterligare jämlikhets-, säkerhets- och kostnadsaspekter, de krav arbetsuppgifterna ställer samt familjens storlek. Arbetsgivaren kan avtala med den lokala samarbetsorganisationen om bostadsarrangemangen.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan överenskomma annat om plikten att ordna bostad.

## **§ 14 Barnens skolgång och ersättning av kostnaderna**

1. Arbetsgivaren har som mål att säkra de medföljande under 18-åriga barnen den grundutbildning som skolsystemet i Finland förutsätter för läroplikten på ett ändamålsenligt och jämlikt sätt.
2. Man kan därtill separat komma överens om hur arbetsgivaren deltar i kostnaderna för grundutbildningen av utsända arbetstgares barn.
3. I skolarrangemangen beaktar man de specifika förhållandena i varje land, kostnader samt barnens och familjernas särskilda situation.

## **§ 15 Företagshälsovård och ersättning av kostnader utomlands**

1. Arbetsgivaren ersätter själv eller genom att teckna en försäkring för arbetstagaren eller hans/hennes familjemedlemmar kostnaderna för vård vid akut sjukdom eller olycksfall utomlands samt för skäligena resekostnader i anslutning därtill. Arbetsgivaren ersätter dessutom hälsokontroller av arbetstagaren jämte medföljande under 18-åriga barn i form av kostnader för företagshälsovård samt de vaccinationer som vid kontrollerna konstaterats vara av nöden liksom preventiv medicinering för sjukdomar som förekommer i stationeringslandet på det sätt som man separat avtalar om.
2. Arbetsgivaren kan ge anvisningar om nödvändiga hälsokontroller samt nödvändiga anvisningar om hur hälsan upprätthålls vid arbete utomlands och hur man förebygger sjukdomar. Arbetstagaren är skyldig att följa anvisningarna samt se till att de också följs för barnens del.

## **§ 16 Försäkringar**

Arbetsgivaren ordnar för arbetstagaren försäkringsskydd som motsvarar i Finland lagstadgat försäkringsskydd. Bestämmelsen tillämpas inte om arbetstagaren omfattas av det finländska socialskyddet.

## **§ 17 Avgörande av meningsskiljaktigheter och förhandlingsordning**

Förhandlingar förs om meningsskiljaktigheter rörande detta avtal och de avgörs på det sätt som man avtalat om i kollektivavtalet.

## **§ 18 Giltighetstid**

Avtalet gäller på samma sätt som ramavtalet mellan undertecknarorganisationerna.

Helsingfors 14.11.2011

ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHEN PALTA rf

KYRKLIGA FACKFÖRBUND INOM AKAVA AKI

KYRKLIGA SEKTORN rf

## Protokoll över arbete utomlands

**Datum:** 14.11.2011

**Ort:** Helsingfors, PALTA:s kontor

Undertecknarorganisationerna har idag avtalat följande på basis av § 1, punkt 2 i löneavtalet för kristliga organisationer:

1. På arbetstagare som skickas utomlands på uppdrag tillämpas ovan nämnda löneavtal i lönesättningen om inte annat följer av detta protokoll.
2. Annars tillämpas nedan nämnda principer på lönesättningen för arbetstagare som skickas utomlands på uppdrag:
  - - socialskyddet i Finland ordnas så att under uppdraget i utlandet säkras arbetstagarens pensions- och annat lagstadgat försäkringsskydd på samma nivå som i Finland samt att
  - - man i den lön som betalas utomlands beaktar levnadskostnadernas nivå i stationeringslandet jämfört med kostnadsnivån i Finland.

### A. Försäkringslön

1. Den lön som betalas för uppdrag utomlands grundar sig på en försäkringslön, som består av en grunddel i enlighet med utbildningen, erfarenhetstillägg, uppgiftsbaserade tillägg och individuell lönedel samt av eventuella andra lönedelar. Försäkringslörens grunddel är grundlönerna enligt dyrortsklass II i löneavtalets svårighetsgruppering.

Försäkringslörens grunddel fastställs som följer enligt löneavtalets svårighetsgruppering:

- - högre högskoleexamen – grupp 4
  - - lägre högskoleexamen/yrkeshögskoleexamen/examen på institutnivå – grupp 3
  - - annan examen – grupp 2
  - - av särskilda skäl kan man, med beaktande av arbetets svårighet, avvika en svårighetsgrupp
  - annan utbildning pågår, kan svårighetsgruppen vara en grupp lägre
2. Erfarenhetstillägget är efter 4 tjänsteår 4 %, efter 8 tjänsteår 8 % och efter 10 tjänsteår 12 % beräknat på försäkringslörens grunddel.
  3. Försäkringslörens grunddel till en arbetstagare som anställts för krävande och ansvarsfulla planerings- och utvecklings- och/eller chefs-/ledaruppgifter höjs med

en uppgiftsbaserad lönedel, om man inte beaktat detta när svårighetsgruppen fastslagits.

Förutsättningen för betalning av uppgiftsbaserad lönedel för uppgiftens svårighet och ansvar är totalansvaret för det centrala uppgiftsområdets planerings- och utvecklings- och/eller chefs-/ledaruppgifter. På den lönedel som betalas för uppgiftens svårighet och ansvar tillämpas det som man avtalat om i löneavtalets § 5.

4. Tilläggs- eller specialutbildning eller särskilt kunnande eller särskild erfarenhet som räknas arbetstagaren till godo i arbetstuppgiften höjer försäkringslönens grunddel med den individuella lönedelen.

Arbetsgivaren fastslår den tilläggs- eller specialutbildning eller särskilt kunnande eller särskild erfarenhet som räknas arbetstagaren till godo i arbetsuppgiften när arbetsavtalet ingås. På den lönedel som betalas för tilläggs- eller specialutbildning eller särskilt kunnande eller särskild erfarenhet tillämpas i övrigt det som avtalats i löneavtalets § 6 om individuell lönedel.

5. För särskilda språkkunskaper som räknas till godo inom arbetsområdet höjs arbetstagarens försäkringslön med en individuell lönedel.

Förutsättningen för att individuell lönedel betalas för särskilda språkkunskaper är minst ett års bruk av språket i arbetsområdet. På den lönedel som betalas för särskilda språkkunskaper tillämpas i övrigt det som avtalats i löneavtalets § 6 om individuell lönedel.

6. Pensions- och annat lagstadgat försäkringsskydd fastställs på basis av försäkringslönen.

## **B. Lönen på stationeringsorten (lön som betalas)**

1. Stationeringsortslönen till en arbetstagare som utför arbete utomlands fastställs på försäkringslönen enligt följande:

Försäkringslönen omvandlas till lön på stationeringsorten. Det görs så att av försäkringslönen i euro avdras skatt enligt skattesatsen i hemlandet samt naturaförmåner uppskattade enligt hemlandets nivå. Därefter omvandlas en del av nettolönen i euro till lön på stationeringsorten med beaktande av kostnadsnivån där, varefter arbetstagarens pensions- och försäkringsavgifter dras av lönen.

2. Kostnadsnivån på stationeringsorten granskas minst årligen. Ifall kostnadsnivån på stationeringsorten väsentligt har ändrats jämfört med kostnadsnivån i Finland, höjs eller sänks lönen på motsvarande sätt. Innan arbetsgivaren verkställer justeringen av lönen utgående från ändringarna i kostnadsnivån på stationeringsorterna, behandlar arbetsgivaren och arbetstagarnas företrädare frågan. Man avtalar lokalt närmare om hur frågan behandlas.
3. Försäkringslönen för en arbetstagare som sänts till ett EU-land kan definieras som bruttolön.



### **C. Övriga bestämmelser**

1. För en eventuell period före utresan betalas försäkringslön enligt dyrortsklass II.
2. Under perioden efter återkomsten till hemlandet (1 månad) och för därtill hörande semester betalas försäkringslön enligt dyrortsklass II om man inte avtalar annat. När anställningen fortgår i hemlandet, fastställs lönen på basis av uppgifterna senast efter 3 månader efter det att arbetstagaren övergått till andra uppgifter i hemlandet.
3. Undertecknarorganisationerna förhandlar vid behov om allmänna grunder för hur stationeringsortens lön fastställs och om förfarande som lokalt ska tillämpas.

### **D. Ikraftträdelse- och övergångsbestämmelser**

1. Detta protokoll träder i kraft 1.5.2007 och det ska senast 1.10.2007 tillämpas på nya arbetsavtal för arbetstagare som arbetar utomlands samt på gällande avtal som ingåtts före detta senast från och med 1.1.2008 om man inte lokalt avtalar annorlunda.
2. På arbetsavtal som ingåtts innan detta protokoll börjar tillämpas följs den principen, att arbetstagarens försäkringslön och stationeringsortens lön inte sjunker när man övergår till att tillämpa de bestämmelser man avtalat om i detta protokoll. Ifall ändringar senare sker i grunderna för hur arbetstagarens försäkringslön eller stationeringsortens lön fastställs på grund av grunddelen, erfarenhetstillägget och den uppgiftsbaserade eller individuella lönedelen, kan en annan lönedel som inte ingår i dessa fogas till lönedelar eller tillägg i enlighet med de nya lönegrunderna. Inte heller då sänks arbetstagarens försäkringslön eller stationeringsortens lön om det inte föreligger lagenliga grunder för detta eller det samtidigt är fråga om lönejustering på grund av sänkta levnadskostnader på stationeringsorten.

ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHEN PALTA rf

KYRKLIGA FACKFÖRBUND INOM AKAVA AKI

KYRKLIGA SEKTORN rf

## **Löneavtal för kristliga organisationer**

### **§ 1 Avtalets omfattning**

1. Detta avtal tillämpas på arbetstagare som är anställda av kristliga organisationer och stiftelser (nedan organisation) som är medlemmar i Arbetsgivarna för servicebranschen PALTA rf i enlighet med de begränsningar som man avtalat om i § 1, punkt 3 i kapitel 1 i kollektivavtalet för ovan nämnda organisationer.
2. I ett separat protokoll avtalas närmare hur detta avtal tillämpas på arbetstagare som skickas utomlands.

### **§ 2 Dyrortsklassificering**

1. Dyrortsklassificeringens uppdelning i 1 och 2 dyrortsklassen tillämpas i enlighet med den klassificering och kommunindelning som statsrådet vid gällande tidpunkt fastslagit.

### **§ 3 Lönegrunder**

1. Arbetstagarens individuella månadslön fastställs enligt uppgiftens svårighet (grundlön), den erfarenhet som räknas till godo vid skötseln av uppgiften (erfarenhetstillägg), andra uppgiftsbaserade faktorer (uppgiftsbaserad lönedel) och individuella faktorer (individuell lönedel) så som man avtalat om i detta avtal.
2. Den lön som grundar sig på svårighetsgraden av arbetstagarens uppgift (grundlönen), eventuell tidigare erfarenhet som räknas till godo i skötseln av uppgiften och den individuella lönedelen ska fastslås då anställningen börjar.

### **§ 4 Hur lönen fastslås enligt uppgiftens svårighetsgrad**

1. Den lön som grundar sig på uppgiftens svårighetsgrad bestäms enligt en skriftlig befattningsbeskrivning och de anvisningar för varje svårighetsgrupp som ingår som bilaga till detta avtal och enligt den grundlön som avtalats för var och en svårighetsgrupp.
2. Arbetsgivaren och arbetstagaren reder ut till vilken svårighetsgrupp arbetstagarens uppgifter hör, eller när arbetstagaren så önskar, arbetsgivaren och den förtroendeman eller en annan person som företräder honom, med hjälp av den skriftliga befattningsbeskrivning som utarbetats över uppgifterna.

Ifall samförstånd inte nås avgör arbetsgivaren svårighetsgruppen och grunderna för den uppgiftsbaserade lönedelen.

Arbetstagaren eller den förtroendeman som företräder honom/henne har rätt att överlåta en meningsskiljaktighet för behandling enligt det förfarande för avgörande av meningsskiljaktigheter som avtalats i § 10 i detta avtal.

## § 5 Uppgiftsbaserad lönedel

1. Den uppgiftsbaserade lönedelen betalas enligt de befattningar som placerats i samma svårighetsgrupp på basis av de inbördes skillnaderna i svårighetsgraden samt utgående från mera krävande deluppgifter än den huvudsakliga uppgiften.
2. Storleken på den lönedel som betalas enligt ovan nämnda grunder fastställs på basis av hur stor del de mera krävande uppgifterna är av arbetstagarens alla uppgifter.

### **Protokollsanteckning:**

Man rekommenderar att den uppgiftsbaserade lönedelen är minst 5–10 % av grundlönen. Av särskilda skäl kan man med arbetsavtal avvika från den tillämpade lönedelens grunder och belopp. I avtalet ska man nämna beloppet av förmånen (annat tillägg), orsaken till avvikelsen, giltighetstiden och beräkningsgrunden.

3. När svårighetsgraden av de uppgifter som befattningen omfattar ändras så att de blir mera krävande och uppgifternas svårighetsgrupp ändras bedöms den uppgiftsbaserade löne- delen på nytt. Den individuella månadslönen får dock i inget fall som helst sjunka.
4. Då den uppgiftsbaserade lönedelen fastslås tillämpas förfarandet i § 4.

## § 6 Individuell lönedel

1. Man kan betala en individuell lönedel till arbetstagaren baserad på arbetstagarens individuella kompetens och/eller arbetsresultat.

Arbetsgivaren reder tillsammans med förtroendemannen närmare ut på vilka grunder den individuella lönedelen betalas ut i organisationen. Grunderna kan också vara tidsbundna. Arbetstagarna informeras om grunderna.

2. Arbetsgivaren och arbetstagaren reder ut grunderna för en eventuell individuell lönedel eller när arbetstagaren så önskar, arbetsgivaren och den förtroendeman eller en annan person som företräder honom.

### **Protokollsanteckning:**

Man rekommenderar att den individuella lönedelen är minst 5–10 % av grundlönen. Av särskilda skäl kan man med arbetsavtal avvika från den tillämpade lönedelens grunder och belopp. I avtalet ska man nämna beloppet av förmånen (annat tillägg), orsaken till avvikelsen, giltighetstiden och beräkningsgrunden.

Arbetstagaren eller den förtroendeman som företräder honom/henne har rätt att överlåta en meningsskiljaktighet för behandling enligt det förfarande för avgörande av meningsskiljaktigheter som avtalats i § 10 i detta avtal.

3. Den individuella lönedelen betalas så länge arbetstagaren sköter samma arbetsuppgifter eller en tidsbunden grund är i kraft. När uppgifterna blir mera krävande kan den individuella lönedelen bedömas på nytt. Den individuella månadslönen får dock i inget fall som helst sjunka.

## § 7 Erfarenhet

1. Till arbetstagaren betalas erfarenhetstillägg som räknas ut på det nedre gränobeloppet av minimilönen enligt uppgiftens svårighetsgrupp. Beloppet av erfarenhetstillägget bestäms enligt följande:

År	% av lönen i den undre gränsen i svårighetsgruppen
4	4
8	8
10	12

2. Den tid som berättigar till erfarenhetstillägg är arbete på heltid hos samma arbetsgivare. Om arbetstiden är under 19 timmar i veckan, beaktas högst hälften av den arbetade tiden.

De kalendermånader beaktas under vilken arbetstagaren enligt semesterlagen arbetat minst 14 arbetsdagar eller frånvarodagarna enligt semesterlagen varit dagar likställda med dagar i arbete.

3. Arbetad tid hos en annan arbetsgivare beaktas i den omfattning som erfarenheten beräknas vara till nytta i arbetsuppgiften. Man ska i början av anställningen avtala med arbetsgivaren om den erfarenhetstid som räknas tillgodo.
4. Då man fastslår erfarenhetstillägget tillämpas förfarandet i § 4.

## § 8 Minimilön

1. Svårighetsgruppernas minimilöner som avses i § 4 i detta avtal framgår av bilagan till avtalet.
2. Lönen till en praktikant är 85 % av grundlönen i svårighetsgruppen i fråga. Praktiktiden kan vara högst sex månader. Arbetsgivaren och praktikanten avtalar om lön i anslutning till praktik som hänför sig till examen.
3. Lönen till en sommarhjälp är 75 % av grundlönen i svårighetsgrupp 1.

## § 9 Tillämpning av lönebestämmelserna

1. Senast tre månader efter det att anställningen började ska man ganska den skriftliga befattningsbeskrivning som gjorts upp över arbetstagarens uppgifter.
2. När svårigheten av arbetstagarens uppgifter ändras granskas ändringarnas inverkan på lönegrunderna.

Ifall en eventuell grund för individuell lönedel uppstår för arbetsgivaren, granskas grundens inverkan på lönen.

Justeringen av svårighetsgruppen, den uppgiftsbaserade eller individuella lönedelen ska verkställas inom tre månader från det att grunden ändrades.

3. När en arbetstagarens arbetsuppgifter tillfälligt blir mera krävande och ändringen varar över en månad, men inte över tre månader, betalas till arbetstagaren från början av följande lönebetalningsperiod i tillägg för svårighet uppgiftsbaserad lönedel. Ifall ändringarna i uppgiften beror på semester, betalas tillägget inte.
4. Arbetstagarens lönegrunder granskas en gång om året. Man avtalar lokalt om när granskningen ska ske.
5. Förfarandet i § 4 i detta avtal tillämpas på granskningen.

## **§ 10 Avgörande av meningsskiljaktigheter**

1. Arbetsgivaren och arbetstagarnas förtroendeman förhandlar först om meningsskiljaktigheter rörande detta avtal. Om man inte i dessa förhandlingar når enighet, förhandlar avtalets undertecknarorganisationer om frågan.
2. Om man inte i förhandlingarna når enighet i frågan kan den hänskjutas till arbetsdomstolen för avgörande.

## **§ 11 Gällande förmåner**

1. Detta avtal gäller inte sådana förmåner som arbetsgivaren och arbetstagaren kommit överens om, men som inte grundar sig på kollektivavtalet.
2. Sådana förmåner som grundat sig på kollektivavtalet ersätts med detta avtal om organisationerna inte lokalt avtalar annorlunda.

## **§ 12 Fredsplikt**

1. Alla stridsåtgärder som riktar sig mot detta avtal i sin helhet eller en enskild bestämmelse i det är förbjudna.

## **§ 13 Giltighetstid**

1. Detta avtal är i kraft från 1.5.2012 till 31.5.2014 och förnyas därefter ett år i sänder om det inte sägs upp minst en månad innan det löper ut.
2. Bestämmelserna i avtalet gäller tills ett nytt kollektivavtal trätt i kraft eller tills förhandlingarna av endera parten förklaras avslutade.

## **§ 14 Ikraftträdelsebestämmelse**

1. De ålders-, tjänste- eller motsvarande år som arbetstagaren 30.9.2006 uppnått kvarstår som erfarenhetsår när anställningen fortgår hos nuvarande arbetsgivare.

Helsingfors den 14 november 2011

ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHEN PALTA rf

KYRKLIGA FACKFÖRBUND INOM AKAVA AKI

KYRKLIGA SEKTORN rf

## Dyrortsklassificering av kommunerna

Av statsrådet 29.12.2005 fastställd allmän dyrortsklassificering av kommunerna

	Kommunens namn	Dyrortsklass		Kommunens namn	Dyrortsklass	
	Brändö	I		Kumlinge	I	
	Eckerö	I		Kuopio	I	
	Enontekis	I		Kuusamo	I	
	Esbo	I		Kökar	I	
	Finström	I		Lemland	I	
	Föglö	I		Lumparland	I	
	Geta	I		Mariehamn	I	
	Hammarland	I		Muonio	I	
	Helsingfors	I		Nagu	I	
	Houtskär	I		Uleåborg	I	
	Hyrnsalmi	I		Pelkosenniemi	I	
	Hyvinge	I		Pello	I	
	Tavastehus	I		Posio	I	
	Enare	I		Ranua	I	
	Iniö	I		Ristijärvi	I	
	Joensuu	I		Rovaniemi	I	
	Jomala	I		Salla	I	
	Jyväskylä	I		Saltvik	I	
	Träskända	I		Savukoski	I	
	Grankulla	I		Simo	I	
	Kemi	I		Sodankylä	I	
	Kemijärvi	I		Sottunga	I	
	Keminmaa	I		Sund	I	
	Kervo	I		Tammerfors	I	
	Kyrkslätt	I		Tervola	I	
	Kittilä	I		Torneå	I	
	Kolari	I		Utsjoki	I	
	Korpo	I		Vasa	I	
	Kuhmo	I		Vanda	I	
	Kuivaniemi	I		Vårdö	I	
				Övertorneå	I	

Alla övriga kommuner hör till dyrortsklass II med undantag för kommunerna i landskapet Åland som hör till dyrortsklass I.

## SVÅRIGHETSGRUPPERING

ALLMÄN BESKRIVNING	KOMPETENS/ERFARENHET	SJÄLVSTÄNDIGHET/ÖVERVAKNING, ANSVAR
1 Utmärkande för uppgifterna är att liknande uppgifter upprepas.	Uppgifterna förutsätter yrkeskunskaper. Den behövliga kunskapen och kompetensen fås genom erfarenhet eller yrkesutbildning.	Arbetet utförs utgående från erfarenhet genom kombination av olika faktorer. Arbetet utförs enligt arbetsanvisningar och allmänna anvisningar.
2 Uppgifterna förutsätter yrkeskunskaper och är varierande och mångsidiga.	Uppgifterna förutsätter krävande yrkeskunskaper. Den behövliga kunskapen och kompetensen fås genom yrkesutbildning och arbetserfarenhet.	Arbetet förutsätter självständigt val av olika metoder. Arbetet utförs i huvudsak enligt allmänna anvisningar och kan omfatta utredningar och gruppansvar.
3 Uppgifterna består av många uppgifter och de kan omfatta deltagande i planering och utveckling av uppgifterna.	Uppgifterna förutsätter expertkunskaper och specialfärdigheter. Den behövliga kunskapen och kompetensen fås genom yrkesutbildning eller högskoleutbildning och arbetserfarenhet.	Arbetet förutsätter att arbetstagaren självständigt finner lösningsmodeller. Arbetet utförs på basis av mål, planer och allmänna anvisningar i huvudsak självständigt och arbetet kan omfatta ekonomiskt och chefsansvar.
4 Uppgifterna består av mångsidiga och krävande uppgifter och därtill av planering och utveckling av uppgiftsområdet och/eller chefsuppgifter.	Uppgifterna förutsätter krävande expertkunskaper och specialfärdigheter. Den behövliga kunskapen och kompetensen fås genom högskoleutbildning eller annan lämplig utbildning och genom arbetserfarenhet.	Uppgiftslösningarna förutsätter självständigt sökande av befintlig information, val och nya kombinationer. Arbetet utförs på basis av planerad verksamhet och expertställning och kan omfatta funktionellt, ekonomiskt och personalansvar.
5 Uppgifterna består av mångsidiga och krävande uppgifter och av	Uppgifterna förutsätter krävande expertkunskaper och specialfärdigheter. Den behövliga kunskapen och kompetensen fås genom	Uppgifterna förutsätter självständig samt ansvarsfull beredning och utförande av lösningar. Arbetet utförs på basis av planerad verksamhet och ledning eller krävande expertställning



strategiskt viktig planering och utveckling av uppgiftsområdet och/eller chefs-/ledningsuppgifter.	högskoleutbildning och arbetserfarenhet.	och omfattar funktionellt, ekonomiskt och personalansvar.
--	--	---

### Lön fr.o.m. 1.5.2012

Svårighetsgrupp	I ##dkl	II dkl
1.	1563	1555
2.	1673	1667
3.	1789	1781
4.	1968	1959
5.	2522	2520

### Löner fr.o.m. 1.6.2013

#### Svårighetsgrupp

1.	1583
2.	1695
3.	1812
4.	1994
5.	2555

## **Förtroendemannaavtal**

### **Inledning**

Förtroendemannasystemet är en del av kollektivavtalssystemet, och avser att främja verkställandet och tillämpningen av de avtal som parterna ingått. Därmed eftersträvar man att avgöra meningsskiljaktigheter, som uppstått mellan arbetsgivare och arbetstagare i fråga om tolkningen och tillämpningen av avtalen, på ett så ändamålsenligt och snabbt sätt som möjligt. Viktigt är också att arbetstagarna och arbetsgivarna behandlar frågor i anslutning till anställningsförhållandena samt att arbetsfreden upprätthålls och främjas på det sätt kollektivavtalssystemet förutsätter.

Ett ändamålsenligt organiserat och skött lokalt förhandlingsförfarande minskar konfliktfaktorerna mellan företag och arbetstagare samt mellan arbetstagarna sinsemellan och kan därmed väsentligt bidra till att företagets mål nås och att arbetstagarnas säkerhet och trivsel ökar. Lokalt förhandlingsförfarande kan visa sig vara en nyttig informationskanal i båda riktningarna i personalfrågor och utgör därmed en del av företagets informations- och deltagarsystem.

### **§ 1 Avtalets tillämpningsområde**

Detta avtal gäller samfund som är medlemmar i Arbetsgivarna för servicebranschen PALTA rf samt hos dem anställda arbetstagare som är medlemmar i det arbetstagarförbund som undertecknat avtalet.

### **§ 2 Förtroendeman**

1. Med förtroendeman avses i detta avtal de förtroendemän och vice förtroendemän, som de organiserade arbetstagare som är bundna av kollektivavtalet valt.

Varje samfund har rätt att välja i punkt 1 avsedd förtroendeman. När arbetstagarorganisationerna så avtalar kan man också för arbetsplatsen välja en gemensam förtroendeman för organisationerna.

2. En huvudförtroendeman kan väljas när man i företaget kommit överens om en förtroendemannaorganisation, till vilken hör flera förtroendemän utsedda för olika regioner, verksamhetsställen eller avdelningar.
3. Förtroendemannen väljs av i företaget anställda arbetstagare som omfattas av samma kollektivavtal och som är organiserade i förbund eller förening, som är part i kollektiv-avtalet.
4. När det är ändamålsenligt med tanke på lokala förhandlingar och förtroendemannasystemet kan man lokalt komma överens om, att i stora eller regionalt utspridda företag välja i detta avtal avsedda olika förtroendemän inom företagets självständiga regionala eller funktionella enheter.

5. För förtroendemannen kan väljas vice förtroendeman, som när förtroendemannen har förhinder, fungerar som hans/hennes ställföreträdare och som under denna tid har förtroendemannens rättigheter och skyldigheter.
6. Förtroendeman ska vara anställd vid berörda företag eller arbetsplats med verksamhet i den bransch som ifrågavarande kollektivavtal gäller, och han/hon bör vara medlem av arbetstagarorganisation som är avtalspart i kollektivavtalet, samt förtrogen med förhållandena på arbetsplatsen.
7. När verksamheten i företaget eller i dess delfunktion väsentligt inskränks eller utvidgas, eller när rörelsen på grund av överlåtelse, fusion, bolagisering eller organisationen på därmed jämförbara sätt ändras väsentligt, ska förtroendemannaorganisationen i enlighet med principerna i detta avtal ändras så att den motsvarar företagets eller dess delfunktions ändrade storlek och struktur.

### **§ 3 Val av förtroendeman**

1. Val av förtroendeman kan förrättas på arbetsplatsen och då ska samtliga organiserade arbetstagare beredas möjlighet att delta i valet. Arrangerandet och förrättandet av val får dock inte störa arbetet. Avtal om tiden och platsen för valet ska träffas med arbetsgivaren senast 14 dygn innan valet förrättas. Valet sköts närmast av förtroendemannen, eller när han/hon är förhindrad av eventuell vice förtroendeman. Den tid som förrättandet av valet tagit i anspråk räknas som tid använd till förtroendemannauppgifter.
2. Fackavdelning eller annan regional medlemsförening ska skriftligt underrätta arbetsgivaren om vem som valts till förtroendeman, om hans/hennes eventuella vice förtroendeman samt om deras avgång och avskedande.

### **4 § Förtroendemannens anställning**

1. Om detta avtal inte föranleder annat har förtroendemannen i sitt anställningsförhållande till arbetsgivaren samma ställning som andra arbetstagare. Förtroendemannen är skyldig att personligen iaktta allmänna arbetsvillkor, arbetstider, arbetsledningens order samt ordningsreglerna på arbetsplatsen.
2. Förtroendemannens möjligheter att utveckla sig och avancera i sitt yrke får inte försämrats på grund av förtroendemannauppdraget.
3. Arbetstagare som fungerar som förtroendeman får inte, då han/hon sköter detta uppdrag eller med anledning därav, förflyttas till sämre avlönat arbete än det han/hon hade då han/hon blev vald till förtroendeman. Han/hon får inte heller flyttas till ett sämre arbete, om arbetsgivaren kan erbjuda honom/henne annat arbete som motsvarar hans/hennes yrkeskunskap. Han/hon får inte avskedas pga. sitt förtroendemannauppdrag.
4. Om arbetskraften på arbetsplatsen minskas eller permitteras av ekonomiska skäl eller produktionsorsaker, ska man följa en sådan ordning att förtroendemannen sist blir föremål för en sådan åtgärd. Om förtroendemannen inte kan erbjudas arbete som motsvarar hans/hennes yrke eller kompetens, kan undantag från

denna bestämmelse göras. Om förtroendemannen anser att han/hon blivit uppsagd eller permitterad i strid med ovan nämnda bestämmelser, har han/hon rätt att kräva att organisationerna reder ut saken.

5. I övrigt säger man inte upp förtroendemans arbetsavtal utan iakttagande av det samtycke av majoriteten av arbetstagarna, som förutsätts i 10 § moment 1 i kapitel 7 i arbetsavtalslagen och som utreds av den organisation som är part i kollektiv-avtalet.
6. Förtroendemans arbetsavtal får inte hävas med stöd av 1 § i kapitel 8 i arbetsavtalslagen på den grund att han/hon har brutit mot ordningsbestämmelserna i 1 § i kapitel 3 i arbetsavtalslagen. Förtroendemans anställning får inte hävas med anledning av sjukdom ens på hävningsgrunden 1 § i kapitel 8 i arbetsavtalslagen utan att lika lång tid som uppsägningstiden iakttas när anställningen upphör.
7. När grunderna för hävning av förtroendemannens arbetsavtal bedöms, får förtroendemannen inte försättas i sämre ställning än andra arbetstagare.
8. Bestämmelserna i denna punkt om anställningsskydd tillämpas även på arbetstagare som fungerat som huvudförtroendeman eller förtroendeman i företaget sex månader sedan hans/hennes uppgift som förtroendeman avslutats.
9. Förtroendeman meddelas att anställningen upphör minst en månad innan uppsägningstiden enligt kollektivavtalet börjar. I det meddelande om anställningens upphörande som ges förtroendeman ska orsaken till uppsägningen anges. Arbetsgivaren underrättar även berörda fackavdelning eller annan regional medlemsförening om det meddelande som getts förtroendeman.
10. Om förtroendemannens arbetsavtal har hävts i strid med detta avtal, ska arbetsgivaren till förtroendemannen i ersättning betala minst sex och högst 30 månaders lön. Ersättningen ska fastställas enligt samma grunder som stadgas i kapitel 12, 2 § 2 momentet i arbetsavtalslagen. Som en ersättningshöjande faktor ska man beakta att rättigheterna i detta avtal har kränkts. Om domstolen prövar att förutsättningar finns för att anställningen kan fortsätta eller att en redan avbruten anställning kan återupptas och anställningen trots detta inte fortsätter, ska detta beaktas som ett särskilt vägande skäl vid fastställande av ersättningens storlek.

## **§ 5 Förtroendemannens uppgifter**

1. Förtroendemannens huvudsakliga uppgift är att fungera som representant för organiserade tjänstemän som är bundna av kollektivavtalet i fråga i ärenden som gäller tillämpningen av det.
2. Förtroendemannen representerar ovan nämnda tjänstemän i ärenden som gäller tillämpningen av arbetslagstiftningen och i allmänhet frågor som gäller relationerna mellan arbetsgivaren och tjänstemännen och företagets utveckling. Förtroendemannen har också till uppgift att verka för att förhandlings- och samarbetsförfarandet mellan företaget och personalen upprätthålls och utvecklas.

## **§ 6 Förtroendemannens rätt att få information**

1. Om oklarhet eller oenighet uppkommer om lönen till arbetstagare eller i andra anställningsfrågor, bör förtroendeman få alla de upplysningar som behövs för utredning av det ärende som meningsskiljaktigheten gäller.
2. Förtroendeman har rätt att med befullmäktigande av berörda arbetstagare skriftligt få följande uppgifter om företagets organiserade arbetstagare:
  - 1) Arbetstagarens släkt- och förnamn
  - 2) Tiden för inträde i tjänst för nya arbetstagare samt uppsagda och permitterade arbetstagare. I fråga om anställningar för viss tid meddelas även den tid man kommit överens om att anställningen varar.
  - 3) Lönegrupp eller motsvarande till vilken arbetstagare eller hans/hennes arbete räknas.
  - 4) Antalet heltids- och deltidsanställda arbetstagare i samfundet två gånger om året. Detta gäller även personer som under ett halvt år speciellt kallats till arbete eller annan tillfällig personal.
3. Förtroendemannen har rätt att en gång om året få ovan i punkterna 1 och 3 avsedda uppgifter. Uppgifterna ska ges när kollektivavtalet inom ifrågavarande bransch ingåtts och de ändringar detta orsakar genomförts i företaget. Uppgifterna ges om de organiserade arbetstagare som vid ifrågavarande tidpunkt är anställda i företaget. Förtroendemannen har rätt att få i punkterna 1-3 nämnda uppgifter om nya arbetstagare åtminstone kvartalsvis.

Förtroendemannen får på begäran en utredning över vilka uppgifter som samlas in i samband med anställning.

4. Om det i företaget enligt § 2 ovan har valts flera förtroendemen, kommer förbunden överens om de principer enligt vilka uppgifterna mellan de olika förtroendemännen ska fördelas.
5. Förtroendeman har samma rätt som i lagstiftningen avsedd förtroendeman att ta del av den förteckning som förs över nöd- och söndagsarbete, övertidsarbete samt för dessa arbeten betalade förhöjda löner.
6. Förtroendeman ska behandla de uppgifter konfidentiellt, som han/hon enligt ovanstående fått för att sköta sina åligganden.

## **§ 7 Befrielse från arbetet som beviljas förtroendeman**

1. Ifall det antal arbetstagare förtroendemannen företräder, omsättningen av arbetstagarna eller antalet arbetsplatser förutsätter att förtroendemannen befrias från sina egentliga arbetsuppgifter för att sköta förtroendemannauppdraget kan man avtala om att förtroendemannen beviljas tillfällig eller regelbundet återkommande befrielse från arbetet för att sköta förtroendemannauppdraget.

Vid behov kan kollektivavtalsparterna avtala om principerna för och hur lång befrielse som krävs.

2. Arbetsgivaren och förtroendemannen kommer överens om när i punkt 1 nämnda befrielse ges. Då ska man beakta företagets verksamhetsförutsättningar samt hur förtroendemannauppgiften sakligt kan skötas.

## **§ 8 Förtroendemans förvarings- och kontorslokaler**

1. Förtroendemannen har rätt att få förvaringsutrymme för de handlingar och det kontorsmaterial han/hon behöver för sina uppgifter. Förtroendemannen har rätt att vid behov utan ersättning använda ändamålsenligt kontorslokal, som kan ställas till förtroendemans förfogande för skötseln av förtroendemannauppgifter, om arbetsgivaren har ett sådant utrymme. Förtroedeman har rätt att använda vanligt kontorsmaterial för att sköta förtroendemannauppgifterna.

## **§ 9 Ersättning av inkomstbortfall**

1. Arbetsgivaren ersätter den lön, som förtroendemannen förlorar antingen i lokala förhandlingar med arbetsgivarens representant eller då han/hon sköter andra med arbetsgivaren avtalade uppgifter.
2. Utför förtroendemannen utanför sin ordinarie arbetstid uppgifter som han/hon kommit överens om med arbetsgivaren, betalas för sålunda använd tid övertidsersättning.

Vid behov kan kollektivavtalsparterna avtala om grunderna för och beloppet av ersättningen.

3. Om förtroendemannen, för att sköta uppgifter som han/hon avtalat om med arbetsgivaren, på dennes order blir tvungen att resa, betalas till honom/henne ersättning för resekostnaderna enligt det system som tillämpas i samfundet.

## **§ 10 Förtroendemannens utbildning**

1. I utbildningsavtalet mellan förbunden har avtalats om deltagande i utbildning.

## **§ 11 Förhandlingsordning**

1. I frågor som gäller utförandet av arbetet och dess tekniska organisering bör arbetstagaren vända sig direkt till arbetsledningen.
2. Meningsskiljaktigheter som gäller lön och andra anställningsvillkor bör utredas lokalt mellan arbetsgivaren eller hans/hennes representant och förtroendemannen eller arbetstagaren.
3. Det är allt skäl att inleda och föra lokala förhandlingar utan onödigt dröjsmål.

4. Vid lokala förhandlingar ska en promemoria göras upp om någondera avtalsparten anhåller om det. Promemorian görs upp och undertecknas i två exemplar, ett för vardera avtalsparten.
5. Kan meningsskiljaktigheten inte avgöras vid lokala förhandlingar i företaget, iakttas den förhandlingsordning som kollektivavtalet föreskriver.
6. I de fall när arbetsgivaren inte själv sköter förhandlingarna med förtroendemannen meddelas förtroendemannen om arbetsgivarens representant samt hans/hennes funktionsområde och befogenheter, om den regionalt eller med avseende på personalärenden begränsats till vissa sakgrupper.
7. Om meningsskiljaktigheten gäller i detta avtal avsedd hävning av anställningen, ska de lokala och förbundsvisa förhandlingarna dessutom inledas och föras utan dröjsmål sedan grunden för hävningen har bestridits.

## **§ 12 Avtalets giltighetstid**

1. Detta avtal gäller tills vidare fr.o.m. 1.4.2010. Avtalet kan sägas upp med en uppsägningstid på två månader.
2. Den organisation, som önskar ändra detta avtal, ska lämna ett skriftligt ändringsförslag till motparten, varefter saken tas upp till behandling vid förhandlingar mellan organisationerna.

Helsingfors den 14 november 2011

ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHEN PALTA rf

KYRKLIGA FACKFÖRBUND INOM AKAVA AKI

KYRKLIGA SEKTORN rf

## **Utbildningsavtal**

### **§ 1 Facklig fort- och tilläggsutbildning samt omskolning**

Då arbetsgivaren ger tjänstemannen facklig utbildning eller skickar honom/henne på med hans/hennes yrke förknippad utbildning, ersätts de av utbildningen föranledda kostnaderna och inkomstbortfallet för ordinarie arbetstid. Sker utbildningen utom arbetstid, räknas kurstiden inte som arbetstid, men tjänstemannen får ersättning för därav föranledda direkta kostnader.

### **§ 2 Gemensam utbildning**

Den gemensamma utbildning som förutsätts i samarbetsavtalen ges i allmänhet på de enskilda arbetsplatserna. Man kommer överens om deltagande i utbildningen i samarbetsorganen på arbetsplatserna, eller om sådana inte finns, avtalar arbetsgivaren och förtroendemannen om deltagande. Deltagande i gemensam utbildning ersätts såsom utbildning enligt § 1.

### **§ 3 Fackföreningsutbildning**

#### 1. Anställningens fortbestånd och anmälningstider

Tjänsteman ges tillfälle att, utan att anställningen avbryts, delta i en av utbildningsarbetsgruppen godkänd, högst en månad lång kurs, om arbetsgivaren och den tjänsteman som vill gå på kurs gemensamt konstaterat behovet av utbildningen och deltagandet i kursen kan ske utan att företaget förorsakas påtaglig olägenhet.

I nekande fall meddelas förtroendemannen minst tio dagar innan kursen börjar om varför befrielse skulle föranleda påtaglig olägenhet.

Anmälan om avsikt att delta i en kurs ska göras så tidigt som möjligt. Om kursen pågår högst en vecka, ska anmälan göras minst tre veckor innan kursen börjar och om det är fråga om en längre kurs, minst sex veckor före kursens början.

Utbildning i arbetarskydd riktas speciellt till arbetarskyddsfullmäktige.

#### 2. Ersättningar

Förtroendeman, arbetarskyddsfullmäktig och medlem i arbetarskyddskommission får delta i de kurser som nämnts i föregående stycke och som godkänts av utbildningsarbetsgruppen utan att deras lön minskas. För förtroendemanns vidkommande ersätts inkomstbortfall dock inte för längre tid än en månad och för de övrigas vidkommande ersätts inkomstbortfall för högst två veckor. En förutsättning för att inkomstbortfallet ska ersättas är dessutom att vederbörande kurs hänför sig till deltagarens samarbetsuppgifter i företaget.



Vid sidan av förtroendemännen ersätts dessutom ordförandena i registrerade underföreningar för inkomstbortfall om föreningen har minst 100 medlemmar.

#### **§ 4 Sociala förmåner**

Deltagande i fackföreningsutbildning som nämns i § 3 minskar inte semester-, pensions- eller andra därmed jämförbara förmåner.

#### **§ 5 Utbildningsarbetsgrupp**

En utbildningsarbetsgrupp, till vilken vardera parten utser två medlemmar, har som uppgift att verkställa den fackföreningsutbildning som avses i avtalet.

Utbildningsarbetsgruppen godkänner kurser för ett kalenderår i sänder. Vid behov kan kurser godkännas även under kalenderåret.

Utbildningsarbetsgruppen ska, innan beslut om godkännande av kurs fattas, få en utredning över kursens undervisningsprogram, tidpunkt, plats, målgrupp och övriga uppgifter som arbetsgruppen eventuellt begär. Förutsättningen för att kursen godkänns är ett gemensamt konstaterat behov av utbildning. Utbildningsarbetsgruppen har möjlighet att följa med undervisningen på de kurser den har godkänt.

Förbunden informerar om de kurser utbildningsarbetsgruppen godkänt för följande år, om möjligt minst två månader innan den första kursen börjar.

#### **§ 6 Giltighetstid**

Detta avtal träder i kraft 1.4.2010 och gäller tillsvidare och kan sägas upp med iakttagande av tre månaders uppsägningstid.

Helsingfors den 14 november 2011

ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHEN PALTA rf

KYRKLIGA FACKFÖRBUND INOM AKAVA AKI

KYRKLIGA SEKTORN rf

## **Avtal om lokala avtal**

### **§ 1**

I enlighet med detta avtal kan man lokalt avtala avvikande från bestämmelserna i det gällande kollektivavtalet.

Ett lokalt avtal kan slutas inom ramen för lagstiftningen och stadgandena i kollektivavtalet. Man kan inte lokalt avtala om att allmänt åsidosätta hela kollektivavtalet eller en väsentlig del av det såsom löne- eller arbetstidssystemet. I enlighet med tilläggsprotokollet till detta avtal är det därtill möjligt att i ett läge med produktions- och ekonomiska problem avtala om minimivillkoren för löner eller motsvarande ekonomiska förmåner.

### **§ 2**

Förhandlings- och avtalsparter kan vara till kollektivavtalet bunden arbetsgivare eller dennes företrädare samt förtroendemannen eller när sådan saknas, arbetstagarna eller en av dem befullmäktigad företrädare. Dessutom kan kollektivavtalsparterna lokalt avtala om avvikelser från kollektivavtalet.

### **§ 3**

I förslaget till lokalt avtal ska man nämna vilken punkt i kollektivavtalet man vill avtala om samt motivera varför man vill avvika från kollektivavtalet. För att ett lokalt avtal ska vara giltigt ska det ingås skriftligt och av avtalet ska framgå vilken punkt i kollektivavtalet man avtalat om och vad. Avtalet kan slutas för viss tid eller tillsvidare. I det senare fallet kan avtalet sägas upp med iakttagande av tre månaders uppsägningstid. Om det överenskomna arrangemanget är bundet till en viss tidsperiod, gäller det dock till slutet av perioden.

### **§ 4**

Ett lokalt avtal träder i kraft vid avtalad tidpunkt. Kollektivavtalsparterna har dock rätt att bestrida ett lokalt avtal enligt 2 stycket i § 1 i detta avtal. Kollektivavtalsparterna har härvid möjlighet att ändra ett lokalt avtal eller häva det. Ett ändrat lokalt avtal träder i kraft den tidpunkt kollektivavtalsparterna avtalat om. Ett lokalt avtal ska enligt detta avtal utan dröjsmål delges kollektivavtalsparterna.

### **§ 5**

Avtalet gäller som en del av kollektivavtalet mellan undertecknarorganisationerna och löper ut utan uppsägning när kollektivavtalet löper ut. Ett gällande lokalt avtal fortsätter dock på avtalat sätt. De organisationer som undertecknar detta avtal konstaterar i samband med undertecknandet av kollektivavtalet de lokala avtal som är gällande.

### **§ 6**

Meningsskiljaktigheter om tolkningen av detta avtal och tolkningen av på detta avtal baserade lokala avtal avgörs på samma sätt som meningsskiljaktigheter om kollektivavtalet.

Helsingfors den 14 november 2011

ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHEN PALTA rf

KYRKLIGA FACKFÖRBUND INOM AKAVA AKI

KYRKLIGA SEKTORN rf

## Tilläggsprotokoll över lokala avtal

### § 1

Undertecknade organisationer är ense om att man lokalt kan avtala avvikande om minimivillkoren för löne- eller andra ekonomiska fördelar enligt det av organisationerna undertecknade kollektiv- och löneavtalet på det sätt som man avtalat om i detta avtal.

### § 2

Avtal enligt detta protokoll kan ingås för ett arbetsgivarsamfund eller del av det, och avtalsparter är av kollektivavtalet bunden arbetsgivare eller dennes företrädare samt förtroendeman eller när sådan saknas, arbetstagarna eller en av dem befullmäktigad företrädare.

### § 3

En förutsättning för ett avtal avsett i § 1 ovan är att grund enligt 2 § i kapitel 5 eller 3 § i kapitel 7 i arbetsavtalslagen föreligger (grund enligt s.k. ekonomiska eller produktionsskäl).

När man förhandlar om i detta protokoll avsett avtal tillämpar arbetsgivarna samarbetslagen och samarbetsavtalet mellan centralorganisationerna beträffande den information som behövs vid förhandlingarna. Vid behov kan parterna anlita experter.

### § 4

I detta protokoll avsett avtal ingås för viss tid och högst för ett år i sänder.

### § 5

Ett lokalt avtal i enlighet med detta protokoll förutsätter att kollektivavtalsparterna får kännedom om det och det kan underkastas granskning av kollektivavtalsparterna.

### § 6

I övrigt tillämpas vad kollektivavtalsparterna avtalat om lokala avtal.

Helsingfors den 14 november 2011

ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHEN PALTA rf

KYRKLIGA FACKFÖRBUND INOM AKAVA AKI

KYRKLIGA SEKTORN rf

## Förhandlingsprotokoll

Datum: 14.11.2011

Ort: Helsingfors, PALTA:s kontor

1. Giltighetstiden för ramavtalet som gäller kristliga organisationer, bifogade avtal och kompletterande protokoll förlängs till 31.5.2014.
2. Fr.o.m. 1.5.2012 höjs arbetstagarnas individuella löner med 1,6 % per månad. Minimilönerna i löneavtalets svårighetsgrupper höjs vid samma tidpunkt med motsvarande procenttal. Dessutom höjs minimilönerna i löneavtalets svårighetsgrupper i dyrortsklass II vid samma tidpunkt med 0,4 %.

Förutom ovan nämnda används för förhöjning av individuella löner fr.o.m. 1.5.2012 en lokal pott på 0,8 % i dyrortsklass I och en lokal pott på 0,4 % för förhöjning av individuella löner i dyrortsklass II.

3. Om ramavtalet förverkligas betalas en engångsersättning på 150 euro i maj 2012. Man kan lokalt avtala om en annan tidpunkt för utbetalningen. Posten ska ändå utbetalas senast i samband med lönebetalningen för september 2012. En förutsättning för utbetalningen av engångsposten är att arbetstagarens anställningsförhållande har fortgått oavbrutet i tre månaders tid före tidpunkten för utbetalningen. Den summa som betalas till deltidsanställd beräknas enligt förhållandet mellan deltid och heltid.
4. Om ramavtalet förverkligas höjs arbetstagarnas individuella löner med 1,3 % per månad fr.o.m. 1.6.2013. Minimilönerna i löneavtalets svårighetsgrupper höjs vid samma tidpunkt med motsvarande procenttal. Dessutom höjs minimilönerna i löneavtalets svårighetsgrupper i dyrortsklass II vid samma tidpunkt med 0,3 %.

Förutom ovan nämnda används för förhöjning av individuella löner fr.o.m. 1.6.2013 en lokal pott på 0,6 % i dyrortsklass I och en lokal pott på 0,3 % för förhöjning av individuella löner i dyrortsklass II.

5. Arbetstagarens individuella lön inklusive annat tillägg som inte baserar sig på lönesystemet eller den överskjutande del som uppkommit i samband med övergången till lönesystemet höjs med den generella höjningen.
6. Parterna utreder under avtalsperioden vilka behov och möjligheter det finns att förändra lönesystemet. Eventuella förändringar verkställs under följande avtalsperiod.
7. Arbetsgivaren och förtroendemannen förhandlar lokalt om användningen av den lokala potten för förhöjning av individuella löner. Under förhandlingarna ska man särskilt behandla grunderna för hur potten fördelas, då potten på dessa grunder i första hand riktas till individuella lönedelar eller uppgiftsspecifika lönedelar. Arbetsgivaren ger förtroendemannen en utredning över hur den disponibla summan har räknats ut samt på vilka grunder och hur potten har använts. I förhandlingsförfarandet tillämpas § 4 och 6 i löneavtalet.

Om det lokalt inte finns behov av att rikta potten betalas den som en lika stor procentuell förhöjning till alla.

Den lokala potten räknas ut på lönesumman för ordinarie arbetstid till de arbetstagare som omfattas av kollektivavtalet den månad som föregår höjningen.

8. Centralorganisationerna värderar hur det ramavtal man kommit överens om förverkligas 25.11.2011 enligt hur täckande man inom de olika branscherna har ingått kollektivavtal i enlighet med det. Om täckningen inte är tillräcklig samlas avtalsparterna för att utvärdera avtalets fortsättning eller hävning. Om inte annat överenskoms kan båda parterna säga upp avtalet före 28.2.2013 så att det avslutas 31.5.2013.
9. Om centralorganisationerna uppskattar att den ekonomiska utvecklingen avviker markant från det man uppskattade vid tidpunkten för uppgörande av avtalet förhandlar avtalsparterna och kommer överens om vilken inverkan avvikelsen har på avtalsförhöjningarna eller avtalets giltighet. Om man inte kommer överens om det ovannämnda kan båda parterna säga upp avtalet före 28.2.2013 så att det avslutas 31.5.2013.
10. Parterna konstaterar att ramavtalet innehåller många projekt som syftar till att utveckla arbetslivet. Parterna följer med hur de framskrider och förhandlar vid behov om eventuella förändringar i kollektivavtalet som de ger upphov till.
11. Som bilaga till protokollet upptas bifogade dokument om utvecklande av arbetslivet (bilaga).

ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHEN PALTA rf

KYRKLIGA FACKFÖRBUND INOM AKAVA AKI

KYRKLIGA SEKTORN rf

## **Bilaga till underteckningsprotokoll för Arbets- och tjänstekollektivavtal**

Arbetsmarknadens centralorganisationer har som en del av ett ramavtal undertecknat 13.10.2011 godkänt landets regerings mål att uppmuntra arbetsgivarna att öka utbildning som främjar kompetens och produktivitet enligt följande:

### **Utvecklande av arbetslivet**

Staten startar som en del av arbetsmarknadsorganisationernas avtal beredningen av ett lagstiftningsprojekt enligt trepartsprincipen.

För en fungerande arbetsmarknad och för att utveckla personalens kunnande är regeringen beredd att starta beredningen också för att ta i bruk ett särskilt avdrag för satsningar på utbildning och välbefinnande i arbetet i företagsbeskattningen med särskilda skatteavdrag.

Målet är att arbetsgivarna uppmuntras att öka satsningarna på utbildning som utvecklar personalens kunnande. Då kan arbetstagaren på det sätt som arbetsgivaren anvisar tre dagar per år delta i kompetenshöjande utbildning. På det sättet kan man öka den kompetenshöjande utbildningen och rikta den så att den ökar mängden arbetstagare som deltar i utbildning. När det gäller över 55-åringar kan de här dagarna också användas för att främja arbetsförmågan och förbättra arbetshälsan.

Målet med skatteavdraget är att främja kompetensutveckling och beredskap för förändringssituationer samt förlänga arbetskarriärerna.

Ett förslag enligt trepartsprincipen bereds kring kriterierna för systemet, spelreglerna för ibruktagandet och implementeringen t.o.m. 31.5.2012. Motsvarande arrangemang genomförs inom den offentliga sektorn. Systemet tas i bruk 1. 1.2013.

Företagens personalplaner och motsvarande granskas så att ovan nämnda arrangemang är möjliggjorda i dem.

Eftertryck förbjuds





**Arbetsgivarna för servicebranscher PALTA rf**

Södra kajen 10, PB 62, 00131 Helsingfors

Telefon 020 595 5000

Fax 020 595 5001

[www.palta.fi](http://www.palta.fi)



**Akavan kirkolliset ammattiliitot AKI ry / Kirkon alat ry**

Akavatalo, Rautatieläisenkatu 6

00520 Helsinki

Puh. (09) 150 2453

Faksi (09) 148 5875

[www.akiliitot.fi](http://www.akiliitot.fi)



*Kirkon alat ry*

**Kirkon alat ry**

Asemamiehenkatu 2

00520 HELSINKI

Puh. 0207 912 530

Fax 0207 912 531

[www.kirkonalat.fi](http://www.kirkonalat.fi)