

Denna text är en översättning som nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan har låtit göra av ett finskspråkigt kollektivavtal. Kollektivavtalets parter har inte kommit överens om den svenskspråkiga kollektivavtalstexten. Om tolkningen av den svenskspråkiga översättningen leder till ett annat slutresultat än det ursprungliga finskspråkiga kollektivavtalet, ska man följa det finskspråkiga kollektivavtalet. Nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan är inte ansvarig för de skador som uppkommer på grund av eventuella felaktigheter i översättningen.

Tämä on työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunnan teettämä käännös suomenkielisestä työehtosopimuksesta. Työehtosopimuksen sopijaosapuolet eivät ole sopineet ruotsinkielisestä työehtosopimustekstistä. Mikäli ruotsinkielisen käännöksen tulkinta johtaa erilaiseen lopputulokseen kuin alkuperäinen suomenkielinen työehtosopimus, tulee noudattaa suomenkielistä työehtosopimusta. Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta ei vastaa käännöksen mahdollisista virheellisyyksistä aiheutuvista vahingoista.

Kollektivavtal för kristliga organisationer

4.2.2022–31.1.2024

INNEHÅLL

Kollektivavtal för kristliga organisationer	4
1 § Avtalets omfattning	4
2 § Arbetstagare som har sänts på arbete utomlands.....	4
3 § Centralorganisationernas rekommendation	4
4 § Lokala avtal.....	4
5 § Gällande förmåner	4
6 § Avgörande av meningsskiljaktigheter och förhandlingsordning.....	5
7 § Fredsplikt.....	5
8 § Arbetsledning och rätten att organisera sig	5
9 § Anställningens början	5
10 § Anställningsförhållandets upphörande	6
11 § Lönegrunder.....	6
12 § Hur lönen betalas	6
13 § Delning av lönen	7
14 § Arbetstid	7
15 § Söckenhelger	10
16 § Mertidsarbete	10
17 § Övertidsarbete.....	10
18 § Hur ersättningen för mer- och övertidsarbete räknas ut och byts ut mot ledighet .	10
19 § Söndagsarbete.....	11
20 § Veckovila.....	11
21 § Beredskap.....	11
22 § Semester.....	11
23 § Sparad ledighet.....	12
24 § Semesterpremie.....	12
25 § Lön för sjuktid.....	13
26 § Läkarkontroller	13
27 § Kort tillfällig frånvaro.....	14
28 § Familjeledigheter.....	15
29 § Förtroendeman.....	16
29 a § Utvecklingsverksamhet och information på arbetsplatserna	16
30 § Sammankomster på arbetsplatser och personalens inbördes information	16
31 § Inkassering av medlemsavgift.....	17
32 § Resekostnader och dagtraktamenten	17
33 § Grupplivförsäkring	17
34 § Utbildning	17
35 § Avtalets giltighetstid	17
 Kollektivavtal om arbete utomlands.....	 18
1 § Avtalets tillämpningsområde	18
2 § Allmänna principer	18
3 § Arbetsavtal	18
4 § Lön	19
5 § Utlandsuppdrag.....	19
6 § Semester.....	19
7 § Semesterpremie.....	20
8 § Hur utlandsuppdraget avbryts	20
9 § Anställningens fortbestånd efter utlandsuppdraget	20

10 §	Hur anställningen sägs upp.....	21
11 §	Ledighet med och utan lön.....	21
12 §	Ersättning för resekostnader	21
13 §	Logi utomlands och ersättning av kostnaderna.....	21
14 §	Barnens skolgång och ersättning av kostnaderna.....	22
15 §	Företagshälsovård och ersättning av kostnader utomlands	22
16 §	Försäkringar	22
17 §	Avgörande av meningsskiljaktigheter och förhandlingsordning.....	22
18 §	Giltighetstid	23

Protokoll över arbete utomlands.....	24
---	-----------

Löneavtal	27
1 § Avtalets omfattning	27
2 § Lönegrunder	27
3 § Hur lönen fastslås enligt uppgiftens svårighetsgrad	27
4 § Uppgiftsbaserad lönedel	28
5 § Individuell lönedel	28
6 § Erfarenhet	29
7 § Minimilön	29
8 § Tillämpning av lönebestämmelserna	30
9 § Avtalets giltighetstid	30

Svårighetsgruppering.....	31
----------------------------------	-----------

Förtroendemannaavtal	33
-----------------------------------	-----------

Utbildningsavtal	41
-------------------------------	-----------

Avtal om lokala avtal	43
------------------------------------	-----------

Tilläggsprotokoll över lokala avtal	45
--	-----------

Modell för arbetsavtal.....	46
------------------------------------	-----------

Bilaga: Arbetstidsbank.....	47
------------------------------------	-----------

ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHERNA PALTA RF
KYRKLIGA SEKTORN rf
AKI-LIITOT RY

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL

KOLLEKTIVAVTAL FÖR KRISTLIGA ORGANISATIONER

Tid 4.2.2022

De undertecknande förbunden nådde 31.1.2022 ett förhandlingsresultat om förnyande av kollektivavtalet för kristliga organisationer. Förhandlingsresultatet godkändes 4.2.2022 inom förbundens förvaltningar som ett kollektivavtal som binder förbunden.

1 Avtalsperiod

Den nya avtalsperioden löper ut 31.1.2024. Fram till att det nya kollektivavtalet träder i kraft iakttas bestämmelserna i det tidigare avtalet. Om kollektivavtalet inte sägs upp senast en månad innan det löper ut, fortsätter det att gälla ett år åt gången efter 31.1.2024.

Om man inte når enighet om lönejusteringarna för 2023 före slutet av oktober 2022, kan varje avtalsförbund säga upp kollektivavtalet senast 31.12.2022 så att det upphör att gälla 31.1.2023.

2 Lönebestämmelser

2.1 Lönejusteringar år 2022

Tidpunkten för och beloppen av löneförhöjningarna samt sättet på vilket de genomförs avtalas lokalt. Det är dock inte möjligt att lokalt komma överens om att lönerna alls inte höjs.

Om ett avtal inte nås före 1.4.2022, höjs lönerna 1.5.2022 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter med en allmän förhöjning på 1,3 procent och en arbetsgivarpott på 0,6 procent, vars storlek beräknas utifrån lönesumman för 2022 inklusive naturaförmåner. Arbetsgivaren bestämmer hur arbetsgivarpotten används och utreder grunderna för användningen av potten för personalen och förtroendemännen.

2.2 Tabellöner och ersättningar till personalens representanter

Lönetabellerna höjs 1.5.2022 med den allmänna förhöjningens belopp. Ersättningarna till personalens representanter höjs från och med 1.5.2022 med 1,9 procent så att ersättningarna avrundas uppåt till hela euron.

Tabelllönerna från och med 1.5.2022:

Svårighetsgrupp	Månadslön
1	1 709,80
2	1 829,16
3	1 952,74
4	2 146,03
5	2 740,67

Förtroendemannaersättningar från och med 1.5.2022:

Antalet representerade tjänstemän	1.5.2022
- 49	46
50 -	57

Förtroendemannaersättningen är 72 euro om förtroendemannen fungerar som den enda förtroendemannen som representerar personalen eller om man bland flera förtroendemän kommer överens om att en förtroendeman representerar personalen som huvudförtroendeman vid lokala förhandlingar.

3 I underteckningsprotokollet

Arbetsgrupp för familjeledighet: Det inrättas en arbetsgrupp mellan parterna med anledning av den reform av familjeledigheterna som träder i kraft 1.8.2022. Arbetsgruppen följer hur arbetet med familjeledighetsreformen framskrider på arbetsmarknaden och bereder under avtalsperioden på ett gemensamt överenskommet och kostnadsneutralt sätt de ändringar av kollektivavtalet som reformen eventuellt kräver.

Förbunden anser det vara viktigt att de lokala parterna fäster särskild uppmärksamhet vid arbetshälsan och dess effekter för organisationens produktivitet. I utvecklandet av arbetshälsan och produktiviteten fästs uppmärksamhet vid bland annat arbetstidsarrangemangen, organiseringen av arbetet och arbetets belastning. Förbunden rekommenderar att man i arbete som förknippas med många resor på arbetsplatsen fäster särskild uppmärksamhet vid arbetsorken och återhämtningen från arbetet.

4 Ändringar i texten

Kollektivavtalet 22 § 4 punkten:

Avtalsbestämmelsen och protokollsanteckningen slopas.

Kollektivavtalet 27 § 1 a punkten:

Den understreckade texten läggs till i den tredje meningen: "Orsaken till frånvaron ska då frånvaron inleds på begäran bestyrkas med läkarintyg och på begäran ska utredning ges över den andra vårdnadshavarens förhinder att sköta barnet."

Kollektivavtalet 29 a § 2 punkten:

Uttrycket "det kontinuerliga samarbetet" ändras till "dialogen".

Kollektivavtalet 29 a §:

En ny punkt 4 läggs till och den lyder enligt följande: "Man kan lokalt avtala annat gällande det som föreskrivs i kap. 2 om dialog för utvecklande av företagets eller sammanslutningens verksamhet och arbetsgemenskap i samarbetslagen (1333/2021) (kontinuerlig dialog). Man kan dock inte komma överens om att ingen dialog alls ska föras."

5 Förtroendemannaavtal

Namnet AKI-liitot ry uppdateras i 2 § 1 punkten i protokollsanteckningen.

Den andra underpunkten i 13 § 1 punkten stryks eftersom den är onödig.

På distans den 4 februari 2022

ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHERNA PALTA RF

Tuomas Aarto

Minna Ääri

AKI-LIITOT RY

Jussi Junni

KYRKLIGA SEKTORN rf

Paula Aaltonen

Kollektivavtal 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.

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. 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.
3. 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 kollektivavtal om arbete utomlands om de från detta avtal avvikande löne- och andra anställningsvillkoren för de arbetstagare som sänds på arbete utomlands. Bestämmelserna i kollektivavtalet om arbete utomlands går före bestämmelserna i detta kollektivavtal och löneavtalet.

3 § Centralorganisationernas rekommendation

Inom branschen följs centralorganisationernas rekommendation för förebyggande rusmedelsvård, hantering av rusmedelsfrågor och vårdhänvisning på arbetsplatserna.

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.
3. Undertecknarorganisationerna iakttar principen om kontinuerliga förhandlingar när man för förhandlingar och träffar avtal. Under avtalsperioden förhandlas om och träffas avtal i ärenden som ska avgöras.

7 § Fredsplikt

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

8 § 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.

9 § Anställningens början

1. När anställningen börjar kan man komma överens om en provotid, som fastställs enligt gällande lag.
2. Arbetsavtalet ingås skriftligt. Som bilaga till kollektivavtalet ingår en modell för arbetsavtal. 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.

10 § Anställningsförhållandets upphörande

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:

Uppsägningstid	Anställningens längd
14 dagar	högst ett år
1 månad	över 1 och högst 4 år
2 månader	över 4 och högst 8 år
4 månader	över 8 och högst 12 år
6 månader	över 12 år

Om man inte avtalat om annat ska arbetstagaren när han/hon säger upp ett tills vidare gällande arbetsavtal iaktta följande uppsägningstid:

Uppsägningstid	Anställningens längd
14 dagar	högst 5 år
1 månad	över 5 år

11 § Lönegrunder

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

12 § 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.

13 § 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 18 §.

14 § Arbetstid

1. Arbetstagarens ordinarie arbetstid i kontorsarbete är i genomsnitt högst 7,5 timmar i dygnet och högst 37,5 timmar i veckan.
2. Ordinarie arbetstid i annat arbete än kontorsarbete är i genomsnitt högst 8 timmar per dygn och 38 ¼ timme per vecka.

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 arbetsskiftsförteckning 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 arbetsskiftsförteckning 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. Arbetstidslagen tillämpas inte på arbete som utförs av arbetstagare vid icke-vinstdrivande institutioner, om denne deltar i lägerverksamhet.

Om arbetstidsarrangemangen för ovan nämnda tillställningar avtalas med arbetstagaren separat enligt 2 § 4 mom. i arbetstidslagen. Arbetstagaren och arbetsgivaren ser till att man avtalar om att arbetstagaren garanteras tillräckligt med vila och ett skydd som motsvarar den maximala arbetstiden även vid lägerverksamhet.

Arbetstagaren och arbetsgivaren kan avtala annorlunda om vilotider och om att eventuellt ersätta eller bevilja dem om lägerverksamheten så förutsätter.

Om arbetstagaren deltar i ett läger där han eller hon måste övernatta, avtalar man med förtroendemannen eller arbetstagaren på förhand om hur man ersätter arbetstidsarrangemangen under lägret. Om inte annat avtalats om ersättningssättet i fråga om läger är ersättningssättet följande:

- Om arbetstagaren arbetar en sådan dag som skulle vara en fridag om han eller hon inte deltog i lägret, får han eller hon ta ut fridagen vid en annan tidpunkt (personen får den förlorade fritiden som lika lång ledighet vid en annan tidpunkt). Det rekommenderas att fridagar ges en månad efter ett läger eller en vecka tidigare.
- Arbetstagaren får en ersättning som fastställs enligt lägrets längd på följande sätt:

Lägrets längd minst	Ersättning
2 dygn 12 h	1 fridag
6 dygn 12 h	2 fridagar
8 dygn 12 h	3 fridagar
10 dygn 12 h	4 fridagar
12 dygn 12 h	5 fridagar

- dessutom kan arbetsgivaren enligt eget omdöme bevilja en extra fridag, om lägerförhållandena av särskilda skäl detta kräver

Ovan nämnda ersättningar anses omfatta veckovila enligt 20 § i KA under de veckor som lägret äger rum.

7. Om inga andra tider fastställs tillsammans med arbetstagaren, görs när punkt 4 eller 5 tillämpas på förhand upp en arbetsskiftsförteckning omfattande minst tre veckor, vilken delges arbetstagarna i god tid och minst en vecka innan förteckningen träder i kraft. Arbetsskiftsförteckningen 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 ersättningarna för arbetstid fastslås avvikande från bestämmelserna i detta avtal i enlighet med lokal praxis eller enligt avtal.

Protokollsanteckning:

här kan man avse exempelvis mässor, evenemang, resor, kurser och motsvarande tillställningar.

Om arbetstidsarrangemangen för evenemang kan man avtala med förtroendemannen eller arbetstagaren separat enligt 2 § 4 mom. i arbetstidslagen.

11. Tid som används för resor är inte arbetstid. Lönen minskas dock inte för den tid som åtgår till resor under resedagar.
12. Flextiden som avses i 12§ i arbetstidslagen är 3 timmar och maximum för sammanräknade överskridningar och underskridningar av den ordinarie arbetstiden är 40 timmar. Det är möjligt avvika från bestämmelsen om maximum för sammanräknade överskridningar och underskridningar av den ordinarie arbetstiden i fråga om flextid och den maximala mängden flextid genom lokala avtal. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan dessutom avtala om tillfällig överskridning av flexgränserna per dygn och flextiden samt om hur den beaktas som intjänad arbetstid.
13. Från och med 1.4.2020:
Det är möjligt att lokalt avtala om att förlänga den årliga arbetstiden med högst 48 timmar så att man för arbetstidsförlängningen betalar enkel timlön.

Om man inte ingår ett avtal, kan arbetsgivaren förordna att högst 20 timmar ges under ett kalenderår. I detta fall är det fråga om exempelvis utbildning, olika tillställningar eller egentliga arbetsuppgifter. Denna tid är ordinarie arbetstid som kan utföras utöver den ordinarie årliga arbetstiden som avtalas i kollektivavtalet. För denna tid betalas en enkel timlön som motsvarar lönen för den ordinarie arbetstiden. Arbetstiden som avses ovan kan placeras så att arbetsskiftet förlängs med längden på till exempel utbildningen eller en utvecklingstillställning. Arbetstiden kan även placeras på en lördag eller en helgdag dock så att högst 16 timmar kan placeras på en helgdag.

Arbetstagaren har dock av motiverad personlig anledning rätt att vägra att utföra mertidsarbete på den helgdag som antecknats i arbetsskiftsförteckningen.

15 § Söckenhelger

1. Extra lediga dagar är långfredagen, annandag påsk, Kristi himmelsfärdsdag, midsommaraftonen samt nyårsdagen, trettondagen, första maj, 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).

16 § Mertidsarbete

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.

17 § 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.
4. Arbetstagarens arbetstid inklusive övertid får inte överskrida i genomsnitt 48 timmar per vecka under en tidsperiod på högst sex månader.

18 § 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 mertidsarbete kan med arbetsgivarens och arbetstagarens samtycke bytas mot motsvarande ledig tid och lönen för övertid kan bytas till motsvarande förhöjd ledighet under den ordinarie arbetstiden.

19 § Söndagsarbete

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.

20 § Veckovila

Veckovilan ordnas enligt arbetstidslagen.

Veckovilan kan även ordnas så att arbetstagaren får en minst 35 timmar lång oavbruten vilotid en gång per vecka. Vilotiden ska om möjligt ges i samband med en söndag. Veckovilan kan dock även ordnas som i genomsnitt 35 timmar under två veckor. Vilotiden ska utgöra en oavbruten period på minst 24 timmar per vecka. Oberoende hur veckovilan ordnas kan veckovilan ges under veckoskifte så att den blir en del av den föregående och nästa vecka så att största delen av veckovilan infaller på den vecka då veckovilan ges.

21 § Beredskap

1. Om arbetstagaren enligt sitt avtal är skyldig att vara anträffbar och ha jourberedskap, betalas för sådan beredskapstid penningersättning per timme, som beroende på beredskapen och den bundenhet denna medför är minst 15 % av grundtimlönen, om inte något annat ersättningsförfarande eller ersättningsbelopp fastställs tillsammans med arbetstagaren.
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.

22 § 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. När daglönen räknas ut används talet 25 som divisor. Man kan lokalt avtala annorlunda om utbetalningen av semesterlönen.

23 § 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.

24 § 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.

25 §

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:

Anställningens längd	Löneperiod
under 1 mån	dagen för insjuknandet och 9 följande vardagar (50 % av lönen)
1 mån–under 3 år	4 veckor
3 år–5 år	5 veckor
över 5 år–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.

2. 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.
3. Arbetstagaren är skyldig att utan dröjsmål meddela arbetsgivaren om sin sjukdom.

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.

4. 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.

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

26 §

Läkarkontroller

Arbetsgivaren minskar inte arbetstagarens lön för ordinarie arbetstid i följande fall. Förutsättningen är att kontrollerna och undersökningarna arrangeras så att onödig 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 arbetsoförmåga 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 arbetsoförmåga 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.

27 §

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 då frånvaron inleds 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.

28 §

Familjeledigheter

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.

29 § Förtroendeman

Var och en arbetstagare hos arbetsgivaren har rätt att välja en förtroendeman och en vice förtroendeman för att handha frågor i enlighet med förtroendemannaavtalet.

29 a § Utvecklingsverksamhet och information på arbetsplatserna

1. Samarbetet ska följa samarbetslagen samt lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen i enlighet med gällande lagstiftning. Hänvisningarna till lagen är inte en del av kollektivavtalet.
2. I dialogen mellan arbetsgivaren och personalen behandlas i mån av möjlighet också väsentliga utvecklingsprojekt, förändringar av arbetsuppgifter, arbetsmetoder och arrangemang som påverkar uppgifter eller arbetslokaliteter samt anlitande av utomstående arbetskraft, som inverkar på personalens ställning. Undersökningar med anknytning till utvecklingsarbetet ska utföras öppet. Arbetsgivaren sköter om nödvändig fortbildning eller introduktion i arbetet i samband med att utvecklingsåtgärder vidtas.
3. Arbetsgivaren ska i mån av möjlighet i planeringsskedet informera om betydande ändringar i arbetsuppgifter, arbetsplats, arbetsmiljö, anläggningsanskaffningar och anlitande av utomstående arbetskraft, som inverkar på personalens ställning. Om dessa informeras också efter att beslut har fattats.
4. Man kan lokalt avtala annat gällande det som föreskrivs i kap. 2 om dialog för utvecklande av företagets eller sammanslutningens verksamhet och arbetsgemenskap i samarbetslagen (1333/2021) (kontinuerlig dialog). Man kan dock inte komma överens om att ingen dialog alls ska föras.

30 § Sammankomster på arbetsplatser och personalens inbördes information

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 arrangörer har rätt att till mötet inbjuda representanter för det förbund som är part i kollektivavtalet, för dess underförening och för centralorganisationerna.

- 2. Parter som avses ovan i 1 punkten kan på ett sätt som fastställs tillsammans med arbetsgivaren avgiftsfritt publicera möteskallelser och meddelanden på anslagstavlan, i intranätet eller på andra motsvarande digitala plattformar.

31 § Inkassering av medlemsavgift

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.

32 § Resekostnader och dagtraktamenten

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

33 § Grupplivförsäkring

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

34 § Utbildning

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

35 § Avtalets giltighetstid

Avtalsperioden inleds 4.2.2022 och upphör 31.1.2024. Därefter förlängs kollektivavtalet med ett år i sänder, om inte någondera parten har sagt upp avtalet skriftligt senast en månad innan det löper ut.

På distans den 4 februari 2022

ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHEN PALTA rf

AKI-LIITOT ry

KYRKLIGA SEKTORN rf

Kollektivavtal om arbete utomlands

1 § Avtalets tillämpningsområde

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

Protokollsanteckning:

Med en från Finland sänd arbetstagare avses en arbetstagare, som bibehåller sina rättigheter till finländskt socialskydd under sin utlandskommendering.

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.

Protokollsanteckning:

För att reda ut de skyldigheter, verkningar och kostnader som detta avtal medför är det motiverat att utreda arbetstagarens familjerelationer innan arbetsavtal ingås eller senast i samband med att arbetsavtalet görs upp.

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 arbetsuppgifter och 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 arbetsuppgifter och 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 perioden efteråt.

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 eller omständigheter som berör arbetstagaren som sänds utomlands kan avvikelser från bestämmelserna om tiden före och efteråt göras.

Protokollsanteckning:

Med omständigheter avses bland annat arbetstagarens kompetens, erfarenhet eller familjesituation.

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:
 - det sker en sådan förändring i arbetsförhållanden eller andra förhållanden som väsentligt och på annat sätt än tillfälligt försvårar arbetet eller vistelsen i landet. Då kan arbetstagaren anvisas något annat stationeringsland i enlighet med arbetsavtalet i stället för att kalla tillbaka arbetstagaren till Finland.
 - 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. Om inget annat har avtalats om uppsägningstiden i arbetsavtalet, är uppsägningstiden för en arbetstagare som arbetar utomlands 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, och när anställningen varat längre än tolv år är uppsägningstiden för arbetsgivaren sex månader och för arbetstagaren två månader.
2. Också ett arbetsavtal för viss tid kan sägas upp på de grunder som nämns i arbetsavtalslagen.

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 för 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.

2. 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 arbetstagares 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 kollektivavtalet för kristliga organisationer.

På distans den 4 februari 2022

ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHEN PALTA rf

AKI-LIITOT ry

KYRKLIGA SEKTORN rf

Protokoll över arbete utomlands

Datum: 1.2.2018

Ort: Helsingfors, PALTA:s kontor

Undertecknarorganisationerna har avtalat följande på basis av 1 § 2 mom. i löneavtalet:

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
 - i den lön som betalas utomlands beaktas 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, erfarenhetstillägg, uppgiftsbaserade tillägg och individuell lönedel samt av eventuella andra lönedelar. Försäkringslönens grunddel är grundlönerna enligt löneavtalets svårighetsgruppering.

Försäkringslönens grunddel fastställs enligt löneavtalets svårighetsgruppering.

Erfarenhetstillägget betalas enligt följande:

År	Procent av försäkringslönens grunddel
4	4
8	8
10	12

2. Försäkringslönens 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 4 §.

3. Tilläggs- eller specialutbildning eller särskilt kunnande eller särskild erfarenhet som räknas arbetstagaren till godo i arbetsuppgiften 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 § 5 om individuell lönedel.

4. 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 5 § om individuell lönedel.

5. 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.

Protokollsanteckning:

Kollektivavtalsparterna har inte för avsikt att skattesatsen beaktas två gånger, såvida inte annat föranleds av lagen eller avtal.

C. Övriga bestämmelser

1. Under perioden efter återkomsten till hemlandet (1 månad) och för därtill hörande semester betalas försäkringslön enligt grundlönen i svårighetsgrupperingen om man inte avtalar om 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.
2. Undertecknarorganisationerna förhandlar vid behov om allmänna grunder för hur stationeringsortens lön fastställs och om förfarande som lokalt ska tillämpas.

D. Ikraftträdelse- och övergångsbestämmelser

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. 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

KYRKANS AKADEMIKER AKI r.y.

KYRKLIGA SEKTORN rf

Löneavtal

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 § 3 mom. i kollektivavtalet för kristliga organisationer.
2. I ett separat protokoll avtalas närmare hur detta avtal tillämpas på arbetstagare som skickas utomlands.

2 § 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.

3 § 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 6 § i kollektivavtalet.

4 § 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 3 §.

5 § 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 6 § i kollektivavtalet.

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.

6 § Erfarenhet

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

År	Procent av lönen vid den nedre 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 3 §.

7 § Minimilön

1. Svårighetsgruppernas minimilöner som avses i 3 § 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.

8 § 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 3 § i detta avtal tillämpas på granskningen.

9 § Avtalets giltighetstid

1. Avtalsperioden inleds 4.2.2022 och upphör 31.1.2024. Därefter förlängs kollektivavtalet med ett år i sänder, om inte någonda parten har sagt upp avtalet skriftligt senast 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.

På distans den 4 februari 2022

ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHEN PALTA rf

AKI-LIITOT ry

KYRKLIGA SEKTORN rf

Svårighetsgruppering

ALLMÄN BESKRIVNING	KOMPETENS/ERFARENHET	SJÄLVSTÄNDIGHET/ÖVERVA KNING, ANSVAR
1 Utmärkande för uppgifterna är att liknande uppgifter upprepas.	1 Uppgifterna förutsätter yrkeskunskaper. Den behövliga kunskapen och kompetensen fås genom erfarenhet eller yrkesutbildning.	1 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.	2 Uppgifterna förutsätter krävande yrkeskunskap. Den behövliga kunskapen och kompetensen fås genom yrkesutbildning och arbetserfarenhet.	2 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.	3 Uppgifterna förutsätter expertkunskaper och specialfärdigheter. Den behövliga kunskapen och kompetensen fås genom yrkesutbildning eller högskoleutbildning och arbetserfarenhet.	3 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.	4 Uppgifterna förutsätter krävande expertkunskaper och specialfärdigheter. Den behövliga kunskapen och kompetensen fås genom högskoleutbildning eller annan lämplig utbildning och genom arbetserfarenhet.	4 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 eller personalansvar.
5 Uppgifterna består av mångsidiga och krävande uppgifter och av strategiskt viktig planering och utveckling av uppgiftsområdet och/eller chefs- /ledningsuppgifter.	5 Uppgifterna förutsätter krävande expertkunskaper och specialfärdigheter. Den behövliga kunskapen och kompetensen fås genom högskoleutbildning och arbetserfarenhet.	5 Uppgifterna förutsätter självständig samt ansvarsfull beredning och utförande av lösningar. Arbetet utförs på basis av planerad verksamhet och ledning eller krävande expertställning och omfattar funktionellt, ekonomiskt och personalansvar.

Tabelllönerna från och med 1.5.2022:

Svårighetsgrupp	Månadslön
1	1709,80
2	1829,16
3	1952,74
4	2146,03
5	2740,67

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.

2 § Förtroendeman

1. Med förtroendeman avses i detta avtal den förtroendeman och vice förtroendeman som valts av arbetstagarna som representeras av undertecknarorganisationen och som utsetts av undertecknarorganisationen.

Protokollsanteckning tillfogad från och med 21.12.2018:

Protokollsanteckning:

Förtroendemannen för AKI-liitot ry anses företräda arbetstagare som är organiserade i ett Akavaförbund och andra arbetstagare med högre tjänstemannauppgifter.

Förtroendemannen för Kyrkliga sektorn rf anses företräda arbetstagare som är organiserade i ett FTFC-förbund och andra arbetstagare som arbetar i tjänstemannauppgifter.

Ifall det uppstår meningsskiljaktighet kring vilken personalgrupp arbetstagarens uppgifter tillhör och vilken förtroendeman som ska företräda arbetstagaren, avgörs ärendet mellan AKI-liitot ry och Kyrkliga sektorn rf.

2. 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.
3. 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.
4. Förtroendemannen väljs av i företaget anställda arbetstagare som omfattas av samma kollektivavtal och som är organiserade i förbund eller förening, som är part i kollektivavtalet.
5. 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.
6. 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.
7. 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.
8. 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.
9. Förtroendemannen för FIDA International rf kan representera missionärer som är utsända från pingstförsamlingar i samarbete med Fida, om det i församlingen inte har valts någon förtroendeman.

3 §

Val av förtroendeman

1. Val av förtroendeman kan förrättas på arbetsplatsen och då ska samtliga arbetstagare inom tillämpningsområdet för kollektivavtalet 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 förtroendemens 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 kollektivavtalet.
6. Förtroendemens 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. Förtroendemens 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 2.2 § i kapitel 12 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 ersättnings storlek.

5 § Förtroendemannens uppgifter

1. Förtroendemannens huvudsakliga uppgift är att fungera som representant för de arbetstagare som är medlemmar i undertecknarorganisationerna i ärenden som gäller tillämpningen av kollektivavtalet.

Tillämpningsanvisning:

Förtroendemannens kan efter eget gottfinnande även fungera som representant för andra än de arbetstagare som representeras av undertecknarorganisationerna i ärenden som gäller tillämpningen av kollektivavtalet.

2. Förtroendemannen fungerar som representant för tjänstemän som är berättigade att välja honom 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 samt grunden för tidsbundenheten. Uppgifter om tidsbundna arbetsavtal ges på begäran och högst en gång per år.
 - 3) Lönegrupp eller motsvarande till vilken arbetstagare eller hans/hennes arbete räknas.
 - 4) En lönedelsspecifik statistik för lönedelar enligt kollektivavtalet över hur många som får lönedelarna och över genomsnittlig lönedel. Uppgifterna ges på begäran och högst en gång per år. En förutsättning för att uppgifterna ska lämnas ut är dessutom att den personalgrupp som uppgifterna gäller omfattar minst sex personer.
 - 5) 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 kontorslokaliteter

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. Förtroendeman har rätt att använda vanligt kontorsmaterial för att sköta förtroendemannauppgifterna.

9 § Förtroendemannaersättning

Arbetsgivaren betalar förtroendemannen månadsersättning från och med tidpunkterna nedan enligt följande:

Antalet representerade tjänstemän	1.5.2022
- 49	46
50 -	57

Förtroendemannaersättningen är 72 euro om förtroendemannen fungerar som den enda förtroendemannen som representerar personalen eller om man bland flera förtroendemän kommer överens om att en förtroendeman representerar personalen som huvudförtroendeman vid lokala förhandlingar.

10 § 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.

11 § Förtroendemannens utbildning

I utbildningsavtalet mellan förbunden har avtalats om deltagande i utbildning.

12 § 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, iakttas den förhandlingsordning som kollektivavtalet föreskriver i 6 §.
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.

13 § Avtalets giltighetstid

1. Detta avtal gäller tills vidare fr.o.m. 4.2.2022. 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.

På distans den 4 februari 2022

ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHEN PALTA rf

AKI-LIITOT ry

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 behövs för samarbetet mellan arbetsgivaren och personalen 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 arbetsgivaren 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 förtroendemens 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 på arbetsplatsen.

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 4.2.2022 och gäller tillsvidare och kan sägas upp med iakttagande av tre månaders uppsägningstid.

På distans den 4 februari 2022

ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHEN PALTA rf

AKI-LIITOT ry

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. Lokalt får man dock inte ingå avtal som kan försämrade anställningsförhållandets minimivillkor som avtalats i kollektivavtalet. 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. Arbetsgivaren ger förtroendemannen de uppgifter som är nödvändiga med tanke på ärendet som avtalet gäller. 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. 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.

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 7 oktober 2016

ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHEN PALTA rf

KYRKANS AKADEMIKER AKI r.y.

KYRKLIGA SEKTORN rf

Tilläggsprotokoll över lokala avtal

1 §

Undertecknade organisationer är ense om att man för att trygga verksamheten och arbetsplatserna 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 ett i detta protokoll avsett avtal tillämpar arbetsgivaren gällande lag om samarbete beträffande den information som behövs vid förhandlingarna. Hänvisningen till lagen är inte en del av kollektivavtalet. Vid behov kan parterna anlita experter.

4 §

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

5 §

I övrigt tillämpas vad kollektivavtalsparterna avtalat om lokala avtal.

Helsingfors den 1 februari 2018

ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHEN PALTA rf

KYRKANS AKADEMIKER AKI r.y.

KYRKLIGA SEKTORN rf

Modell för arbetsavtal

ARBETSAVTAL FÖR ARBETSTAGARE I KRISTLIGA ORGANISATIONER	
1. Parter	Arbetsgivare, FO-nummer och adress: Arbetsstagare, personbeteckning och adress: Arbetsstagaren arbetar för arbetsgivaren under dennes ledning och övervakning.
2. Giltighetstid	☐ Anställningsförhållandet gäller tills vidare. Anställningsförhållandet gäller tills vidare. Uppsägningstiden bestäms utifrån 10 § i kollektivavtalet. ☐ Anställningsförhållandet är på viss tid och dess kalenderperiod eller dess beräknade längd är: Grundad orsak för arbetsavtal för viss tid:
3. Arbetets begränsningstidpunkt	
4. Prövotid	☐ Man har kommit överens om en prövotid (kollektivavtalets 9.1 §) och den avslutas:
5. Arbetsplats	
6. Huvudsakliga arbetsuppgifter	Arbetsstagaren utför vid behov annat arbete som arbetsgivaren anvisar och som ingår i den normala verksamheten på arbetsplatsen.
7. Arbetstid	Enligt 14 § i kollektivavtalet är arbetsstagarens ordinarie arbetstid:
8. Lön	Svårighetsgruppen enligt löneavtalet som ingår som en del i kollektivavtalet är i början av anställningsförhållandet: I början av anställningsförhållandet är lönen:
9. Semester	Semestern bestäms utifrån 22–24 § i kollektivavtalet och 2 kap. i semesterlagen.
10. Övriga villkor	
11. Bilagor	
12. Kollektivavtal	Förutom lagstiftning iakttas i anställningsförhållandet det gällande Kollektivavtalet för kristliga organisationer (Arbetsgivarna för servicebranschen PALTA rf, Kyrkliga sektorn rf och AKI-liitot ry) samt arbetsplatsens interna instruktioner och bestämmelser, till den del som det inte i detta avtal har avtalats om bättre villkor för arbetsstagaren.
13. Underskrifter	Detta arbetsavtal har upprättats i två likalydande exemplar, en för vardera parten. Tid och ort: Tid och ort: Företrädare för arbetsgivaren Arbetsstagaren

Bilaga: Arbetstidsbank

Begrepp och syfte

Syftet med arbetstidsbanken är att stödja samfundets produktivitet och konkurrenskraft, möjligheten till en flexibel användning av arbetstiden samt beakta arbetstagarnas individuella arbetstidsbehov.

Med arbetstidsbank avses de arrangemang som införts på arbetsplatsnivå för att samordna arbetstid och fritid och genom vilka man kommer överens om hur olika delfaktorer kan sparas samt kombineras långsiktigt. Systemet med en arbetstidsbank ersätter inte gällande arbetstidssystem och system för att jämna ut arbetstiden, utan kompletterar dessa i ett försök att få arbetsliv och fritid att gå ihop.

Tidsmässiga och övriga begränsningar angående beviljandet av de rater som avtalats vara delfaktorer i arbetstidsbanken åsidosätts med ett avtal om arbetstidsbank, om inte annat avtalas.

Införande av en arbetstidsbank

Arbetsgivaren och personalens representant (förtroendemannen) eller, om det inte finns någon sådan, arbetsgivaren och arbetstagarna eller en registrerad arbetstagarförening avtalar skriftligen om att införa en arbetstidsbank och om detaljerna kring detta.

I avtalet om införande av en arbetstidsbank ska åtminstone avtalas om:

1. Vilka av arbetsgivarens arbetsplatser avtalet gäller
2. Vem avtalet gäller
3. Vilka delfaktorer arbetstidsbanken består av; man kan avtala om t.ex.:
 - ledig tid som avses i 18 § som ska ges för mer- och övertidsarbete
 - förhöjning för söndagsarbete
 - plussaldo till följd av flexibel arbetstid
 - den förlängda arbetstidens andel av den del som överskrider den normala arbetstiden (14 § 4 mom. i kollektivavtalet)
 - normal arbetstid för personer med timlön
 - ledighet som motsvarar semesterpremie
 - ersättningar för lägerarbete
 - del av semester som man kommit överens om att spara
4. Maxgränserna för ordinarie arbetstid per dygn och per vecka
5. Gränserna för att spara arbetstidssaldo
6. Lönegrunden för den tid som sparas

7. Längden av perioden för utjämning av arbetstiden

8. Hur arbetsoförmåga inverkar på användning av ledighet från arbetstidsbanken.

I avtalet ska man också skriva in principerna för hur den ordinarie arbetstiden ordnas per dygn eller per vecka samt anmälnings- och tillvägagångssätten i anslutning till ordnandet av arbetstiden.

Om avtalsparterna ämnar avtala om att även eventuella tillägg i euro eller motsvarande kan överföras till banken, ska man även avtala lokalt om hur dessa omvandlas.

Det är frivilligt för den enskilde arbetstagaren att ansluta sig till arbetstidsbanken och det krävs ett uttryckligt, skriftligt anslutningsavtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Användning av arbetstidsbanken

Man kan fritt komma överens om gränserna för sparande i arbetstidsbanken. När man avtalar om en utjämningsperiod på över ett år, får den genomsnittliga ordinarie arbetstiden per vecka dock högst uppgå till det som föreskrivs i arbetstidslagen.

Vid fastställande av semesterns längd räknas de ledigheter som ges i form av hela arbetsdagar som tid likställd med arbetad tid.

Man avtalar lokalt om uttag av en sparad ledighet ur arbetstidsbanken och tillvägagångssätten för detta.

Som lön betalas den ordinarie månads- eller timlönen vid tidpunkten då ledigheten hålls.

I situationer då personen är arbetsoförmögen eller av annan anledning förhindrad från att arbeta under ledighet baserad på systemet med en arbetstidsbank, iakttas den s.k. principen för tidsprioritet om inte annat avtalas arbetsgivarspecifikt. Lokalt kan man till exempel komma överens om att en ledighet från arbetstidsbanken flyttas och tas ut då hindret inte längre föreligger efter en karenstid på fem arbetsdagar.

Anställningsförhållandets upphörande

Saldon i arbetstidsbanken jämnas ut innan anställningsförhållandet upphör. Om det emellertid finns sparad tid eller pengar i arbetstidsbanken då anställningsförhållandet upphör, betalas de i samband med slutlönen på det sätt man lokalt avtalar om.

Arbetsgivaren beslutar till vilka delar och när ledigheter tas ut under uppsägningstiden och till vilka delar de betalas i samband med slutlönen.

Uppsägning av avtal om en arbetstidsbank

Uppsägningstiden för avtalet om en arbetstidsbank är tolv månader, om man inte lokalt har kommit överens om något annat. Ett avtal varigenom en enskild arbetstagare har anslutit sig till arbetstidsbanken kan sägas upp med sex månaders uppsägningstid, om man inte lokalt har avtalat om något annat.

Arbetstidssaldon utjämnas inom ramen för uppsägningstiden. Om saldon inte har utjämnats under loppet av uppsägningstiden, betalas de på samma sätt som när ett anställningsförhållande upphör, om inte annat avtalats lokalt.



Arbetsgivarna för servicebranschen PALTA rf

Södra kajen 10, vån. 6
PB 62, 00131 Helsingfors
Växel 020 595 5000
www.palta.fi



AKI-liitot ry

Järnvägsmannagatan 6,
00520 Helsingfors
Tfn 09 4270 1500
akiliitot.fi



Kyrkliga sektorn rf

Stationskarlsgatan 2, 00520 Helsingfors
Tfn 0207 912 530
www.kirkonalat.fi