

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

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



KOLLEKTIVAVTAL

gällande idrottsorganisationer

1.2.2017–31.1.2018

ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHERNA PALTA

Idrottens Arbetsgivare rf PB 62 (Södra kajen 10), 00131 Helsingfors
PB 62 (Södra kajen 10), 00131 Helsingfors
Telefon 020 595 5000
www.palta.fi

FÖRBUNDET FÖR DEN OFFENTLIGA SEKTORN OCH VÄLFÄRDSOMRÅDENA JHL

Sörnäs strandväg 23, PB 101, 00531 Helsingfors
Telefon 010 77031
www.jhl.fi

Innehållsförteckning

Underteckningsprotokoll till kollektivavtalet gällande idrottsorganisationer	1
1 § Tillämpningsområde.....	4
2 § Arbetets ledning och fördelning samt organisationsrätt	4
3 § Anställning och provotid.....	4
4 § Upphörande av anställningsförhållande	5
5 § Arbetstid.....	5
6 § Mertidsarbete och övertidsarbete.....	6
7 § Löneutbetalning	7
8 § Om arbetstagaren blir sjuk.....	7
9 § Tillfällig frånvaro	9
10 § Företagshälsovård	9
11 § Läkarundersökningar	10
12 § Moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet och adoptionaledighet.....	10
13 § Semester	11
14 § Semesterpenning.....	11
15 § Reseersättningar	12
16 § Utveckling av yrkesskickligheten	12
17 § Centralorganisationsavtal	12
18 § Grupplivförsäkring.....	12
19 § Uppbörd av fackorganisationens medlemsavgifter	13
20 § Lokala avtal	13
21 § Arbetstagarnas förtroendemän	13
22 § Arbetsfredsförpliktelse	13
23 § Lokala avtal i exceptionella situationer (överlevnadsklausul).....	13
24 § Avgörande av meningsskiljaktigheter	13
25 § Avtalets giltighetstid	14
Bilaga 1 Lönegruppering och grundlöner	15
Bilaga 2 Avtal om lokala avtal.....	17
Bilaga 3 Saval-protokoll.....	19
Bilaga 4 Arbetstidsbank.....	20

KOLLEKTIVAVTAL GÄLLANDE IDROTTSORGANISATIONER

Underteckningsprotokoll till kollektivavtalet gällande idrottsorganisationer

1 Utgångspunkter

Det konstaterades att arbetsmarknadens centralorganisationer den 14 juni 2016 undertecknat det konkurrenskraftsavtal som nåddes den 29 februari 2016 vars syfte är att förbättra det finländska arbetets och de finländska företagens konkurrenskraft, öka den ekonomiska tillväxten, skapa nya arbetstillfällen och stödja anpassningen av den offentliga ekonomin.

Det konstaterades att avtalsparterna 26 maj 2016 nått ett förhandlingsresultat om ett nytt kollektivavtal för idrottsorganisationer enligt konkurrenskraftsavtalet.

Man kom överens om att protokollet justeras per e-post och att protokollet därefter undertecknas.

2 Avtalsperiod

Det nya kollektivavtalet träder i kraft 1.2.2017 och gäller till och med 31.1.2018.

3 Lönebestämmelser

I kollektivavtalet görs inga ändringar som rör löner eller andra arbetsvillkor med kostnadseffekter.

4 Förlängning av arbetstiden

Den årliga arbetstiden förlängs fr.o.m. 1.1.2017 på det sätt konkurrenskraftsavtalet förutsätter med i genomsnitt 24 timmar utan att inkomstnivån ändras. Förlängningen av arbetstiden gäller alla arbetstidsformer i kollektivavtalet.

Förlängningen av arbetstiden genomförs enligt följande:

1. Kollektivavtalets 5 § 7 punkt ändras enligt följande:

Särskilda lediga dagar är långfredagen, annandag påsk, midsommaraftonen samt nyårsdagen, första maj, självständighetsdagen, julaftonen, juldagen och annandag jul när de infaller på annan dag än lördag eller söndag.

2. Punkt 8 i 5 § i kollektivavtalet stryks.

3. Till slutet av 5 § 12 punkten fogas:

Förhöjningen enligt denna punkt gäller inte arbete utfört på Kristi himmelfärdsdag eller trettondagen.

Förlängningen av arbetstiden för arbetstagare med timlön genomförs arbetsgivarspecifikt så att den verkliga arbetstiden förlängs utan att den årliga inkomsten ändras.

Arbetstiden för deltidsanställda förlängs enligt deltiden. Förlängningen har dock ingen inverkan på arbetsgivarens skyldighet att erbjuda mertidsarbete.

5 Övriga överenskomna ärenden

a) Stilisering och modernisering av texterna

Texterna i det nuvarande kollektivavtalet stiliseras och moderniseras i en arbetsgrupp under 2017. Genom revideringarna ändrar man inte det sakliga innehållet i och tolkningarna av bestämmelserna. Ändringarna genomförs kostnadsneutralt.

b) Lokala avtal

Ändring av avtalet om lokala avtal och punkten om lokala avtal i kollektivavtalet

1. Punkt 2 i 20 § i kollektivavtalet stryks

2. Avtalet om lokala avtal som ingår som bilaga 2 till kollektivavtalet ändras enligt följande:

4 § 1 punkten:

Ett lokalt avtal träder i kraft vid överenskommen tidpunkt.

4 § 2 punkten:

Kollektivavtalsparterna har tillsammans möjlighet att ändra eller häva det lokala avtalet. Ett ändrat lokalt avtal träder i kraft vid den tidpunkt som kollektivavtalsparterna kommit överens om.

6 Överlevnadsklausul

En ny 23 § läggs till i kollektivavtalet, varvid den nuvarande 23 § ändras till 24 § och numreringen av de övriga paragraferna ändras på motsvarande sätt. Ny 23 §:

23 § Lokala avtal i exceptionella situationer (överlevnadsklausul)

Om arbetsgivarna som omfattas av avtalet under avtalsperioden hamnar i exceptionella ekonomiska svårigheter, kan avtalsparterna göra en ny bedömning av kollektivavtalslösningens lämplighet för den rådande ekonomiska situationen och avtala om ändringar som ska göras i avtalet som är nödvändiga för arbetsgivarens verksamhetsförutsättningar (och för att trygga arbetsplatser) under avtalsperioden.

7 Utveckling av lokala avtal och förtroendemän

Avtalsparterna anser det viktigt att utveckla möjligheterna att ingå lokala avtal. Man konstaterade att lokala avtal förutsätter en öppen dialog som grundar sig på förtroende mellan arbetsgivare och personal. Man konstaterade att parterna under avtalsperioden utvecklar praxis för hur förtroendemännen får tillräckligt med information och för deras utbildning i synnerhet med tanke på lokala avtal.

8 Underskrifter

Helsingfors, den 7 december 2016

Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf

Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL rf

1 § Tillämpningsområde

1. Genom detta kollektivavtal fastställs arbetsvillkoren för fullt arbetsföra arbetstagare som fyllt 17 år och som är anställda hos riksomfattande och regionala motions- och idrottsorganisationer (härefter organisationer).
2. Som en del av detta kollektivavtal ingår ett särskilt löneavtal i vilket fastställs andra eventuella begränsningar som gäller detta avtals tillämpningsområde.
3. I fråga om professionella tränare och idrottsinstruktörer tillämpas anslutningsprotokollet.
4. Detta kollektivavtals bestämmelser om arbetstid tillämpas inte på högre tjänstemän och arbetstagare med självständiga uppgifter.

2 § Arbetets ledning och fördelning samt organisationsrätt

1. Arbetsgivaren har rätt att leda och fördela arbete samt anställa och säga upp arbetstagare.
2. Organisationsrätten är ömsesidigt okränkbar.
3. Om en arbetstagare anser att han eller hon i strid med bestämmelserna i den här paragrafen har sagts upp på grund av att han eller hon tillhör en arbetstagarorganisation, ska arbetstagaren, innan han eller hon vidtar andra åtgärder, genom sin organisation begära att frågan utreds.
4. Om en arbetstagare som har blivit anställd för ett visst arbete är han eller hon ändå skyldig att vid behov utföra även annat arbete som hör till hans eller hennes yrke eller som är jämförbart med det.

3 § Anställning och provotid

1. Varje person som har anställts i ett anställningsförhållande som avses i detta kollektivavtal har en provotid på fyra månader, om arbetsgivaren och arbetstagaren inte har kommit överens om en kortare period. Under provotiden kan arbetsavtalet hävas av vardera parten utan hänsyn till uppsägningstiden. Då upphör anställningsförhållandet i slutet av den arbetsdag under vilken meddelande om hävning delgavs.
2. I en visstidsanställning som varar under åtta månader får provotiden utgöra högst hälften av hela anställningsförhållandets längd.
3. Man ska avtala om provotiden i arbetsavtalet.
4. Arbetsavtal som gäller tillsvidare och arbetsavtal på viss tid arbetsavtal på över en månad ingås skriftligen.
5. Till förtroendemannen ges informationen om en ny arbetstagares arbetsavtal.

4 § Upphörande av anställningsförhållande

1. Uppsägningstiden kan avtalas att vara högst sex månader lång. Ifall man har kommit överens om en längre tid, ska man istället för den iakta den nämnda uppsägningstiden.

Om anställningsförhållandet har fortgått utan avbrott, och inget annat har avtalats, ska arbetsgivaren vid uppsägning av arbetsavtalet iakta:

- 1) en uppsägningstid på 14 dagar, om anställningsförhållandet har fortgått högst ett år;
 - 2) en uppsägningstid på en månad om anställningsförhållandet har fortgått över ett år men högst fyra år;
 - 3) en uppsägningstid på två månader, om anställningen har fortgått över fyra år men högst åtta år;
 - 4) en uppsägningstid på fyra månader om anställningsförhållandet har fortgått över åtta år men högst 12 år;
 - 5) en uppsägningstid på sex månader om anställningsförhållandet har fortgått över 12 år.
2. Om inget annat har avtalats, ska arbetstagaren för sin del när han eller hon säger upp arbetsavtalet iakta:
 - 1) en uppsägningstid på 14 dagar, om anställningsförhållandet har fortgått högst fem år
 - 2) en uppsägningstid på en månad, om anställningen har fortgått över 5 år.
 3. Ett anställningsförhållande på viss tid upphör utan att uppsägningstiden iakttas. Om anställningsförhållandet i verkligheten är menat att gälla tills vidare, ska anställningsförhållandet inte avtalas på viss tid.

5 § Arbetstid

1. Vad gäller arbetstidsbestämmelser iakttas arbetstidslagen. Den ordinarie arbetstiden är högst 37,5 timmar per vecka. I de organisationer som har använt sig av sommararbetstid, iakttas den fortsättningsvis, såvida inte annat avtalas lokalt. (Kollektivavtal bilaga 2)
2. Genom avtal kan den ordinarie dagliga arbetstiden (7,5 timmar) förlängas lokalt (Kollektivavtal bilaga 2) till 10 timmar och arbetstiden per vecka till 45 timmar. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala att den dagliga ordinarie arbetstiden är 9 timmar och arbetstiden per vecka 45 timmar. Arbetstiden ska jämnas ut till 37,5 timmar under en 26 veckor lång utjämningsperiod.
3. När arbete utförs under utfärder, läger eller evenemang eller under motsvarande omständigheter kan arbetsgivaren och arbetstagaren avtala om hur arbetstiden och ersättningen fastslås avvikande från bestämmelserna i detta kollektivavtal. Före arbetsuppgiften i fråga ska då en riktgivande arbetstidsplan göras upp, av vilken den

uppskattade arbetstiden och eventuell beredskapstid framgår. Den arbetstidsersättning som ska avtalas omfattar även söndagsförhöjning.

4. Inom organisationen kan man komma överens om att förflytta sig till flexibel arbetstid genom lokalt avtal.
5. När arbetstiden per dag är över 6 timmar, ska måltidspausen vara minst 1/2 timme lång, under vilken arbetstagaren kan avlägsna sig från arbetsplatsen. Under arbetstiden hålls en kaffepaus vid en tidpunkt som arbetsgivaren bestämmer, under vilken arbetstagaren inte har rätt att lämna arbetsplatsen.
6. Om arbetstagaren på grund av arbetet är förhindrad att hålla den ledighet som hör till honom eller henne, har han eller hon rätt att hålla motsvarande lediga dagar per vecka, eller beroende på arbetets slag vid en annan passande tidpunkt, dock senast tre månader från det att rätten till en ledig dag uppstod, om inte annat skilt avtalas med arbetsgivaren.
7. Särskilda lediga dagar är långfredagen, annandag påsk, midsommaraftonen samt nyårsdagen, första maj, självständighetsdagen, julaftonen, juldagen och annandag jul när de infaller på annan dag än lördag eller söndag.
8. Ifall arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om att arbetet utförs på distans, ska de samtidigt komma överens om kostnader innan distansarbetet inleds.
9. Ifall man tillämpar flexibel arbetstid är flexgränserna följande, om man inte avtalar om annat:

maximi flexgräns per dygn	3	timmar
veckoarbetstid i genomsnitt	37,5	timmar
maximum för överskridningar och underskridningar	40	timmar
10. Om arbetstagaren reser under sin arbetstid, räknas restiden som arbetstid till den del restiden och den ordinarie arbetstiden tillsammans maximalt uppgår till den ordinarie arbetstiden per dygn enligt arbetstagarens avtal.
11. När arbetstiden och restiden tillsammans uppgår till över 12 timmar under ett dygn ersätts tiden utöver de 12 timmarna som arbetstid. Denna restid som ska ersättas är inte arbetstid och berättigar inte heller till söndagsförhöjning och påverkar inte mängden overtid.
12. För arbete på en söndag eller annan kyrklig helgdag samt på självständighetsdagen och första maj betalas dessutom en ersättning som motsvarar en enkel timlön som söndagsförhöjning antingen i pengar eller, om så avtalas, som ledig tid motsvarande lönen om inget annat avtalas enligt punkt 3. Förhöjningen enligt denna punkt gäller inte arbete utfört på Kristi himmelfärdsdag eller trettondagen.
13. En arbetstidsbank kan införas enligt bilagan om arbetstidsbank för de tjänstemän och arbetstagare (nedan arbetstagare) som omfattas av kollektivavtalet efter att arbetsgivaren och arbetstagaren kommit överens om detta.

6 § Mertidsarbete och overtidsarbete

1. Som mertidsarbete räknas arbete som utförs med arbetstagarens samtycke under tiden mellan den överenskomna arbetstiden och den längsta lagenliga ordinarie arbetstiden. För mertidsarbete betalas enkel timlön eller en motsvarande tidskompensation.
2. Som övertidsarbete räknas det arbete som utförs på arbetsgivarens order och med arbetstagarens samtycke utöver den lagstadgade maximiarbetstiden.
3. Övertidsarbete och ersättning för övertidsarbete bestäms enligt arbetstidslagen.
4. Anmärkningar om mertids- och övertidsersättningar ska göras inom en månad från att övertids- eller mertidsarbetet utförts.
5. När man beräknar ersättningen för övertids- och mertidsarbetet används som divisor för uträkningen av timlönen talet 159 då arbetstiden per vecka är 37.5 timmar.
6. Dagslönen fås genom att månadslönen divideras med 21.
7. Förteckningen över övertidsarbete och lönen som betalas för det ska företets förtroendemannen om han eller hon så kräver.

7 § Löneutbetalning

1. Arbetstagarnas löner fastställs som månadslöner. I fråga om deltidanställda och tillfälliga arbetstagare kan man även avtala om andra löneformer.
2. Ifall lönen betalas till en bank, har arbetstagaren rätt att bestämma vilken penninginrättning som används och från vilken lönen kan lyftas på morgonen till löneutbetalningsdagen.
3. En arbetstagare har rätt att få veta grunderna till utformningen av sin lön.

8 § Om arbetstagaren blir sjuk

1. Om arbetstagaren på grund av sjukdom eller olycksfall är oförmögen att utföra arbete enligt sitt arbetsavtal och han eller hon inte har förorsakat sin arbetsoförmåga uppsåtligen eller av grov oaktsamhet, har han eller hon rätt att få lön, då anställningsförhållandet fortgår, från arbetsgivaren enligt följande:
 - 1) En arbetstagare vars anställningsförhållande har fortgått minst en månad och som är på prøvotid eller i ett anställningsförhållande på viss tid som är kortare än fyra månader, betalas lön högst under den karenstid som sjukförsäkringslagen avser i samband med varje fall av arbetsoförmåga.
 - 2) Åt en arbetstagare som efter prøvotiden är oförmögen att utföra sitt arbete på grund av sjukdom eller olycksfall, betalar arbetsgivaren lön för en period på högst en månad då anställningsförhållandet fortgår. Åt en arbetstagare vars anställningsförhållande före arbetsoförmågan har fortgått oavbrutet i minst fem (5) år, betalar arbetsgivaren lön för en period på högst tre månader då anställningsförhållandet fortgår.

- 3) Då arbetsförmåga som förorsakats av sjukdom eller olycksfall återkommer har tjänstemannen under en tidsperiod på 12 på varandra följande månader inte rätt till lön under en längre tid än vad som nämnts ovan. (Att kalenderåret byts avbryter inte den fortlöpande beräkningen av ovan nämnda 12 månader.)

Arbetstagaren har dock rätt till lön för minst den karenstid som sjukförsäkringslagen avser för varje period av arbetsförmåga, även då grunderna för ovan nämnda löneutbetalningstider uppfylls. Karenstiderna och lönen som betalas för dem räknas med när man bestämmer den sammanräknade mängden ovan nämnda löneutbetalningstidsperioder som berättigar till lön under de 12 på varandra följande månaderna.

2. Arbetsgivaren kan betala lön för sjukdomstiden i enlighet med ett av följande två alternativ:

- 1) För de arbetsdagar som ingår i den karenstid som avses i sjukförsäkringslagen betalas full lön och för arbetsdagarna därefter endast skillnaden mellan dagslönen och dagpenningen som betalas utgående från sjukförsäkringslagen. För utbetalningen av skillnaden krävs att omfattningen av den dagpenning som ska betalas eller som redan har betalats till arbetstagaren har utretts för arbetsgivaren.

- 2) Arbetsgivaren betalar den lön som ska betalas för sjukdomstiden direkt till arbetstagaren och arbetsgivaren ansöker om ersättning med stöd av sjukförsäkringslagen hos sjukförsäkringsbyrån efter att ha fått de utredningar av arbetstagaren som behövs för ansökan.

1. Under tiden som arbetsförmögen som orsakats av ett olycksfall i arbetet betalar arbetsgivaren lön för sjukdomstiden direkt till arbetstagaren och ansöker med stöd av lagen om olycksfallsförsäkring om ersättning hos olycksfallsförsäkringsbolaget efter att ha fått de utredningar av arbetstagaren som behövs för ansökan.

2. Om den i sjukförsäkringslagen avsedda dagpenningen till följd av skäl som beror på arbetstagaren själv inte betalas eller om den betalas till ett mindre belopp än det som arbetstagaren med stöd av 16 och 17 § i sjukförsäkringslagen har rätt till, har arbetsgivaren rätt att av lönen för sjuktiden dra av den del som till följd av arbetstagarens tillvägagångssätt delvis eller helt har lämnats obetald som dagpenning i enlighet med sjukförsäkringslagen.

3. Av lönen för sjukdomstiden avdras det belopp som arbetstagaren får på grund av samma arbetsförmåga, som dagpenning för samma tidsperiod eller därmed jämförbar ersättning utgående från lagen. Om lönen för sjukdomstiden har betalats innan någon av de ovan nämnda ersättningarna har betalats, har arbetsgivaren rätt att lyfta ersättning eller få beloppet återbetalt av arbetstagaren, dock inte till ett högre belopp än det som arbetsgivaren har betalt.

4. En arbetstagare som på grund av ovan nämnda orsaker har varit förhindrad att arbeta är skyldig att utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren om det liksom också i mån av möjlighet om när förhindret uppskattas upphöra.

5. Arbetstagaren ska på begäran visa upp ett läkarintyg eller annan av arbetsgivaren godkänd utredning om sin arbetsförmåga. Om arbetsgivaren då anvisar den läkare som arbetstagaren ska besöka, betalar arbetsgivaren de kostnader som anskaffningen av läkarintyget förorsakar.

9 § Tillfällig frånvaro

1. Man strävar efter att ge arbetstagaren möjlighet till oavlönad kortvarig tillfällig frånvaro på grund av plötsliga sjukdomsfall i familjen.
2. När ett barn under 10 år insjuknar akut betalas lön till barnets vårdnadshavare enligt bestämmelserna om lön för sjukdomstid för en sådan kortvarig frånvaro, som varar högst tre dagar och som anses vara nödvändig för vården av barnet eller för att vården ska kunna arrangeras.

Förutsättningen för löneutbetalningen till någon annan än till en ensamförsörjare är att båda vårdnadshavarna förvärvsarbetar, och att en av vårdnadshavarna på grund av sitt förvärvsarbete eller sin arbetstid inte har möjlighet att arrangera vård eller själv vårda barnet.

Frånvaron ska utredas enligt bestämmelserna om lönen för sjuktid. Likaså ska en utredning över den andra vårdnadshavarens förhinder att vårda barnet läggas fram.

3. Arbetstagarens semesterförmåner minskas inte på grund av frånvaron nämnd ovan i punkt 1 - 2.
4. Arbetsgivaren strävar efter att bereda arbetstagaren möjlighet till kortvarig tillfällig frånvaro på grund av en nära anhörigs död eller begravning. Arbetstagarens semesterförmåner eller inkomster minskas inte på grund av en sådan frånvaro.
5. En arbetstagare får en ledig dag med lön för sin egen vigsel, om vigseldagen infaller på en arbetsdag.
6. Arbetstagaren, vars anställningsförhållande har fortgått minst ett år, får en ledig dag med lön på sin egen 50- eller 60-årsdag, om bemarkelsedagen infaller på hans eller hennes arbetsdag.
7. En arbetstagare får en ledig dag med lön för dagen för flytt, om den infaller på en arbetsdag.
8. Semesterförmånerna minskas inte för den arbetstagare som är medlem i kommunfullmäktige eller -styrelse eller i en för statliga eller kommunalval enligt lag tillsatt valnämnd eller -kommitté, eller för den arbetstagare som deltar i fackförbundens beslutsfattande organs möten, för att de nämnda organen håller möten under hans eller hennes arbetstid. Om de nämnda organen håller möte under hans eller hennes arbetstid betalas till honom eller henne skillnaden mellan lönen och den av kommunen betalda ersättningen för inkomstbortfall till den del ersättningen eventuellt understiger lönebeloppet. Skillnaden betalas efter att arbetstagaren har företett en utredning över den ersättning för inkomstbortfall som kommunen betalat.

10 § Företagshälsovård

1. Arbetstagarnas företagshälsovård arrangeras enligt lagen om företagshälsovård.
2. Därtill kan man tillämpa ett skilt reglemente eller avtal för företagshälsovård eller ett skilt system för att sporra arbetstagare att upprätthålla och förbättra sin fysiska arbetsförmåga.

11 § Läkareundersökningar

1. Arbetsgivaren gör inte avdrag på arbetstagarens lön för den ordinarie arbetstiden i följande fall:
 - 1) För den tid som åtgått till en läkarundersökning som är nödvändig för att en sjukdom ska konstateras, och till en i samband med undersökningen av läkaren ordinerade laboratorie- eller röntgenundersökning, om arbetstagaren inte har fått mottagningstid utanför arbetstiden.
 - 2) För den tid som åtgått till behandlingen av en akut tandsjukdom, om tandsjukdomen före behandlingsåtgärderna medför arbetstagarens arbetsoförmåga som kräver vård under samma dag eller under samma arbetsskift. Förutsättningen är att arbetsoförmågan och behovet av brådskande vård bevisas med ett tandläkarintyg.
 - 3) När en gravid arbetstagare genomgår en nödvändig undersökning för att få det läkarintyg eller det intyg från hälsocentral som förutsätts för att få moderskapspenning enligt sjukförsäkringslagen, om arbetstagaren inte har fått mottagningstid utanför arbetstiden.
 - 4) När arbetstagaren deltar i de hälsokontroller som avses i stadsrådets beslut om den lagstadgade företagshälsovården och som antagits i företagshälsovårdens verksamhetsplan och som ska utföras under tiden för anställningsförhållandet, inklusive de resor som anknyter sig till dessa kontroller. Detsamma gäller undersökningar som avses i lagen om skydd för unga arbetstagare och de i hälsovårdslagen förutsatta undersökningarna som förutsätts av arbetsgivaren eller som beror på det att arbetstagaren inom samma företag förflyttas till en uppgift, där läkarundersökningen fordras. En arbetstagare som hänvisas till i denna punkt avsedda undersökningar eller som vid en sådan undersökning kallas till efterkontroll, ersätter arbetsgivaren även de nödvändiga resekostnaderna. Om undersökningarna eller efterkontrollen äger rum på annan ort, betalar arbetsgivaren även dagtraktamente.
2. Förutsättningen för att de ovan nämnda bestämmelserna ska tillämpas är att kontrollerna och undersökningarna har ordnats på ett sådant sätt att arbetstid inte i onödan går förlorad. Bestämmelserna om att arbetstagarens lön inte minskas tillämpas inte i det fall att arbetstagaren får lön för sjukdomstid under den här tiden.

12 § Moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet och adoptionsledighet

1. Arbetstagarens rätt till moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt till vårdledighet bestäms enligt 4 kap. 1-9 § i arbetsavtalslagen och enligt sjukförsäkringslagen.
2. Moderskapsledigheten varar 105 vardagar och föräldraledigheten högst 158 vardagar. Fadern har rätt till en sammanlagd faderskapsledighet på 18 vardagar antingen under moderskaps- eller föräldraledighetsperioden. Faderskapsledigheten påverkar inte omfattningen av moderskaps- eller föräldraledigheten. Rätt till vårdledighet börjar efter föräldraledigheten.

En arbetstagare på moderskapsledighet får lön för tre månader. Arbetsgivaren betalar den lön som ska betalas för moderskapsledigheten direkt till arbetstagaren och arbetsgivaren ansöker om ersättning med stöd av sjukförsäkringslagen efter att ha fått de utredningar av arbetstagaren som behövs för ansökningen. Bestämmelsen gäller inte arbetstagare på prövotid. Till en faderskapsledig betalas lön i 6 vardagar från och med faderskapsledighetens början.

3. Arbetstagaren ska sträva efter att han eller hon i god tid framför en helhetsplan i vilken framkommer hur förmånerna i barnbördsledigheten ska användas av både maken och maken.
4. Arbetstagaren ska meddela sin arbetsgivare om sin avsikt att ta ut en sådan ledighet som avses i denna bestämmelse senast två månader på förhand.
5. Om användningen och längden på faderskapsledighet ska meddelas arbetsgivaren senast två månader på förhand.
6. Arbetsgivaren ska i mån av möjlighet underrättas om användningen av, början, längden på och periodiseringen av föräldraledigheten en månad före den beräknade förlossningstiden, dock senast två månader efter barnets födelse.
7. Arbetsgivaren ska meddelas om användningen, början, längden på och periodiseringen av vårdledighet för ett barn under tre år minst två månader innan föräldraledigheten avslutas samt därefter i god tid, dock senast en månad innan barnet fyller två år.
8. I fall en arbetstagare har varit frånvarande från arbetet utöver den lagstadgade moderskaps-, faderskaps- och föräldraledigheten, betraktas en sådan frånvaro inte som tid likställd med tid i arbetet när förmåner som är förknippade med anställningen definieras, om inte annat föreskrivs i lag eller särskilt avtalas.
9. Arbetstagaren har rätt att av motiverat skäl ändra tidpunkten för föräldraledigheten eller vårdledigheten genom att meddela arbetsgivaren om det minst en månad innan ändringen sker eller så snabbt som möjligt. Om den anställda på grund av arbetsoförmåga till följd av egen sjukdom eller av annan orsak avbryter sin föräldraledighet eller vårdledighet baserar frånvaron på arbetsoförmåga. Arbetsgivaren har inte i sådana fall skyldighet att betala lön för sjukdomstid för den tid som föräldraledighets- eller vårdledighetsperioden hade varat enligt anmälan som gjorts före den utsatta tid som nämns i arbetstidslagen.
10. Föräldra- eller vårdledighet är avsedd att användas för vård av barn. Arbete på fritid är endast möjligt om det inte orsakar hinder eller stör vården av barnet.
11. En tjänsteman som tar i sin vård ett barn yngre än två år med avsikt att adoptera det, har rätt till adoptionsledighet i enlighet med 4 kap. 1 § i arbetsavtalslagen och enligt sjukförsäkringslagen.

13 § Semester

1. Arbetstagarens semester bestäms utifrån semesterlagen. Om semester och semesterlön kan man avtala om närmare i ett lokalt avtal för organisationen.

14 § Semesterpenning

1. Till arbetstagaren betalas 50 % av hans eller hennes lagstadgade semesterlön som semesterpenning, om man inte kommit överens om annat genom lokala avtal.
2. Semesterpenningen ska betalas ut i samband med utbetalningen av lönen i juli, om inte annat avtalas.
3. Förutsättning för att få semesterpenning är att arbetstagaren inleder sin semester vid en angiven eller överenskommen tidpunkt och återgår till arbetet genast då semestern upphör. Rätten till semesterpeng uppstår även ifall arbetstagaren omedelbart innan semestern inleds eller efter att semestern upphört under pågående anställningsförhållande med arbetsgivarens samtycke har varit frånvarande från arbetet eller förhindrad att komma till arbetet på grund av en orsak som nämns i 3 § 5 mom. i semesterlagen.
Om semestern upphör med det ovan nämnda hindret, förfaller semesterpenningen enligt det som bestämts i det andra stycket.
4. En arbetstagare som går i ålders-, eller invalidpension samt individuell förtidspension eller förtida ålderspension betalas semesterpenning enligt ovan nämnda procentsats utifrån arbetstagarens semesterlön och semesterersättningar.
5. Till en arbetstagare som ska fullgöra sin värnplikt betalas semesterpenning efter att han eller hon därefter på ett vederbörligt sätt har återvänt till arbetet. Beloppet på den i detta skede utbetalda semesterpenningen beräknas till den procent som fastställs i det kollektivavtal som tillämpas när arbetstagaren inleder sin värnplikt, av den semesterlön och semesterersättning som betalades till arbetstagaren när han eller hon inledde sin värnplikt.
6. I fall arbetsgivaren har sagt upp arbetstagarens arbetsavtal av en orsak som inte beror på arbetstagaren så att avtalet upphör under semesterperioden och arbetstagaren är förhindrad att återgå till arbetet efter semestern på grund av att anställningsförhållandet avslutades, förlorar arbetstagaren av den här anledningen inte sin rätt till semesterpenning.

15 § Reseersättningar

1. Resekostnaderna ersätts enligt grunderna för ersättning i statens resereglemente, ifall organisationen inte har sitt eget resereglemente.

16 § Utveckling av yrkesskickligheten

1. Arbetsgivaren organiserar arbetstiden för sina anställda i mån av möjlighet på så sätt att de har möjlighet att genom en anhållan få utbildning som är nödvändig för utförandet av deras uppgifter. För utbildning iakttas ett skilt utbildningsavtal mellan förbunden.

17 § Centralorganisationsavtal

1. Som en del av detta kollektivavtal iakttas gällande centralorganisationsavtal.

18 § Grupplivförsäkring

1. Arbetsgivaren tecknar på sin bekostnad en grupplivförsäkring för arbetstagarna såsom det har avtalats mellan centralorganisationerna.

19 § Uppbörd av fackorganisationens medlemsavgifter

1. På arbetstagarens begäran kan arbetsgivaren ingå ett avtal om att uppbära medlemsavgifterna till den fackorganisation som omfattas av detta kollektivavtal, med hjälp av en skilt bestyrkt uppbördsblankett.
2. Vad gäller uppbörden iakttas avtalet som ingåtts mellan centralorganisationerna om det.

20 § Lokala avtal

1. Inom organisationerna kan man skriftligen genom lokala avtal komma överens om detta avtals tillämpningsområde, arbetstidsarrangemang, företagshälsovården, semestern och andra särskilda förmåner på så sätt som avtalats om i det skilda avtalet om lokala avtal.

21 § Arbetstagarnas förtroendeman

1. Arbetstagarna har rätt att välja en förtroendeman, vars uppgift är att representera arbetstagarna i frågor som gäller tolkningen av detta avtal och att övervaka att avtalet iakttas, i enlighet med ett skilt förtroendemannavtal.

22 § Arbetsfredsförpliktelse

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

23 § Lokala avtal i exceptionella situationer (överlevnadsklausul)

1. Om arbetsgivarna som omfattas av avtalet under avtalsperioden hamnar i exceptionella ekonomiska svårigheter, kan avtalsparterna göra en ny bedömning av kollektivavtalslösningens lämplighet för den rådande ekonomiska situationen och avtala om ändringar som ska göras i avtalet som är nödvändiga för arbetsgivarens verksamhetsförutsättningar (och för att trygga arbetsplatser) under avtalsperioden.

24 § Avgörande av meningsskiljaktigheter

1. Meningsskiljaktigheter som gäller överträdelse mot, tillämpningen eller tolkningen av det här avtalet, ska i första hand förhandlas om med arbetsgivaren eller arbetsgivarens representant och arbetstagaren eller den vederbörande förtroendemannen.

2. Ifall samförstånd inte nås i lokala förhandlingar ska man i mån av möjlighet utarbeta en promemoria över meningsskiljaktigheterna och parternas ståndpunkter i ärendet. Promemorian utarbetas och undertecknas i två exemplar och vardera parten får ett exemplar. Efter att promemorian har utarbetats kan någondera parten föra meningsskiljaktigheten till avgörande av avtalsparterna, det vill säga förbunden.
3. Förhandlingarna både på organisations- och förbunds nivå påbörjas å det snaraste och förs sakligen och utan onödiga dröjsmål.
4. Ifall samförstånd inte nås i förhandlingarna mellan förbunden, kan ärendet överräckas till arbetsdomstolen för avgörande.

25 § Avtalets giltighetstid

1. Detta avtal gäller 1.2.2017–31.1.2018.

Helsingfors 7.12.2016

ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHERNA PALTA RF

Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL RF

Bilaga 1 Lönegruppering och grundlöner

Personens huvudsakliga uppgift bestämmer kravnivån. När uppgiftsbeskrivningen är mångsidig och befinner sig i någonstans emellan kravnivågrupper, väljs den högre kravnivågruppen.

Kravnivå A

Uppgiften består av stödande uppgifter.

Det kunnande och den skicklighet som behövs kan läras in efter en kort orienteringsperiod.

Arbetet utförs enligt arbetsorder och arbetsrutiner.

Övervakningen består av att övervaka utförandet.

T.ex.: Kontorssekreterar-, postnings-, mottagnings- m.m. uppgifter

Grundlön **1.2.2016**
1510 €

Kravnivå B

Uppgiften är en typisk yrkesuppgift för branschen.

Uppgiften förutsätter yrkeskunskaper och arbetsmetoder som grundar sig på yrkesutbildning eller -erfarenhet.

Arbetet är självständigt till sin natur.

T.ex.: Mer krävande sekreterar-/assistentuppgifter, bokförare, planerare, chefer utan chefsansvar.

Grundlön **1.2.2016**
1691 / 1903 €

Kravnivå C (lönenivå på samma nivå som den nuvarande II uppgiftsgruppen)

Uppgiften innehåller ansvar för delområden eller -funktioner.

Uppgiften förutsätter gedigna yrkeskunskaper och behärskning av arbetsmetoder som grundar sig på yrkesutbildning eller -erfarenhet.

T.ex.: Expertuppgifter, chefsuppgifter som ansvarar för en viss helhet

Grundlön **1.2.2016**
2162 €

Kravnivå D avtalsavlönade

Uppgifterna är självständiga chefs-, experts- eller yrkesuppgifter.

Lönen är en personlig avtalslön och överskrider C-nivån.

Färdighetsandelen Omfattar 0–35 % av grundandelen

Följande personliga egenskaper uppmärksammas när denna andel bestäms:

Mångkunnighet

- mångsidig behärskning av de färdigheter som behövs i uppgiften
- beredskap att delta i många uppgifter
- flexibilitet vad gäller förflyttning till andra uppgifter

Självständighet

- förmåga att på eget initiativ arbeta självständigt

Samarbetsförmåga

- förmåga att arbeta tillsammans med andra arbetstagare och samarbetspartners

Ansvarsandelen

Omfattar 0–30 % av grundandelen

Följande krav uppmärksammas i uppgifterna när denna andel bestäms:

Ansvarsfullhet

- uppgift
- ekonomi

Vidsträckthet

- kontakt med olika grupper
- vidsträckt verksamhet

Mångsidighet

- uppgiften består av flera olika moment

Särskilda ansvar

- tilläggsuppgifter som inte hör till grunduppgiften

Chefsuppgifter

- verksamhetens bredd
- antalet underlydande

Självständighet

- beslutanderätt som hör till uppgiften

Erfarenhetsandel

Omfattar 0–12 % av grundandelen

- arbetstagarens tidigare erfarenhet utvärderas i samband med anställningen
- erfarenhet i arbetsgivarens tjänst uppmärksammas efter 3, 5 och 8 års tjänst med 4 % uträknat ur grundandelen.

Detta protokoll har samma kraft och är lika förpliktande som kollektivavtalet.

Bilaga 2 Avtal om lokala avtal

1 §

1. Enligt detta avtal kan man genom lokalt avtal avvika från kollektivavtalets bestämmelser, såvida grundad orsak så kräver.
2. Ett lokalt avtal kan ingås inom ramen för lagstiftningen och kollektivavtalet. Lokalt får man inte avtala allmänt om att förbigå hela kollektivavtalet eller en betydande del av det, såsom löne- och arbetstidssystem.

2 §

1. Förhandlings- och avtalsparter kan vara en arbetsgivare som är bunden av kollektivavtalet eller dennes företrädare samt en förtroendemann som tillsatts av ett arbetstagarförbund som är part i detta avtal och som företräder de personer frågan gäller.
2. Avtalsparterna konstateras innan förhandlingarna inleds. Dessutom kan kollektivavtalsparterna avtala om att lokalt avvika från kollektivavtalet.

3 §

1. I förslaget till lokalt avtal ska man ange vilken punkt i kollektivavtalet man vill avtala om samt motivera varför man avviker från kollektivavtalet.
2. För att avtalet ska vara giltigt, ska det vara skriftligt och av det ska framgå vem avtalet gäller, om vilken punkt i kollektivavtalet man avtalat och vad. Avtalet kan gälla för viss tid eller tills vidare. I det senare fallet kan avtalet sägas upp med tre månaders uppsägningstid.
3. När ett avtal som gäller för viss tid har varit i kraft i ett år kan det sägas upp på samma sätt som ett avtal som gäller tills vidare.

4 §

1. Ett lokalt avtal träder i kraft vid överenskommen tidpunkt.
2. Kollektivavtalsparterna har tillsammans möjlighet att ändra eller häva det lokala avtalet. Ett ändrat lokalt avtal träder i kraft vid den tidpunkt som kollektivavtalsparterna kommit överens om.

5 §

1. Ett lokalt avtal har samma rättsverkan som ett kollektivavtal som ingåtts mellan kollektivavtalsparterna.

6 §

1. Meningsskiljaktigheter som gäller tolkningen av detta avtal och lokala avtal baserade på detta avtal avgörs liksom meningsskiljaktigheter om kollektivavtalet.

7 §

1. Detta avtal gäller som kollektivavtalet.

Bilaga 3 Saval-protokoll

Anslutningsprotokoll

1 §

Man kom överens om att kollektivavtalet PALTA–JHL gällande idrottsorganisationer tillämpas för tränare som är medlemmar i SAVAL.

2 §

Det rekommenderas att när en tränare utses till representationsuppgifter som officiell medlem i Finlands trupp, minskar deltagandet inte tränarens löneförmåner.

3 §

Arbetsgivaren strävar efter att utveckla och upprätthålla tränarens yrkesskicklighet och kunskande. En utbildningsplan för tränaren godkänns varje år mellan arbetsgivaren och tränaren. För utbildningstiden ersätts inkomsten för ordinarie arbetstid.

4 §

Tränare har rätt att utse en sådan riksomfattande förtroendemän som avses i arbetsavtalslagen vars uppgift är att företräda tränare som omfattas av anslutningsprotokollet i ärenden som gäller tolkningen av detta avtal och se till att avtalet tillämpas för medlemmar i SAVAL.

5 §

Genom detta protokoll förnyas motsvarande anslutningsprotokoll som varit i kraft sedan 19.11.2008.

Helsingfors den 22 november 2013

ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHERNA PALTA RF

FÖRHANDLINGSORGANISATIONEN FÖR HÖGRE TJÄNSTEMÄN YTN rf

FINLANDS PROFESSIONELLA TRÄNARE SAVAL rf

14.2.2013

Bilaga 4 Arbetstidsbank

1. Arbetstidsbankens syfte

Syftet är att främja personalens ork i arbetet och välmående, att beakta olika livssituationer samt att planera resurser och effektivisera användningen.

2. Arbetstidsbanksystemet

Systemet med en arbetstidsbank ersätter inte gällande arbetstidssystem och system för att jämna ut arbetstiden, utan komplettera dessa i ett försök att få arbetsliv och fritid att gå ihop.

Arbetstidsbanksystemet är avsett att gälla tills vidare, dock så att det kan sägas upp med en uppsägningstid på 12 månader.

Arbetstidsbanksystemet är frivilligt och öppet för alla. Arbetstagaren ska göra en skriftlig anmälan om anslutning till och utträddande ur banken. Utträddandet kan träda i kraft 9 månader efter uppsägningen.

Arbetsgivaren ordnar uppföljningen av timmarna som samlas i arbetstidsbanken. Av uppföljningen ska varje arbetstagares saldo i arbetstidsbanken framgå. I sin balsansräkning bokför arbetsgivaren enligt bokföringslagen arbetstidsbankens saldo som skuld/obetald lön.

Cheferna ska aktivt följa upp arbetstagarnas saldo i arbetstidsbanken samt ordna möjlighet för arbetstagarna att ta ut en lämplig mängd ledighet. Under arbetstagarens frånvaro svarar arbetsgivaren för arbetsarrangemangen samt för anskaffningen av inhoppare och vikarier.

3. Ackumulering i arbetstidsbanken och uttag av ledighet

I arbetstidsbanken kan man sätta in arbetstid och motsvarande lön för

- mertidsarbete och övertidsarbete
- söndagsförhöjning
- flexibel arbetstid + saldo
- ledighet som motsvarar semesterpenning. Semesterpenningen för en semesterdag motsvarar en tolfteedel av den ordinarie arbetstiden per vecka.
- del av semester som man kommit överens om att spara.

I arbetstidsbanken kan man spara högst 320 timmar arbetstid. När arbetstagarens saldo håller på att bli fullt ska chefen ordna arbetstagarens arbete så att det maximala antalet timmar inte överskrids.

Arbetstid som sparats i arbetstidsbanken tas ut som avlönad ledighet vid en tidpunkt som chefen och arbetstagarens kommer överens om. Ledig tid som tas ut ska alltid förläggas

vid en för arbetssituationen s.k. "lugn tidpunkt" och en tidpunkt som tillgodoser arbetstagarens personliga behov.

Minsta ledighet som tas ut är en arbetsdag. Tidpunkten för ledigheten ska avtalas i god tid mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Om arbetstagaren konstateras vara arbetsförmögen under ledigheten i fråga, flyttas arbetstidsledigheten efter den första arbetsförmögna dagen till en senare tidpunkt. Arbetstagaren ska för arbetsgivaren visa upp ett sådant intyg över arbetsförmågan som avses i 8 § 7 punkten i kollektivavtalet.

I samband med att en arbetstagare går ur arbetstidsbanken ska ett skriftligt avtal mellan chefen och arbetstagaren ingås om den tid som tas ut som ledighet och tidpunkten för den.

Ledighet som tas ut från arbetstidsbanken är likställd med arbetad tid vid beräkning av den årliga semesterrätten, liksom vid fastställandet av ersättning för mer- och övertid.

För ledigheten betalas arbetstagaren den ordinarie månads- eller timlön som gäller vid tidpunkten i fråga.

Ersättning som betalas i pengar beräknas på motsvarande sätt.

4. Uppföljning

Arbetsgivaren ordnar ett uppföljningssystem av vilket varje arbetstagares saldo i arbetstidsbanken framgår. Cheferna ska hela tiden följa upp hur tjänstemännens saldo utvecklas i arbetstidsbanken. Ackumulationen på saldona följs upp centraliserat via delårsgranskningar. Parterna i kollektivavtalet ska informeras om hur systemet med en arbetstidsbank fungerar, dess brister eller behov av ändringar.

5. Systemets giltighet, avslutande och tolkning

När arbetsgivaren säger upp hela arbetstidsbanksystemet ska arbetsgivare och arbetstagare i första hand avtala om arbetstidssaldot och uttagande av ledighet. Om inget avtalas om detta, bestämmer arbetstagaren när han eller hon tar ut ledigheten.

När arbetstagaren säger upp sig från sitt arbetsförhållande tas arbetstidssaldot i första hand ut i form av ledighet. Om ledighet inte kan ges inom uppsägningstiden, betalas saldot i pengar i form av en enkel timlön.

När arbetsförhållandet upphör på grund av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker har arbetstagaren rätt att kvittera arbetstidssaldot antingen i ledighet eller i pengar i form av en enkel timlön.

Arbetstid som sparats i arbetstidsbanken ersätts alltid i pengar om en arbetstagare dör och arbetsförhållandet upplöses.

I annat fall beslutar arbetsgivaren om att kvittera arbetstidssaldot antingen i ledighet eller i pengar.

Eventuella meningsskiljaktigheter avgörs enligt förhandlingsordningen i gällande kollektivavtal.

Eftertryck förbjudes

