

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.

Försäkringsbranschens kollektiv- och löneavtal

1.2.2025–31.1.2028

Innehållsförteckning

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL FÖR FÖRNYANDE AV FÖRSÄKRINGSBRANSCHENS KOLLEKTIVAVTAL 2025–2028	1
1 § AVTALSPERIOD	1
2 § LÖNEHÖJNINGAR FÖR KONTORSTJÄNSTEMÄN	1
3 § LÖNEHÖJNINGAR FÖR FÄLTMÄN	2
4 § TILLÄGG	3
5 § TEXTÄNDRINGAR	3
6 § ARBETSGRUPPER	6
7 § TEKNISKA ÄNDRINGAR	6
8 § TILL UNDERTECKNINGSPROTOKOLLET	8
Bilaga 1 FÖRSÖK GÄLLANDE LÖNESAMTAL (PILOTPROJEKT)	12
KOLLEKTIVAVTAL FÖR TJÄNSTEMÄN I FÖRSÄKRINGSBRANSCHEN	14
1 § Avtalets omfattning	14
I ANSTÄLLNINGSVILLKOR FÖR ANSTÄLLANDE, PRAKTIKTID OCH ANSTÄLLNINGENS UPPHÖRANDE	15
2 § Anställande	15
3 § Sommarjobbare	16
4 § Anställningens upphörande för kontorstjänsteman	16
5 § Särskilda bestämmelser om fältmän	16
II ARBETETS LEDNING, ORGANISATIONSRÄTTEN OCH FÖRTROENDEMANNEN ..	18
6 § Arbetets ledning och organisationsrätten	18
7 § Förtroendeman	18
III ANSTÄLLNINGSVILLKOR FÖR ARBETSTID OCH SEMESTER	19
8 § Kontorstjänstemäns arbetstid	19
9 § Genomsnittlig ordinarie arbetstid för kontorstjänstemän enligt avtal i de enskilda bolagen	20
10 § Arbetstidsutjämning, arbetsskiftsförteckning och avtalsförfarande	20
11 § Kontorstjänstemäns skiftarbete	21
12 § Fältmäns arbetstid och vissa ersättningar	22
13 § Antal kontorstjänstemän per arbetsskift	22
14 § Kontorstjänstemäns ADB-skrivarbete	22
15 § Semester	22
16 § Flyttning av semester	23
17 § Sparad ledighet	23
18 § Semesterpremie	24
IV BESTÄMMELSER OM FRÅNVARO	24
19 § Frånvaro i samband med barns födelse	24
20 § Lön för sjuktid	25

21 §	Sammanjämkning av kontorstjänstemans lön för sjuktid	26
22 §	Läkarundersökningar	27
23 §	Tillfällig frånvaro	28
V	ÖVRIGA ANSTÄLLNINGSSVILLKOR	29
24 §	Reglemente och sociala förmåner	29
25 §	Ersättning för resekostnader	30
26 §	Flyttningsutgifter	30
27 §	Kontorstjänstemans måltidsförmån	30
28 §	Fältmans måltidsförmån	30
29 §	Grupplivförsäkring	30
30 §	Mötesutrymmen	30
31 §	Inkassering av medlemsavgifter	31
31 a §	Kompetensutveckling utanför ordinarie arbetstid	31
31 b §	Förhandlingstid enligt samarbetslagens 19 §	31
VI	FÖRHANDLINGSORDNING OCH ARBETSFRED	32
32 §	Avtal i enskilda företag	32
33 §	Avgörande av meningsskiljaktigheter	33
34 §	Arbetsinställelser	33
35 §	Avtlets giltighetstid	33
	LÖNEAVTAL FÖR KONTORSTJÄNSTEMÄN I FÖRSÄKRINGSBRANSCHEN	34
1 §	Avtlets omfattning	34
2 §	Lönesystem	34
3 §	Arbetslöner	35
4 §	Lönen till deltidsanställd	35
5 §	Delning av månadslönen	35
6 §	Försäkringsexamen	35
7 §	Förflyttning till mer krävande uppgift	36
8 §	Tjänster ovanför lönegrupperna	36
9 §	Resor och förflyttningar	36
10 §	Övertidsarbete	37
11 §	Skiftarbete	37
12 §	Kvälls- och nattarbetstillägg	37
13 §	Ersättning för beredskap	38
14 §	Utryckningsarbete	38
15 §	Telefonsamtal i arbetsärendet	40
16 §	Arbetsinställelser	40
17 §	Avgörande av meningsskiljaktigheter	40
18 §	Avtlets giltighetstid	40
BILAGA 1	TJÄNSTEKLASSIFICERINGSBLANKETT	41

BILAGA 2	TOLKNINGSANVISNINGAR FÖR TJÄNSTEKLASSIFICERINGSBLANKETTEN	43
BILAGA 3	KONTORSTJÄNSTEMÄNNENS MINIMILÖNER.....	47
BILAGA 4	PROTOKOLL OM LÖNESAMTAL.....	49
1 §	Löneprinciper.....	49
2 §	Lönesamtal.....	50
3 §	Diskussioner och förhandlingar före införandet av lönesamtal	51
4 §	Skydd för individen	52
5 §	Särskilda situationer	53
6 §	Lönesamtalsarbetsgrupp	54
7 §	Av företaget lämnade löneuppgifter	55
8 §	Granskning av inkomstutvecklingen på förbunds nivå	56
9 §	Lokala avtal	56
10 §	Förhandlingsordning.....	57
11 §	Vissa bestämmelser	58
BILAGA 5	TJÄNSTEBESKRIVNING	59
BILAGA 6	LÖNESAMTAL.....	60
BILAGA 7	LÖNESAMTALSUTBILDNING.....	63
LÖNEAVTAL FÖR FÄLTMÄN I FÖRSÄKRINGSBRANSCHEN		64
1 §	Avtalets omfattning	64
2 §	Fast lön	64
3 §	Provisionssystem.....	65
4 §	Förflyttning.....	65
5 §	Lön under utbildningstid.....	65
6 §	Kontroll av löneräkning	65
7 §	Delning av månadslönen	65
8 §	Skadevärdering	66
9 §	Ersättningar för rese- och övriga kostnader	66
10 §	Avgörande av meningsskiljaktigheter.....	66
11 §	Stridsåtgärder	66
12 §	Avtalets giltighetstid	67
BILAGA 8	FÄLTMÄNNENS LÖNETABELLER.....	68
BILAGA 9	DYRORTSKLASSIFICERING.....	70
MODELLRESEREGLEMENTE.....		71
1.	Allmänt.....	71
2.	Resekostnader.....	71
3.	Dagtraktamente	71
4.	Ersättningar för inkvartering	72

5.	Utlandsresor	72
6.	Reseförskott.....	72
7.	Ersättningar till kursdeltagare.....	72
8.	Sammanjämkning	72
9.	Giltighetstid	73
FÖRSÄKRINGSBRANSCHENS UTBILDNINGSAVTAL		74
1 §	Utbildningsarbetsgrupp.....	74
2 §	Yrkesrelaterad fortbildning, kompletteringsutbildning och omskolning	74
3 §	Gemensam utbildning.....	74
4 §	Fackföreningsutbildning.....	74
5 §	Sociala förmåner	75
6 §	Giltighetstid.....	75
FÖRSÄKRINGSBRANSCHENS FÖRTROENDEMANNAAVTAL		76
1 §	Avtalets tillämpningsområde	76
2 §	Förtroendeman	76
3 §	Val av förtroendeman	76
4 §	Anställningstrygghet	76
5 §	Förtroendemannens uppgifter.....	78
6 §	Information som ska ges förtroendemannen.....	78
7 §	Förtroendemannens befrielse från arbetet	79
8 §	Förtroendemannens förvarings- och kontorsutrymmen.....	80
9 §	Lön och ersättning för inkomstbortfall	80
10 §	Huvudförtroendemannens inkomstutveckling	81
11 §	Förtroendemannens utbildning	83
12 §	Förhandlingsordning.....	84
13 §	Avtalets giltighetstid.....	84
FÖRTROENDEMANNAAVTALET'S TILLÄMPNINGSPRINCIPER.....		85
SAMARBETSAVTAL		86
I	Avtalets syfte och samarbetets målsättningar	86
II	Samarbetsförfarande	86
1 §	Personalens extra representant.....	86
2 §	Specialister	86
3 §	Arbetskyddsfullmäktigs och arbetskyddsombuds ställning i samarbetsförfarandet	87
4 §	Verkställande av samarbetsförfarande i vissa fall	87
5 §	Samarbetsdelegation eller annat samarbetsorgan i företag i enlighet med samarbetslagen	87
III	Information.....	88
1 §	Principer för den interna informationsverksamheten	88
2 §	Personalens interna information	89

IV	Utveckling	90
1 §	Definition av utvecklingsverksamhet	90
2 §	Utvecklingsplaner	90
3 §	Projektspecifik utvecklingsarbetsgrupp	90
4 §	Utbildning med anknytning till utvecklingsåtgärder	90
5 §	Konsultverksamhet	91
6 §	Undersökningar med anknytning till utveckling	91
7 §	Nyckeltal	91
8 §	Rekommendation om ibruktagande av datasystem	91
V	Arbetarskydd	92
1 §	Arbetarskyddskommission	92
2 §	Arbetarskyddschef	94
3 §	Arbetarskyddsfullmäktig	94
4 §	Arbetarskyddsfullmäktigs anställningstrygghet	97
5 §	Arbetarskyddsombud	97
6 §	Arbetarskydd vid användande av personal som är anställd vid ett annat företag	98
7 §	Arbetarskyddssamarbete vid ensamarbete	98
8 §	Företagshälsovård	98
9 §	Verksamhet för att upprätthålla arbetsförmågan	99
VI	Övriga bestämmelser	101
1 §	Utbildning	101
2 §	Personalrepresentanternas befrielse från arbetet och ersättningar till dem	101
3 §	Tystnadsplikt	102
4 §	Avgörande av meningsskiljaktigheter	102
5 §	Avtalets giltighetstid	102
BILAGA 10	ARBETSAVTALSBLANKETT	103
BILAGA 11	ANVISNING OM DISTANSARBETE	104
BILAGA 12	MODELL FÖR DISTANSARBETSAVTAL	107
BILAGA 13	ARBETSTIDSBANK	110

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL FÖR FÖRNYANDE AV FÖRSÄKRINGSBRANSCHENS KOLLEKTIVAVTAL 2025–2028

Arbetsgivarna för specialbranscherna PALTA rf

Fackförbundet Pro rf

Tid: 28.3.2025

Närvarande:

Palta	Pro
Tuomas Aarto	Niko Simola
Minna Ääri	Antti Hakala
Kirsi Arvola	Jukka Moilanen
Timo Höykinpuro	Viivi Osala
Maija Mäntylä	Iiro Ketola
Jukka Aho	Merja Koistinen
Bettina Oldorff	Jarkko Pessinen
Jukka Soukkanen	Petri Virala

De undertecknande förbunden har avtalat följande angående att förnya kollektivavtalet för försäkringsbranschen:

1 § AVTALSPERIOD

Kollektivavtalet är i kraft 1.2.2025–31.1.2028 och upphör utan uppsägning, såvida avtalet inte före det har sagts upp på det sätt som beskrivs nedan.

Parterna granskar under oktober 2026 hur målen i avtalet genomförs samt bedömer hur utsikterna gällande ekonomi och sysselsättning ser ut inom försäkringsbranschen. Utifrån bedömningen har båda parterna möjlighet att säga upp kollektivavtalet så att det upphör att gälla 31.1.2027. Meddelandet om uppsägningen ska skriftligen sändas till den andra avtalsparten före 30.11.2026 samt till riksmedlaren för kännedom.

2 § LÖNEHÖJNINGAR FÖR KONTORSTJÄNSTEMÄN

Lönehöjningar år 2025

1. Lönerna höjs från och med 1.2.2025 med en allmän förhöjning på 1,25 %. Höjningen genomförs senast i samband med lönebetalningen för juni 2025 och beräknas på basis av lönen för mars 2025.

Minimilönetabellerna höjs från och med 1.2.2025 med 2,2 %. De nya minimilönetabellerna finns i bilagan.

2. Lönerna höjs från och med 1.10.2025 med en lönesamtalspott på 1,25 %.

Storleken på lönesamtalspotten beräknas på basis av lönesumman av tjänstemännens ordinarie arbetstid i september 2025.

Lönehöjningar år 2026

1. Lönerna höjs från och med 1.1.2026 med en allmän förhöjning på 1,45 %. Minimilönetabellerna höjs från och med 1.1.2026 med 2,2 %. De nya minimilönetabellerna finns i bilagan.

2. Lönerna höjs från och med 1.10.2026 med en lönesamtalspott på 1,45 %.

Storleken på lönesamtalspotten beräknas på basis av lönesumman av tjänstemännens ordinarie arbetstid i september 2026.

Lönehöjningar år 2027, om kollektivavtalet inte har sagts upp

1. Lönerna höjs från och med 1.2.2027 med en allmän förhöjning på 1,20 %. Minimilönetabellerna höjs från och med 1.2.2027 med 2,2 %. De nya minimilönetabellerna finns i bilagan.

2. Lönerna höjs från och med 1.9.2027 med en lönesamtalspott på 1,20 %.

Storleken på lönesamtalspotten beräknas på basis av lönesumman av tjänstemännens ordinarie arbetstid i augusti 2027.

3 §

LÖNEHÖJNINGAR FÖR FÄLTMÄN

Lönehöjningar år 2025

1. Lönerna höjs från och med 1.2.2025 med en allmän förhöjning på 1,25 %. Höjningen genomförs senast i samband med lönebetalningen för juni 2025 och beräknas på basis av lönen för mars 2025.

Minimilönetabellerna höjs från och med 1.2.2025 med 1,1 %. De nya minimilönetabellerna finns i bilagan.

2. Lönerna höjs från och med 1.10.2025 med en allmän förhöjning på 1,25 %. Minimilönetabellerna höjs från och med 1.10.2025 med 1,1 %. De nya minimilönetabellerna finns i bilagan.

Lönehöjningar år 2026

1. Lönerna höjs från och med 1.1.2026 med en allmän förhöjning på 1,45 %. Minimilönetabellerna höjs från och med 1.1.2026 med 1,1 %. De nya minimilönetabellerna finns i bilagan.

2. Lönerna höjs från och med 1.10.2026 med en allmän förhöjning på 1,45 %. Minimilönetabellerna höjs från och med 1.10.2026 med 1,1 %. De nya minimilönetabellerna finns i bilagan.

Lönehöjningar år 2027, om kollektivavtalet inte har sagts upp

1. Lönerna höjs från och med 1.2.2027 med en allmän förhöjning på 1,2 %. Minimilönetabellerna höjs från och med 1.2.2027 med 1,1 %. De nya minimilönetabellerna finns i bilagan.

2. Lönerna höjs från och med 1.9.2027 med en allmän förhöjning på 1,2 %. Minimilönetabellerna höjs från och med 1.9.2027 med 1,1 %. De nya minimilönetabellerna finns i bilagan.

4 § TILLÄGG

Tilläggen till personalens representanter höjs med 2,5 % från och med 1.2.2025, med 2,9 % från och med 1.1.2026 och med 2,4 % från och med 1.2.2027. Höjningen för 2025 genomförs senast i samband med lönebetalningen i juni 2025.

GFE-tillägget uppgår till 90 euro från och med 1.1.2026.

5 § TEXTÄNDRINGAR

Till 1 § 1 punkten i kollektivavtalet fogas följande som protokollsanteckning 2 (och den tidigare protokollsanteckningen ändras till protokollsanteckning 1):

”Kollektivavtalet för försäkringsbranschen tillämpas från och med 1.1.2025 på anställningsvillkoren för tjänstemän som arbetar hos Pensionsskyddscentralen med beaktande av punkt 5 i denna paragraf.”

Rubriken till 3 § ”Praktiktid” i kollektivavtalet ändras så att den lyder enligt följande och följande text läggs till:

”Sommarjobbare

Till sommarjobbare kan betalas en lön som uppgår till 90 % av minimilönen enligt svårighetsgruppen (kontorstjänsteman) eller enligt det lägsta tjänsteårstillägget (fältman).”

Protokollsanteckning:

Denna bestämmelse kan tillämpas på en tjänsteman som arbetar inom försäkringsbranschen för första gången och som semestervikarie.

15 § 3 punkten ändras så att den lyder enligt följande:

”Vid beräkningen av anställningens längd beaktas hela den tid som tjänstemannen arbetat i försäkringsbranschen. Om tjänstemannen har arbetat som hyrd arbetstagare inom tillämpningsområdet för kollektivavtalet för försäkringsbranschen, räknas denna tid med i tiden i arbete inom försäkringsbranschen.

Protokollsanteckning:

Avtalsbestämmelsen om hyrda arbetstagare tillämpas på semestrar som tjänas in från och med 1.4.2025.”

2 § 5 punkten i löneavtalet för kontorstjänstemän ändras så att den lyder enligt följande:

”5. En lönehöjning som beror på väsentliga förändringar i arbetet ges från början av den månad som följer på förändringen i svårighetsklass. Tjänstemannens individuella lön ska då svårighetsklassen ändras vara minst lika stor som minimilönen enligt svårighetsklassen för den nya uppgiften. Då svårighetsklassen ändras höjs lönen enligt skillnaden mellan svårighetsklasserna, såvida inget annat avtalas i samtalet om lön mellan chefen och tjänstemannen. Om man kommer överens om att ändra minimilönen ska de höjningar tjänstemannen fått under de tre föregående lönesamtalsomgångarna dock kvarstå. Förtroendemannen har rätt att framföra sin åsikt i ärendet.”

2 § 3 punkten i löneavtalet för kontorstjänstemän ändras så att den lyder enligt följande (ändring med kursiv stil):

”Arbetsgivaren ska meddela varje kontorstjänsteman hur respektive befattning är poängsatt och hur totallönen bildas med beaktande av tilläggen. *Tjänstemannen kan vid behov själv eller via förtroendemannen be om i föregående stycke avsedd utredning. Hur lönen bildas och grunderna för lönen ska meddelas tjänstemannen oberoende av vilket lönesystem som används.*”

En ny punkt 7 läggs till 2 § i löneavtalet för kontorstjänstemän enligt följande:

Om företaget använder kriterier för fastställande av lönen som är specifika för det enskilda företaget och preciserande faktorer som inverkar på lönebeloppet utöver det som fastställts i kollektivavtalet, ska dessa gås igenom med förtroendemannen.

1 § 1 punkten fjärde stycket i lönesamtalsprotokollet ändras så att det lyder enligt följande:

”Poängsättningen av en befattning granskas enligt löneavtalet i samband med förändringar i arbetet som beror på en organisationsförändring eller en utnämning till andra arbetsuppgifter eller vid andra väsentliga förändringar i arbetsuppgifterna. En lönehöjning som beror på väsentliga förändringar i arbetet ges från början av den månad som följer på förändringen i svårighetsklass. Tjänstemannens individuella lön ska då svårighetsklassen ändras vara minst lika stor som minimilönen enligt svårighetsklassen för den nya uppgiften. Då svårighetsklassen ändras höjs lönen enligt skillnaden mellan svårighetsklasserna, såvida inget annat avtalas i samtalet om lön mellan chefen och tjänstemannen. Om man kommer överens om att ändra minimilönen ska de höjningar tjänstemannen fått under de tre föregående lönesamtalsomgångarna dock kvarstå. Förtroendemannen har rätt att framföra sin åsikt i ärendet.”

2 § 2 punkten andra stycket i lönesamtalsprotokollet ändras så att det lyder enligt följande:

"De chefer som för lönesamtal meddelar i god tid förtroendemannen den tidsperiod under vilken det är meningen att lönesamtalen ska föras."

2 § 3 punkten i lönesamtalsprotokollet ändras enligt följande:

"3. Tjänstemannen ska i god tid före lönesamtalet ha tillgång till på statistik baserade uppgifter från Finlands Näringsliv EK eller till motsvarande företagsspecifika uppgifter."

Det andra strecket i 2 § 5 punkten i lönesamtalsprotokollet ändras enligt följande:

"- diskutera - - i arbetsuppgifterna och anteckna nödvändiga utvecklingsåtgärder"

Det fjärde strecket i 6 § 1 punkten i lönesamtalsprotokollet ändras och ersätts:

"- utreder hur beteckningar inom företaget är inplacerade i den allmänna statistiken och granskar att inkomstutvecklingen har varit minst sådan som avtalats i kollektivavtalet. Som grund för detta används antingen företagets egen statistik eller EK:s statistik för enskilda företag. Om företaget inte har en lönesamtalsarbetsgrupp görs granskningen av arbetsgivaren och förtroendemannen."

Det andra och tredje stycket i 7 § 3 punkten i lönesamtalsprotokollet ändras enligt följande:

"Huvudförtroendemannen får årligen företagsspecifikt uppgifter som baserar sig på lönestatistiken för föregående september månad om svårighetsklassfördelningen och medelinkomster samt dessa uppgifter separat för kvinnor och män utifrån EK:s senaste företagsspecifika statistikuppgifter. Om företaget önskar kan det använda statistik det själv gjort upp om samma faktorer.

Uppgifter som gäller grupper på mindre än sex personer ges inte. Då ges uppgifter om svårighetsklassfördelningen, dock inte separat för kvinnor och män."

Det andra och tredje stycket i 8 § i lönesamtalsprotokollet stryks.

Protokollet i 7 § 1 punkten i förtroendemannaavtalet ändras enligt följande:

"I säljmål som uppställs för fältmännens förtroendeman bör man beakta den tid som skötandet av förtroendemannauppgifterna tar."

6 §

ARBETSGRUPPER

1. Förlängning av karriärerna

Arbetsgruppen granskar ämnen som främjar en förlängning av karriärerna inom försäkringsbranschen och eventuella åtgärder. För att få information kan arbetsgruppen höra representanter för arbetsgivaren samt för personalen. Målet är att samla god praxis som berör ämnet och utarbeta rekommendationer som berör ämnet.

2. Dialog om framtidens arbete

Förbundens dialog om framtidens arbete fortsätter under avtalsperioden. Man samarbetar med Finanssiala ry. Teman och vilken form av dialog som är lämplig för dem bestäms i arbetsgruppen.

3. Arbetsgrupp för lokalt avtalande

Förbunden fortsätter under avtalsperioden sin verksamhet för att öka förståelsen för lokala avtal och främja dem på företagsnivå. Arbetsgruppen beslutar om hur detta genomförs.

4. Statistikarbetsgrupp

Efter att lönestatistiken blivit klar granskar arbetsgruppen under avtalsperioden försäkringsbranschens inkomstutveckling i förhållande till inkomstutvecklingen i andra centrala branscher.

5. Arbetsgrupp för kontinuerligt förhandlingsförfarande

Avtalsparterna kan under avtalsperioden granska hur avtalet fungerar i enlighet med principen om kontinuerligt förhandlingsförfarande. Under avtalsperioden granskar man hur bestämmelsen om lön för sjuktid fungerar och vilken inverkan den har särskilt i situationer av återfall av samma sjukdom.

7 §

TEKNISKA ÄNDRINGAR

Punkt c jämte protokollsanteckningar stryks från 1 § 5 punkten i kollektivavtalet.

8 § 1 punkten i löneavtalet för kontorstjänstemän ändras så att den lyder enligt följande:

”Ovanför lönegrupperna står sådana befattningar vilkas poängtal är över 910.”

8 § 2 punkten i löneavtalet för kontorstjänstemän ändras så att den lyder enligt följande (protokollsanteckningen stryks delvis):

”Minimilönen för befattningar ovanför lönegrupperna är minst 2 % högre än lönen för en befattning i den högsta lönegruppen. Ifall det bland de klassificerade befattningarna uppstår en helt ny befattningsbeskrivning klassificeras den, och om poängtalet är över 910 placeras befattningen ovanför lönegrupperna.”

9 § 1 punkten i lönesamtalsprotokollet ändras enligt följande:

"Inom företag eller alternativt inom grupper och koncerner kan man enligt 32 § i kollektivavtalet lokalt avtala på annat sätt om följande bestämmelser:

- särskilda situationer (5 §, punkterna 3 och 4)"

2 § 1 punkten i löneavtalet för fältmän ändras enligt följande:

"1. Till person som utnämnts till fältman i ett anställningsförhållande som gäller tills vidare betalas minst fast månadslön enligt bilagan."

Samarbetsavtalet ändras enligt det som bestämts i förbundens gemensamma arbetsgrupp under avtalsperioden:

II kap. 5 § 1 punkten **stryks** i sin helhet och numreringen av de efterföljande punkterna i paragrafen **ändras** på motsvarande sätt.

Punkt 5.5 i 1 § i kapitel III **ändras** så att den lyder enligt följande:

"I de företag där antalet anställda regelbundet uppgår till minst 20 ska bokslutsuppgifterna på begäran lämnas skriftligen till personalens representant."

Punkt 7 i 2 § i kapitel III **ändras** så att den lyder enligt följande:

"Medel för social verksamhet (27 § i gamla samarbetslagen 334/2007) kan avsättas för personalen också för sökande och förmedlande av information om arbetsmarknads- och anställningsärenden."

Punkt 8.10 i 1 § i kapitel V **ändras** så att den lyder enligt följande:

"Att årligen behandla behovet av samarbetsutbildning om arbetarskyddet och uppgöra ett förslag till utbildningsplan och budget samt att anordna utbildningen. Utbildningen genomförs inom ramen för de medel som arbetsgivaren anvisat i enlighet med personalens representanters beslut, om inget annat har avtalats."

Punkt 5 i 2 § i kapitel VI **ändras** så att den lyder enligt följande:

"Ersättningen för inkomstbortfall för den tid som en personalrepresentant varit befriad från arbetet bestäms i enlighet med förtroendemannaavtalet."

För en med arbetsgivaren avtalad och i samarbetslagen avsedd uppgift som utförts utom arbetstid betalas enligt samarbetslagen för den tid som använts för uppgiften en ersättning som motsvarar personalrepresentantens lön för ordinarie arbetstid, om annat arvode inte avtalats."

Punkt 1 i 3 § i kapitel VI **ändras** så att den lyder enligt följande:

”Innan arbetsgivaren meddelar att det är fråga om en affärs- eller yrkeshemlighet som avses i 40 § i samarbetslagen (1333/2021) ska den berörda personalen eller personalrepresentanten informeras om sekretessens grunder. Arbetsgivaren ska specificera vilka uppgifter som ska hemlighållas och hur länge.

Om arbetsgivaren och de informationsberättigade inte avtalar annat får sekretessbelagda uppgifter behandlas endast mellan de personer eller personalrepresentanter som ärendet berör.”

8 §

TILL UNDERTECKNINGSPROTOKOLLET

UTVECKLING AV LÖNESAMTALSMODELLEN: Vid utvecklingen av lönesamtalsmodellen utgår parterna fortsättningsvis från att bevara förhållandet mellan den pott som delas ut på basis av den allmänna förhöjningen och lönesamtalshöjningen (50/50).

FÖRSÖK GÄLLANDE LÖNESAMTAL (PILOTPROJEKT) (ersätter nuvarande bilaga 1):

Allmänt

Lönesamtalsprotokollet ändrades temporärt år 2022 och år 2023. Till följd av de temporära ändringarna möjliggör man genom fyra lönesamtalsomgångar ett försök som underlättar lönesamtalsprocessen (pilotprojekt). Lönesamtalshöjningen efter lönesamtalsomgången enligt det första pilotprojektet genomfördes 1.6.2022 (eller enligt arbetsgivarens beslut senast 1.12.2022), men eftersom man kom överens om ärendet på kollektivavtalsnivå först i februari 2022 kunde pilotprojekten inledas till fullo först senare. Det andra pilotprojektet för lönesamtalshöjning genomfördes 1.5.2024 (eller genom ett lokalt avtal senast 1.11.2024).

Förbunden uppmuntrar de företag som ännu inte har gått med i pilotprojektet att göra det.

I projektet följer förbunden under de två återstående lönesamtalsomgångarna upp erfarenheter av pilotprojektet och utnyttjar informationen i arbetet för att utveckla lönesamtalsprotokollet.

Förtroendemän kan enligt vad förbunden kommit överens om delta i utbildningar för chefer på företagsnivå. Förbunden hjälper gärna i frågor som berör pilotprojektet och ordnar vid behov utbildning i ärendet.

Denna bilaga ersätter bilaga 1 om det pilotförsök man kom överens om år 2022.

Vad pilotprojektet handlar om

Pilotprojektet gör det möjligt att utnyttja andra samtal i företaget som en del av lönesamtalet så att de ärenden som ska diskuteras i lönesamtalet men som redan har diskuterats i andra samtal med chefen inte behöver gås igenom på nytt. Syftet är att undvika dubbelt arbete. Det här kan betyda till exempel att olika samtal kombineras, att information från ett annat samtal utnyttjas i samband med lönesamtalen eller att bedömningskriterierna enligt bilaga 6 i lönesamtalsprotokollet fördelas över olika samtal under hela lönesamtalsperioden. Pilotprojektet kan genomföras så att man möjliggör en kontinuerlig växelverkan mellan chef och tjänsteman genom dialog.

Om införande av pilotprojektet

Företaget får själv bestämma om det inför pilotprojektet eller som det tillämpar bestämmelserna i lönesamtalsprotokollet som sådana. Det är också möjligt att genomföra pilotprojektet på olika sätt vid olika enheter eller dylika funktioner inom företaget. Införandet av pilotprojektet och dess innehåll behandlas i lönesamtalsarbetsgruppen, och senast då får personalens representanter information om innehållet i pilotprojektet och eventuella skillnader i fråga om pilotprojektet enligt funktion. Arbetsgivaren informerar tjänstemännen om de förfaringssätt som behandlats i lönesamtalsarbetsgruppen i god tid innan samtalen inleds.

Förutsättningar som man inte får avvika från under pilotprojektet

Följande ska iakttas i pilotprojektet:

- Lönepolitiken styr samtalet.
- Samtalen förs med chefen/cheferna och målet är att nå samförstånd om en lönehöjning eller utebliven lönehöjning och motiveringarna till detta.
- Chefen meddelar före fördelningen tjänstemannen hur många tjänstemän det eurobelopp som ska fördelas berör. Den som bedömer och den som blir bedömd (tjänstemannen) kan inte vara med och dela på samma pott. Till exempel kan chefen och tjänstemannen inte dela på samma pott.
- Befattningsbeskrivningens uppdatering och poängsättningen ska granskas i samband med samtalet och alltid när situationen förändras väsentligt.
- Lönehöjningar som beror på ändrad svårighetsklass verkställs i enlighet med kollektivavtalet från början av den månad som följer på ändringen.
- De bedömningskriterier för kompetens och prestation som ska gås igenom under pilotprojektet ska vara desamma som i bilaga 6 i lönesamtalsprotokollet. Annat kan dock avtalas om dem lokalt.
- De i 1 § 3 punkten i lönesamtalsprotokollet uppräknade faktorerna som inverkar på tjänstemannens lön kvarstår som förut.
- Med den tidsperiod då man har för avsikt att föra lönesamtalen och som enligt andra stycket i 2 § 2 punkten i lönesamtalsprotokollet ska meddelas

förtroendemannen avses den tidpunkt då det görs ett sammandrag av samtalen och ges besked om den eventuella lönehöjningens storlek.

- En lönesamtalsperiod och samtidigt bedömningsperiod pågår från höjning till höjning och kan inte förkortas.

- En eventuell höjning ska konstateras vid ett separat samtal, den kan inte meddelas vid andra löne- eller resultatsamtal.

- Eftersom samtalen kan spridas ut under pilotprojektet behöver dokumenteringen av lönesamtalen inte göras enligt den bilageblankett som avses i lönesamtalsprotokollet. Av dokumenteringen före ett höjningsbeslut ska dock framgå samtalets/samtalens resultat, motiveringar, parternas åsikter och konstaterade utvecklingsåtgärder. Vid dokumenteringen av utvecklingsåtgärder ska särskild uppmärksamhet fästas vid att tjänstemannen vet vad som förväntas av honom eller henne och hur han eller hon kan utveckla sina prestationer i arbetet. Tjänstemannen får en egen kopia/ett exemplar av dokumentet/dokumenten.

- Lönesamtalsdokumenten ska förvaras på det sätt som förutsätts i 4 § 8 punkten i lönesamtalsprotokollet.

- Meningsskiljaktigheter kan gälla a) bedömning av kompetens och prestation och/eller b) lönehöjning/utebliven lönehöjning på basis av lönesamtal. Meningsskiljaktigheter kan antecknas så snart som ett visst kriterium enligt bilaga 6 (eller ett annat lokalt avtalat kriterium) har gått igenom. Ett ärende kan dock föras till behandling som meningsskiljaktighet (till lönesamtalsarbetsgruppen eller till förtroendemannen/arbetsgivaren) först efter att chefen har konstaterat om tjänstemannen får lönehöjning eller inte.

ARTIFICIELL INTELLIGENS SOM EN DEL AV DIALOGEN MELLAN ARBETSGIVAREN OCH PERSONALEN

Användning av artificiell intelligens kan leda till förändringar i arbetet och hur arbetet organiseras bland annat genom att rutinuppgifter automatiseras och det skapas nya arbetssätt eller arbetssätt som är mer informationsbaserade än tidigare.

Enligt samarbetslagen är regler, rutiner och handlingsprinciper som ska tillämpas på arbetsplatsen föremål för dialogen mellan arbetsgivaren och personalens representant. I dialogen behandlas också personalens kompetensbehov och kompetensutveckling, ärenden som inbegriper integritetsskydd i arbetslivet samt upprätthållande och främjande av arbetshälsan till den del ärendet inte behandlas med stöd av till exempel arbetarskyddslagen eller lagen om företagshälsovård.

Det är viktigt att arbetsgivaren ger personalens representant information om vilka tillämpningar som utnyttjar artificiell intelligens och som påverkar tjänstemännens arbete och arbetsförhållanden som finns på arbetsplatsen. Den

artificiella intelligensens inverkan på arbetet och arbetsförhållandena ska vara så genomskinlig och begriplig som möjligt.

Det är skäl att beakta den inverkan den artificiella intelligensen uppskattas ha på personalens kompetensbehov i utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen, som är en del av dialogen enligt samarbetslagen.

Enligt samarbetsavtalet för försäkringsbranschen (kapitel IV 4 §) ser arbetsgivaren till att nödvändig fortbildning ordnas i samband med ibruktagande av ny teknik samt utreder tillsammans med förtroendemannen behoven av kunnande och utbildning. Enligt samarbetsavtalet omfattar arbetsgivarens skyldighet att ordna utbildning utöver tjänstemän och förtroendemän även andra personer som deltar i utvecklingsverksamhet enligt samarbetsavtalet.

Det är viktigt att arbetsgivaren sörjer för att personalen kan delta i nödvändig utbildning i anslutning till artificiell intelligens under arbetsdagen, med beaktande av varje tjänstemans arbetsuppgifter.

En ansvarsfull användning av artificiell intelligens vid rekrytering och avancemang i karriären, AI-läskunnighet i den uppgift arbetsrollen kräver samt den artificiella intelligensens inverkan på arbetsförhållandena och arbetstagarnas dataskydd är en del av samarbetet vid företag.

Parterna fortsätter diskussionerna i sin gemensamma arbetsgrupp.

Helsingfors den 28 mars 2025

Arbetsgivarna för specialbranscherna PALTA rf

Tuomas Aarto

Minna Ääri

Fackförbundet Pro rf

Niko Simola

Antti Hakala

Bilaga 1 FÖRSÖK GÄLLANDE LÖNESAMTAL (PILOTPROJEKT)

Allmänt

Lönesamtalsprotokollet ändrades temporärt år 2022 och år 2023. Till följd av de temporära ändringarna möjliggör man genom fyra lönesamtalsomgångar ett försök som underlättar lönesamtalsprocessen (pilotprojekt). Lönesamtalshöjningen efter lönesamtalsomgången enligt det första pilotprojektet genomfördes 1.6.2022 (eller enligt arbetsgivarens beslut senast 1.12.2022), men eftersom man kom överens om ärendet på kollektivavtalsnivå först i februari 2022 kunde pilotprojektet inledas till fullo först senare. Det andra pilotprojektet för lönesamtalshöjning genomfördes 1.5.2024 (eller genom ett lokalt avtal senast 1.11.2024).

Förbunden uppmuntrar de företag som ännu inte har gått med i pilotprojektet att göra det.

I projektet följer förbunden under de två återstående lönesamtalsomgångarna upp erfarenheter av pilotprojektet och utnyttjar informationen i arbetet för att utveckla lönesamtalsprotokollet.

Förtroendemän kan enligt vad förbunden kommit överens om delta i utbildningar för chefer på företagsnivå. Förbunden hjälper gärna i frågor som berör pilotprojektet och ordnar vid behov utbildning i ärendet.

Vad pilotprojektet handlar om

Pilotprojektet gör det möjligt att utnyttja andra samtal i företaget som en del av lönesamtalet så att de ärenden som ska diskuteras i lönesamtalet men som redan har diskuterats i andra samtal med chefen inte behöver gås igenom på nytt. Syftet är att undvika dubbelt arbete. Det här kan betyda till exempel att olika samtal kombineras, att information från ett annat samtal utnyttjas i samband med lönesamtalen eller att bedömningskriterierna enligt bilaga 6 i lönesamtalsprotokollet fördelas över olika samtal under hela lönesamtalsperioden. Pilotprojektet kan genomföras så att man möjliggör en kontinuerlig växelverkan mellan chef och tjänsteman genom dialog.

Om införande av pilotprojektet

Företaget får själv bestämma om det inför pilotprojektet eller som det tillämpar bestämmelserna i lönesamtalsprotokollet som sådana. Det är också möjligt att genomföra pilotprojektet på olika sätt vid olika enheter eller dylika funktioner inom företaget. Införandet av pilotprojektet och dess innehåll behandlas i lönesamtalsarbetsgruppen, och senast då får personalens representanter information om innehållet i pilotprojektet och eventuella skillnader i fråga om pilotprojektet enligt funktion. Arbetsgivaren informerar tjänstemännen om de förfaringssätt som behandlats i lönesamtalsarbetsgruppen i god tid innan samtalen inleds.

Förutsättningar som man inte får avvika från under pilotprojektet

Följande ska iakttas i pilotprojektet:

- Lönepolitiken styr samtalet.

- Samtalen förs med chefen/cheferna och målet är att nå samförstånd om en lönehöjning eller utebliven lönehöjning och motiveringarna till detta.
- Chefen meddelar före fördelningen tjänstemannen hur många tjänstemän det eurobelopp som ska fördelas berör. Den som bedömer och den som blir bedömd (tjänstemannen) kan inte vara med och dela på samma pott. Till exempel kan chefen och tjänstemannen inte dela på samma pott.
- Befattningsbeskrivningens uppdatering och poängsättningen ska granskas i samband med samtalet och alltid när situationen förändras väsentligt.
- Lönehöjningar som beror på ändrad svårighetsklass verkställs i enlighet med kollektivavtalet från början av den månad som följer på ändringen.
- De bedömningskriterier för kompetens och prestation som ska gås igenom under pilotprojektet ska vara desamma som i bilaga 6 i lönesamtalsprotokollet. Annat kan dock avtalas om dem lokalt.
- De i 1 § 3 punkten i lönesamtalsprotokollet uppräknade faktorerna som inverkar på tjänstemannens lön kvarstår som förut.
- Med den tidsperiod då man har för avsikt att föra lönesamtalen och som enligt andra stycket i 2 § 2 punkten i lönesamtalsprotokollet ska meddelas förtroendemannen avses den tidpunkt då det görs ett sammandrag av samtalen och ges besked om den eventuella lönehöjningens storlek.
- En lönesamtalsperiod och samtidigt bedömningsperiod pågår från höjning till höjning och kan inte förkortas.
- En eventuell höjning konstateras vid separat samtal, den kan inte meddelas vid andra löne- eller resultatsamtal
- Eftersom samtalen kan spridas ut under pilotprojektet behöver dokumenteringen av lönesamtalen inte göras enligt den bilageblankett som avses i lönesamtalsprotokollet. Av dokumenteringen före ett höjningsbeslut ska dock framgå samtalets/samtalens resultat, motiveringar, parternas åsikter och konstaterade utvecklingsåtgärder. Vid dokumenteringen av utvecklingsåtgärder ska särskild uppmärksamhet fästas vid att tjänstemannen vet vad som förväntas av honom eller henne och hur han eller hon kan utveckla sina prestationer i arbetet. Tjänstemannen får en egen kopia/ett exemplar av dokumentet/dokumenten.
- Lönesamtalsdokumenten ska förvaras på det sätt som förutsätts i 4 § 8 punkten i lönesamtalsprotokollet.
- Meningsskiljaktigheter kan gälla a) bedömning av kompetens och prestation och/eller b) lönehöjning/utebliven lönehöjning på basis av lönesamtal. Meningsskiljaktigheter kan antecknas så snart som ett visst kriterium enligt bilaga 6 (eller ett annat lokalt avtalat kriterium) har gåtts igenom. Ett ärende kan dock föras till behandling som meningsskiljaktighet (till lönesamtalsarbetsgruppen eller till förtroendemannen/arbetsgivaren) först efter att chefen har konstaterat om tjänstemannen får lönehöjning eller inte.

KOLLEKTIVAVTAL FÖR TJÄNSTEMÄN I FÖRSÄKRINGSBRANSCHEN

1 § Avtalets omfattning

1. I detta avtal bestäms anställningsvillkoren för tjänstemän anställda hos i Finland verksamma försäkringsbolag och försäkringsföreningar samt företag vars huvudverksamhet är att sälja eller förmedla försäkringar. För kontorstjänstemännens löner och fältmännens lönevillkor finns särskilda avtal. Ovan nämnda personer benämns i det följande tjänstemän.

Protokollsanteckning 1:

Förbunden konstaterar att revideringen av bestämmelsens ordalydelse inte ändrar förbundens enhälliga tolkning av avtalets omfattning.

Protokollsanteckning 2:

Kollektivavtalet för försäkringsbranschen tillämpas från och med 1.1.2025 på anställningsvillkoren för tjänstemän som arbetar hos Pensionsskyddscentralen med beaktande av punkt 5 i denna paragraf.

2. Med fältman avses en person vars huvuduppgift är direkt säljarbete. Personen kan antingen arbeta självständigt eller ha en eller flera medarbetare till hjälp.
3. Med kontorstjänstemän avses andra tjänstemän än fältmän.

Protokollsanteckning:

Med huvuduppgift avses den uppgift som tidsmässigt upptar största delen av arbetstiden.

Fältmannens huvuduppgift utgörs av direkt säljarbete till vilket kan höra

- att upprätta nya kundkontakter och sköta redan etablerade kontakter
- att ordna med finansiering för kunden
- att utbilda och informera ombud
- att ordna kundevenemang
- att arbeta hos kunden.

Fältmännen har i allmänhet individuella målsättningar. Inom ramen för arbetsgivarens instruktioner beslutar de om sättet för sin verksamhet för att uppnå målsättningarna.

Fältmannen har vanligen ett ombudsnätverk att sköta. Verksamhetsfältet är i allmänhet geografiskt avgränsat.

4. Om det i en paragraf inte nämnts annat, gäller paragrafen båda tjänstemannagrupperna. Bestämmelser som gäller bara den ena gruppen framgår antingen av rubriken eller av en uttrycklig protokollsanteckning.
5. Avtalet gäller inte
 - a) kontorstjänstemän i ledande ställning, såsom tjänstemän som har avdelningschefs eller därmed jämförbar ställning eller som står ovanför dem i organisationen
 - b) i bolagen anställda personalgrupper som omfattas av annat kollektivavtal.

I ANSTÄLLNINGSVILLKOR FÖR ANSTÄLLANDE, PRAKTIKTID OCH ANSTÄLLNINGENS UPPHÖRANDE

2 § Anställande

1. När anställningen börjar ska arbetsgivaren och tjänstemannen ingå ett skriftligt arbetsavtal enligt modell som förbunden gemensamt godkänt.

Protokollsanteckning:

Bestämmelsen tillämpas på anställningsförhållanden som ingåtts 1.9.1980 eller därefter.

2. Om man kommer överens om personliga villkor som är bättre än villkoren i kollektivavtalet, ska detta göras skriftligen.
3. När arbetsavtal ingås kan arbetsgivaren och tjänstemannen komma överens om en prøvotid enligt vid tidpunkten gällande lag, under vilken tid arbetsavtalet kan hävas av vardera parten utan uppsägningstid.
4. Om arbetsavtalet inte har hävts under prøvotiden ska bestämmelserna om uppsägning tillämpas på anställningsförhållandet.
5. När arbetsavtalet ingås ska tjänstemannen meddelas vilket kollektivavtal som kommer att tillämpas samt informeras om branschens organisations- och förhandlingsrelationer.
6. När arbetsavtalet ingås ska tjänstemannen meddelas vem som fungerar som förtroendeman.
7. Arbetsavtal anses inte vara tillfälligt, gälla vikariat eller vara tidsbundet, om man inte uttryckligen kommit överens om det. Tidsbundenhetens orsak ska nämnas i arbetsavtalet.

Anmärkning:

Arbetsavtal som enbart är bundna till kalendertid ingås endast i speciella fall.

3 § Sommarjobbare

Till sommarjobbare kan betalas en lön som uppgår till 90 % av minimilönen enligt svårighetsgruppen (kontorstjänsteman) eller enligt det lägsta tjänsteårstillägget (fältman).

Protokollsanteckning:

Denna bestämmelse kan tillämpas på en tjänsteman som arbetar inom försäkringsbranschen för första gången och som semestervikarie.

4 § Anställningens upphörande för kontorstjänsteman

1. Såvida inte tjänstemannen och arbetsgivaren kommer överens om en längre uppsägningstid när arbetsavtalet ingås eller avslutas, ska uppsägningstiderna i punkt 2 och 3 iakttas.
2. Kontorstjänstemannen iakttar en månads uppsägningstid. Om anställningen har fortgått över 10 år är uppsägningstiden två månader.
3. Den uppsägningstid som arbetsgivaren iakttar är
 - 2 månader om anställningen fortgått högst 5 år
 - 3 månader om anställningen fortgått över 5 år men högst 9 år
 - 4 månader om anställningen fortgått över 9 år men högst 12 år
 - 5 månader om anställningen fortgått över 12 år men högst 15 år
 - 6 månader om anställningen fortgått över 15 år.

5 § Särskilda bestämmelser om fältmän

1. Såvida inte tjänstemannen och arbetsgivaren kommer överens om en längre uppsägningstid när arbetsavtalet ingås eller avslutas, ska uppsägningstiderna i punkt 2 och 3 iakttas.
2. Fältmannen iakttar en månads uppsägningstid. Om anställningen har fortgått över 10 år är uppsägningstiden två månader.
3. Den uppsägningstid som arbetsgivaren iakttar är
 - 2 månader om anställningen fortgått högst 5 år
 - 3 månader om anställningen fortgått över 5 år men högst 9 år
 - 4 månader om anställningen fortgått över 9 år men högst 12 år
 - 5 månader om anställningen fortgått över 12 år men högst 15 år
 - 6 månader om anställningen fortgått över 15 år.

4. Detta gäller inte fall där anställningen enligt lag kan hävas utan uppsägningstid eller där arbetet måste avbrytas helt eller delvis till följd av oöverstigligt hinder.
5. Anställningen ska avslutas på bevisligt sätt.
6. Vid uppsägningen kan bolaget befria fältmannen från arbetet för uppsägningstiden. Till fältmannen betalas då lön för uppsägningstiden på samma grunder som lön för sjuktid.
7. För fältmannen uppställs minimimål. Som försummelse av arbetet betraktas att fältmannens resultat understiger de bolagsspecifika minimimålen oavsett säsongväxlingar och trots skriftlig anmärkning och varning från bolaget.

Protokollsanteckning:

Förutsättningen för skriftlig varning är att fältmannen tidigare har fått en skriftlig anmärkning om att målen inte nåtts och om de eventuella påföljderna av detta. Bolaget fastställer gränserna för anmärkning och anmärkningsperiodens längd efter förhandlingar med huvudförtroendemannen. Anmärkningsperioden är i regel kortare än tre månader. Anmärkningen är i kraft ett år, såvida annat inte avtalas i det enskilda företaget.

8. Innan en anmärkning eller varning ges samt efter anmärkning och varning ska fältmannens arbetsprestation bedömas också genom jämförelse med resultaten för bolagets andra fältmän som arbetar under motsvarande omständigheter.
9. När fältman ges en anmärkning eller varning ska arbetsgivaren klargöra för honom eller henne bolagets stödåtgärder och försäljningsfrämjande metoder samt de arbetsarrangemang varmed fältmannen får hjälp för att nå målen. Anmärkningen, varningen samt information om stödåtgärderna meddelas fältmännens huvudförtroendeman för kännedom.

Protokollsanteckning:

När bolaget överväger att ge en anmärkning eller varning ska den huvudförtroendeman som företräder fältmannen delges anmärkningens eller varningens grunder i förväg, så att man kan försäkra sig om att de är befogade.

10. Efter varningen ska man låta högst tre månader gå för att opartiskt kunna konstatera varningens effekt. I den tiden kan inte medräknas fältmans semester, längre sjuktid eller med dem jämförlig frånvarotid.

Tillämpningsanvisning:

När varningsförfarandet tillämpas ska man skilja mellan de för fältmannen uppställda försäljningsmålen och de minimikrav som avses i protokollsanteckningen. Att försäljningsmålen inte uppnås kan med andra ord ännu inte anses som tillräcklig grund för uppsägning. Det vore ändamålsenligt att bolaget på förhand klargör för förtroendemannen de principer enligt vilka försäljningsmålen för fältmän fastställs och var gränsvärdena för varning går. Därigenom förhindras oklarhet mellan bolaget och förtroendemannen om tillämpningsanvisningen.

11. I målen för dem som deltar i provisionsförhandlingar i företaget ska tiden som åtgår till förhandlingarna beaktas. Om förhandlingarna om provisioner i de enskilda företagen tar väsentligen längre tid än vad som beaktats i målen, ska hänsyn tas till detta när man granskar hur förhandlarnas mål har uppnåtts.
12. För den tid som går till deltagande i provisionsförhandlingar betalas inkomstbortfallsersättning till fältmannen. Ersättningen kommer man överens om i de enskilda företagen. Då beaktas att ersättningen till huvudförtroendemannen delvis omfattar sådant inkomstbortfall.
13. Förbunden rekommenderar att bolaget och den förening som företräder fältmännen avtalar lokalt om hur anställningens upphörande påverkar betalningen av provisioner.

II ARBETETS LEDNING, ORGANISATIONSRÄTTEN OCH FÖRTROENDEMANNEN

6 § Arbetets ledning och organisationsrätten

1. Organisationsrätten är på båda sidor okränkbar.
2. En tjänsteman som anser sig ha blivit avskedad på grund av facklig organisering ska genom sitt förbund begära undersökning av saken. Först därefter kan andra åtgärder vidtas.
3. Bolaget har rätt att leda och fördela arbetet samt att anställa och avskeda tjänstemän.

Protokollsanteckning om kontorstjänstemän:

En kontorstjänsteman som anställts för ett visst arbete i bolaget är skyldig att vid behov utföra också annat arbete.

7 § Förtroendeman

1. Förbunden har ingått ett förtroendemannaavtal om förtroendemannasystemet.
2. En förtroendeman får inte på grund av sitt uppdrag utsättas för påtryckning eller avskedande från arbetet.

Kontorstjänstemäns arbetstid

1. Den ordinarie arbetstiden är högst 7 timmar och 36 minuter per dygn och 38 timmar i veckan. Ordinarie arbetstid kan förläggas mellan måndag och söndag. En arbetsvecka omfattar i regel fem dagar. Under arbetsveckan ges i regel två lediga dagar i följd, såvida inte arbetsgivaren och tjänstemannen avtalar annat.
2. Innan ett företag börjar förlägga ordinarie arbetstid till veckoslut eller gör väsentliga ändringar i den, ska företaget först förhandla om utförandet av veckoslutsarbete i den sammanställning som gäller vid företagets behandling av samarbetsärenden. Tillämpning av detta förfarande uppfyller även förpliktelserna enligt samarbetslagen.

Vid förhandlingarna behandlas bl.a. följande:

- Planerad omfattning
- Personalstyrka och antal personer per arbetsskift
- Arbetsarrangemang
- Säkerhet i arbetet
- Luncharrangemang
- Företagshälsovård
- Semester- och fridagsarrangemang

Dessutom går man vid förhandlingarna igenom förfarandena för utredning av frivilliga som avses i punkt 3 och sättet för uppföljning av veckoslutsarbetet.

Efter förhandlingarna informerar arbetsgivaren huvudförtroendemannen och personalen om arrangemangen för veckoslutsarbete.

3. Ordinarie veckoslutsarbete bygger i första hand på frivillighet. Om det inte finns tillräckligt många frivilliga, kan arbetsgivaren beordra till veckoslutsarbete. En opartisk fördelning av veckoslutsarbetet eftersträvas och arbetsgivaren bör i mån av möjlighet beakta tjänstemännens önskemål.

En tjänsteman har av grundad orsak rätt att fransäga sig veckoslutsarbete genom att skriftligen meddela arbetsgivaren om det innan veckoslutsarbetet inleds. En tjänsteman har av grundad orsak rätt att återta sitt samtycke genom att meddela om det tre månader i förväg. Rätten är i kraft till 30.6.2019.

Nya tjänstemän kan beordras till veckoslutsarbete från 1.4.2018.

4. Vid funktioner med veckoslutsarbete ska tjänstemännen få tillgång till en skriftlig arbetsskiftsförteckning i god tid, senast två veckor innan den avsedda tidsperioden börjar. Därefter får arbetsskiftsförteckningen ändras bara med tjänstemannens samtycke eller av vägande skäl som gäller arbetsarrangemangen.
5. För lördagsarbete under ordinarie arbetstid betalas lön höjd med 50 %. För söndagsarbete under ordinarie arbetstid betalas lön höjd med 100 %.
6. Midsommar- och julafton är lediga dagar, såvida något annat arrangemang inte är nödvändigt för att trygga att bolagets verksamhet fortgår utan störningar. På nyårsaftonen och skärtorsdagen är arbetstiden fem timmar.
7. Den ordinarie arbetstiden per dygn kan förlängas med högst en timme under förutsättning att arbetstiden per vecka under en treveckorsperiod utjämnas till i medeltal det timantal per vecka som anges i punkt 1.
8. Daglig vilotid räknas inte in i arbetstiden, om tjänstemannen under vilotiden obehindrat får avlägsna sig från arbetsplatsen och den är minst en halv timme lång.
9. Under en minst fyra timmar lång arbetsdag har tjänstemannen rätt till en paus och under en minst sex timmar lång arbetsdag rätt till två pauser, vilka räknas till arbetstiden.
10. Efter kontorets stängningstid reserveras tillräckligt med ordinarie arbetstid för tjänstemän som är i behov därav.

Protokollsanteckning:

Avsikten med ovanstående punkt är att begränsa uppkomsten av ordinarie övertidsarbete för tjänstemän som betjänar kunder.

9 § Genomsnittlig ordinarie arbetstid för kontorstjänstemän enligt avtal i de enskilda bolagen

Arbetsgivaren och den förening som representerar kontorstjänstemännen kan avvika från 8 § avtala om att den ordinarie arbetstiden i genomsnitt är enligt 8 § punkt 1. Den ordinarie arbetstiden per dygn får då vara högst 10 timmar under perioder på högst 26 veckor och den ordinarie veckoarbetstiden får vara högst 48 timmar. Angående arbetstidsutjämningen, arbetsskiftsförteckningen och avtalsförfarandet gäller bestämmelserna i 10 §.

10 § Arbetstidsutjämning, arbetsskiftsförteckning och avtalsförfarande

1. Om man övergår till genomsnittlig arbetstid enligt 9 § eller ändrar arbetstidssystemet, ska förhandlingar föras med den förening som representerar kontorstjänstemännen om de arrangemang som övergången eller ändringen föranleder.

2. När genomsnittlig arbetstid enligt 9 § tillämpas, ska för arbetet på förhand göras upp ett system för utjämning av arbetstiden för minst den tid under vilken den ordinarie arbetstiden utjämnas till den som anges i 8 § punkt 1. Likaså ska en arbetsskiftsförteckning göras upp för minst en månad, och av schemat ska framgå när den ordinarie arbetstiden börjar och slutar.
3. Man ska eftersträva en arbetsskiftsförteckning som är opartisk och rättvis för de olika kontorstjänstemännen. Förteckningen ska delges tjänstemännen skriftligen i god tid, senast två veckor innan den avsedda perioden börjar. Därefter får arbetsskiftsförteckningen ändras bara med tjänstemannens samtycke eller av vägande skäl som gäller arbetsarrangemangen.
4. Om man avtalar om genomsnittlig arbetstid enligt 9 § måste avtalet ingås skriftligen. Ett avtal som ingåtts tills vidare kan sägas upp så att det upphör när utjämningsperioden löper ut. Uppsägningstiden är fyra veckor om man inte avtalar annorlunda.
5. Avtal som tjänstemannaföreningen slutit enligt 9 § ska delges tjänstemännen senast en vecka innan det börjar tillämpas. Avtalet binder alla de tjänstemän som den förening som slutit avtalet anses representera. I avtalet ska ingå bestämmelser om på vilka villkor tjänstemannen har rätt att tillämpa sin tidigare arbetstid.

11 § Kontorstjänstemäns skiftarbete

1. För skiftarbete ska ett arbetstidschema för minst tre veckor uppgöras på förhand. Arbetstidsschemat delges kontorstjänstemännen en månad innan perioden börjar om inget oöverstigligt hinder finns och i vilket fall som helst senast en vecka på förhand.
2. Listan ska vara rättvist och opartiskt uppgjord beträffande kontorstjänstemännens arbetsskift.
3. I skiftarbete får den ordinarie arbetstiden under en treveckorsperiod inte överstiga arbetstiden för dem som har normal kontorsarbetstid under motsvarande period.
4. I treveckorsperioden ska lika många lediga dagar ingå som för dem som har normal kontorsarbetstid.
5. Vid övergång från ett skift till ett annat ska minst ett ledigt dygn ordnas.
6. Om man övergår till skiftarbete eller ändrar skiftarbetssystemet, ska förhandlingar föras antingen med förtroendemannen eller med den förening som representerar kontorstjänstemännen om de arrangemang som övergången eller ändringen föranleder.

12 § Fältmäns arbetstid och vissa ersättningar

1. Trots att fältmannen själv planerar sitt arbete i samråd med sin chef har han eller hon i princip fem dagars arbetsvecka som börjar på måndag och slutar på fredag.
2. Om fältmannen för att framgångsrikt kunna sköta arbetet avviker från ovan nämnda princip ska han eller hon meddela chefen om detta.
3. Om fältmannen på bolagets initiativ deltar i utställningar, branschmässor eller motsvarande arrangemang under veckoslut, betalas till honom eller henne en bolagsspecifikt avtalad ersättning.

13 § Antal kontorstjänstemän per arbetsskift

Arbetsstyrkan per arbetsskift vid direkt användning av dator ska vara minst två kontorstjänstemän, utom i undantagsfall då arbetsförhållandena ordnats så att arbetarskyddssynpunkterna beaktats eller i undantagsfall då en kontorstjänsteman av särskilda orsaker tillfälligt måste arbeta ensam.

14 § Kontorstjänstemäns ADB-skrivarbete

För personer som fortgående arbetar med rutinmässigt ADB-skrivarbete ordnar man individuella vilopauser så att en sammanhängande arbetsfas inte överstiger en timme.

15 § Semester

1. Tjänstemannen får semester i enlighet med gällande semesterlag, om inte annat följer av bestämmelserna nedan.
2. Tjänstemannens rätt till semester bestäms på basis av anställningstiden:
 - 2.1. 2,5 vardagar för varje full kvalifikationsmånad, om anställningen före utgången av det kvalifikationsår som föregått semesterperioden har fortgått utan avbrott minst ett år.
 - 2.2. Tre vardagar för varje full kvalifikationsmånad, om anställningen före utgången av det kvalifikationsår som föregått semesterperioden har fortgått minst 10 år.
3. Vid beräkningen av anställningens längd beaktas hela den tid som tjänstemannen arbetat i försäkringsbranschen. Om tjänstemannen har arbetat som hyrd arbetstagare inom tillämpningsområdet för kollektivavtalet för försäkringsbranschen, räknas denna tid med i tiden i arbete inom försäkringsbranschen.

Protokollsanteckning:

Avtalsbestämmelsen om hyrda arbetstagare tillämpas på semestrar som tjänas in från och med 1.4.2025.

4. Högst tre månaders oavlönad frånvaro beaktas då anställningens längd beräknas. Frånvaro i samband med barns födelse beaktas dock så som särskilt överenskommits i 19 §.
5. Den del av semestern som överstiger 24 semesterdagar ges enligt semesterlagen.
6. Om en tjänstemans arbetstid och i motsvarande mån lönen har ändrats under kvalifikationsåret, beräknas semesterlönen eller semesterersättningen enligt 12 § i semesterlagen. Om en tjänstemans intjänade semester enligt kollektivavtalet överstiger 30 dagar, beräknas semesterlönen eller semesterersättningen för de överskjutande semesterdagarna med värdet 0,38 % per dag.

Protokollsanteckning:

Denna bestämmelse tillämpas på semestrar som intjänats från 1.4.2014.

7. När anställningen upphör bestäms semesterersättningen utgående från hur mycket semester tjänstemannen skulle få enligt punkt 2.
8. Bestämmelserna i denna paragraf gäller inte eventuell från semesterlagen avvikande semesterpraxis och minskar inte tjänstemännens rätt till semester.

16 § Flyttning av semester

1. Arbetsgivaren har, om det är nödvändigt för företagets verksamhet, rätt att ge den del av semestern som överstiger 18 semesterdagar, som enligt semesterlagen skulle hållas under semesterperioden, sammanhängande vid annan tidpunkt än under semesterperioden. Innan semestern uppdelas på detta sätt och innan man fastställer tidpunkten för den semesterdel som ges utanför semesterperioden, ska arbetsgivaren förhandla med tjänstemannen om saken. För den del av den lagstadgade semestern som på detta sätt ges utanför semesterperioden betalas, om den inte ges förlängd med 50 %, utöver vad som annars avtalats om semesterpremie en extra semesterpremie på 50 % av den lagstadgade semesterlönen för semesterdelen i fråga.
2. Om det på grund av säsongväxlingar eller andra med dem jämförliga orsaker är ändamålsenligt att tillämpa ett annat gottgörelseförfarande, eller om man enligt bolagets praxis använt sig av ett annat gottgörelseförfarande än i föregående stycke, kan arbetsgivaren också gottgöra flyttningen av semestern så att tjänstemannen i stället för extra semesterpremie alternativt ges 50 % gottgörelse i tid.

17 § Sparad ledighet

1. Bolaget och tjänstemannen kan avtala om att tjänstemannen sparar en del av eller hela den semester som överstiger 18 dagar. Den sparade semestern kan tas ut som sparad ledighet under följande semesterperiod eller därefter.

2. Tjänstemannen har rätt att spara en del av eller hela sin semester som överstiger 24 dagar, om inte detta medför betydande olägenhet för produktions- eller serviceverksamheten på arbetsplatsen.
3. På sparad ledighet tillämpas semesterlagens bestämmelser.

Protokollsanteckning:

Kollektivavtalsändringarna 1.11.2007 angående sparad ledighet är inte avsedda att ändra gällande avtal om sparad ledighet.

18 § Semesterpremie

1. Till en tjänsteman som går på semester betalas en semesterpremie som är 50 % av semesterlönen.
2. Semesterpremien betalas i samband med semesterlönen ifall man inte lokalt avtalar annat om betalningstidpunkten. Om semestern är delad betalas en semesterpremie som motsvarar varje semesterdel i samband med semesterlönen för semesterdelen i fråga, ifall inte annat avtalas lokalt.
3. En tjänsteman mister inte sin rätt till semesterpremie om arbetsgivaren sagt upp arbetsavtalet så att det upphör under semestern av annan orsak än sådan som beror på tjänstemannen.
4. Semesterpremie betalas i samband med semesterersättning om anställningsförhållandet upphör under semesterperioden av annan orsak än sådan som beror på tjänstemannen.
5. När ett anställningsförhållande upphör på grund av pensionering betalas till tjänstemannen semesterpremie också i samband med semesterersättning.

IV BESTÄMMELSER OM FRÅNVARO

19 § Frånvaro i samband med barns födelse

1. Tjänsteman får på grund av graviditet, nedkomst eller vård av barn ledighet för perioder med graviditetspenning, särskild graviditetspenning och föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen (28/2022). Tjänsteman får vårdledighet enligt arbetsavtalslagen (32/2022).
2. Till en tjänsteman som har rätt till graviditetspenning enligt 9 kap. 1 § i sjukförsäkringslagen (28/2022) betalas full lön oavbrutet från graviditetspenningsperiodens början för en 40 vardagar lång period.
3. Till en tjänsteman som har rätt till föräldrapenning enligt 9 kap. 5 § 1 eller 2 mom. i sjukförsäkringslagen (28/2022) betalas full lön för en 32 vardagar lång period.
4. Till en tjänsteman som har adopterat ett barn som är yngre än två år i enlighet med 9 kap. 5 § 3 mom. i sjukförsäkringslagen (28/2022) betalas

full lön för en 32 vardagar lång period från det att tjänstemannen tog vårdnaden om adoptionsbarnet.

5. Om en tjänsteman är på lagbaserad graviditetsledighet, särskild graviditetsledighet, föräldraledighet eller vårdledighet sammanlagt över 18 månader, beaktas frånvarotid som överstiger detta inte som jämförbar med tid i arbete vid beräkningen av förmåner som är knutna till anställningsförhållandets längd.
6. Lönen för frånvarotid enligt denna paragraf i anslutning till barns födelse eller adoption betalar arbetsgivaren direkt till tjänstemannen och ansöker om ersättning enligt sjukförsäkringslagen sedan han av tjänstemannen fått de utredningar som behövs.
7. Om i denna paragraf avsedd penning som baserar sig på sjukförsäkringslagen förloras för att tjänstemannen inte lämnat in utredning för ansökan som ska göras inom den tid som lagen förutsätter, avdras en del som motsvarar den förlorade penningen enligt sjukförsäkringslagen från lönen enligt denna paragraf.
8. Tjänsteman som återvänder från familjeledighet har rätt att komma tillbaka till samma arbete eller till ett arbete jämförbart med arbetet före ledigheten.

Protokollsanteckning om ikraftträdandet av 19 §:

När kollektivavtalet träder i kraft tillämpas dess nya bestämmelser om familjeledigheter på de tjänstemän för vilka de ändringar i sjukförsäkringslagen som trätt i kraft 1.8.2022 tillämpas och vilkas rätt till graviditetsledighet, särskild graviditetsledighet eller föräldraledighet enligt sjukförsäkringslagen börjar 1.6.2023 eller senare. Ifall sjukförsäkringslagens bestämmelser om familjeledighet som gällde 31.7.2022 tillämpas för tjänstemän eller rätten till graviditetsledighet, särskild graviditetsledighet eller föräldraledighet enligt sjukförsäkringslagen har börjat före 1.6.2023, iakttas bestämmelserna om moderskaps-, faderskaps- och adoptionsledighet i det kollektivavtal som gällde till 31.1.2023.

20 § Lön för sjuktid

1. Om en tjänsteman till följd av sjukdom eller olycksfall som han eller hon inte själv förorsakat avsiktligt eller genom grovt vållande blir förhindrad att utföra sitt arbete, betalas till honom eller henne
 - full lön för en sjuktid på 30 dagar
 - när sjukdomen varar över 30 dagar betalas lön för den andra och tredje månaden högst en gång per kalenderår och endast en gång med anledning av sjukdom som fortgått över kalenderårsskiftet.

Protokollsanteckning angående fältmän:

Till ordinarie fältman betalas för sjuktid en lön som uträknas på samma sätt som lönen för semestertiden.

2. Om sjukdomen varar över tre månader kan bolaget efter prövning betala lön för sjuktid.

Protokollsanteckning angående kontorstjänstemän:

En tjänsteman som på grund av sjukdom är förhindrad att arbeta ska när bolaget så kräver visa upp läkarintyg över anledningen till frånvaron. Bolaget betalar kostnaderna för läkarundersökningen om bolaget bestämmer vilken läkare som ska utfärda intyget.

3. Om en tjänsteman avbryter sin oavlönade familjeledighet i enlighet med arbetsavtalslagen på grund av egen sjukdom eller arbetsoförmåga som uppkommit av annan orsak, är arbetsgivaren inte skyldig att betala lön för sjuktid under den tid den oavlönade familjeledigheten skulle ha fortsatt.
4. Tjänsteman som av nämnda orsaker har varit förhindrad att arbeta är skyldig att utan dröjsmål meddela bolaget detta samt när förhindret väntas upphöra.
5. Arbetsgivaren betalar lön för sjuktid direkt till tjänstemannen och ansöker om den ersättning som betalas enligt sjukförsäkringslagen sedan han av tjänstemannen fått den utredning som behövs.
6. Om en tjänsteman får lön för sjuktid under den tid som enligt sjukförsäkringslagen berättigar till dagpenning, lämnar tjänstemannen utan dröjsmål den utredning som bolaget behöver för ansökan av dagpenningen enligt sjukförsäkringslagen.

Om dagpenning eller därmed jämförbar ersättning inte betalas eller den betalas nedsatt på grund av tjänstemannens vållande, minskar arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet med det obetalda beloppet.

21 § Sammanjämkning av kontorstjänstemans lön för sjuktid

1. Från lönen för sjuktid avdras vad en kontorstjänsteman med anledning av samma sjukdom för samma tidsperiod får i dagpenning eller därmed jämförbar ersättning från sjukförsäkring till vilken arbetsgivaren betalar understödsavgift, eller på grund av lagen om olycksfallsförsäkring eller lagen om pension för arbetstagare, av arbetsgivaren helt eller delvis bekostad annan försäkring, eller ersättning med stöd av trafikförsäkringslagen eller lagen om ersättning av brottsskador från statsmedel. Om lönen för sjuktid har betalats före någon av nämnda ersättningar, har arbetsgivaren rätt att lyfta ersättningen eller få tillbaka dess belopp av tjänstemannen, dock inte mera än det av honom utbetalda beloppet.
2. Från sjuktidslönen avdras dock vad en kontorstjänsteman för samma tid fått med stöd av försäkring som arbetsgivaren bekostat eller i understöd från understödsförsäkring till vilken arbetsgivaren för tjänstemannen betalat åtminstone hälften av dennes delägar- eller medlemsavgifter.

1. Arbetsgivaren minskar inte tjänstemannens lön för ordinarie arbetstid i följande fall:
 - Tid som åtgått till laboratorie- eller röntgenundersökning ordinerad av läkare i anslutning till läkarundersökning som är nödvändig för konstaterande av sjukdom, eller till fysikalisk behandling ordinerad av läkare som nödvändig för upprätthållande av tjänstemannens arbetsförmåga.
 - Tid som åtgått till besök hos ögonläkare eller optiker när besöket är nödvändigt för upprätthållande av tjänstemannens arbetsförmåga och sker på remiss från företagshälsovården.
 - Tid som åtgått till behandling av akut tandsjukdom, om tandsjukdomen före vårdåtgärder gör tjänstemannen arbetsoförmögen vilket kräver vård under samma dag eller samma arbetsskift. En förutsättning är att arbetsoförmågan och det att vården är brådskande påvisas med intyg av tandläkaren.
 - Tid som en gravid tjänsteman genomgått nödvändig undersökning för att få det intyg som hon enligt sjukförsäkringslagen behöver för att ansöka om graviditetspenning eller särskild graviditetspenning enligt 9 kap. 1 § eller 3 § i sjukförsäkringslagen (28/2022).
 - Tid som åtgått till besök på rådgivningsbyrå för mödravård.
 - Tid som åtgått till hälsokontroller och resor som avses i statsrådets beslut om lagstadgad företagshälsovård och som godkänts i företagshälsovårdens verksamhetsplan och som tjänstemannen företar under pågående anställning.
 - Tid som åtgått till undersökningar som avses i lagen om skydd för unga arbetstagare samt sådana i hälsovårdslagen förutsatta undersökningar som föranleds av att tjänstemannen inom samma företag förflyttas till arbetsuppgift för vilken sådan läkarundersökning krävs. Arbetsgivaren betalar ersättning för nödvändiga resekostnader till tjänsteman som skickas på i denna punkt nämnda undersökningar eller som vid sådan undersökning blir kallad till efterkontroll. Om undersökningarna eller efterkontrollen görs på annan ort betalar arbetsgivaren också dagtraktamente.
 - Tid som åtgått till besök på läkarmottagning med handikappat barn eller barn under 10 år för konstaterande av sjukdom, och till laboratorie- eller röntgenundersökning samma dag i anslutning till läkarundersökningen.
2. En förutsättning för att ovanstående bestämmelser ska tillämpas är att kontrollerna och undersökningarna har ordnats så att onödig förlust av arbetstid undvikits och med beaktande av eventuell flexibel arbetstid.
3. Bestämmelserna om att tjänstemannens lön inte minskas tillämpas inte i det fall att tjänstemannen får sjuktidslön för tiden i fråga.

1. Från tjänstemans lön eller semester avdras inte kort tillfällig frånvaro, som i regel omfattar högst en dag, och som tjänstemannen fått med anledning av sitt barns eller annan nära anhörigs plötsliga sjukdom eller en nära anhörigs dödsfall eller begravning.
2. När barn under 10 år insjuknar akut betalas till barnets vårdnadshavare lön för sådan kort tillfällig frånvaro som är nödvändig för att ordna barnets vård eller för att sköta barnet. Lönen betalas enligt bestämmelserna om lön för sjuktid. Detsamma gäller vårdnadshavare vars barn under 18 år lider av en allvarlig sjukdom som avses i 1 kap.4 § statsrådets förordning (30.12.2004/1335), när barnet insjuknar akut.

Tillämpningsanvisning:

Längden av plötslig kortvarig frånvaro bestäms beroende på vad som är nödvändigt för att ordna barnets vård eller för att sköta det. Frånvaron får dock inte överskrida 3 dagar.

En förutsättning för att lön ska betalas åt annan än ensamförsörjare är att båda vårdnadshavarna förvärvsarbetar och att den andra vårdnadshavaren på grund av sitt förvärvsarbete eller sin arbetstid inte har möjlighet att ordna vården eller själv sköta barnet.

Över frånvaron ges en utredning i enlighet med kollektivavtalets bestämmelser om betalning av lön för sjuktid. Utredning ska även ges om den andra vårdnadshavarens förhinder att sköta barnet.

Tjänstemannens semesterförmåner minskas inte på grund av ovan nämnda frånvaro.

Tolkning:

Det ska vara fråga om arrangerande av vård eller behov av vård på grund av akut insjuknande, inte en vårdperiod som är känd på förhand.

3. Om tjänstemans barn lider av en i statsrådets förordning (30.12.2004/1335) 1 kap. 4 § avsedd allvarlig sjukdom har tjänstemannen rätt att vara borta från arbetet utan lön för att delta i barnets vård, rehabilitering eller vårdhandledning som avses i förordningen och i 10 kap. 2 § 2 mom. i sjukförsäkringslagen. Tjänstemannen ska på förhand komma överens med arbetsgivaren om frånvaron.
4. Om barns eller annan nära anhörigs sjukvård eller ordnandet av sådan kräver längre frånvaro, försöker man ordna möjlighet för tjänstemannen till oavlönad frånvaro för längre tid, om arbetssituationen tillåter.
5. Tjänsteman får en ledig dag med lön för sin egen vigsel.

6. Tjänsteman får en ledig dag med lön på sin 50- och 60-årsdag om bemärkelsedagen infaller på en arbetsdag för tjänstemannen och om anställningen fortgått minst ett år.
7. Värnpliktig tjänstemans deltagande i uppbåd minskar inte hans inkomst.
8. Om tjänsteman deltar i reservövning betalas till honom eller henne skillnaden mellan lönen och reservistlönen för de dagar som han eller hon deltar i reservövningen.
9. Semesterförmånerna minskas inte för tjänsteman som är medlem i kommunfullmäktige eller kommunstyrelse eller medlem i valnämnd eller valkommitté för statliga eller kommunala val och möte hålls under tjänstemannens arbetstid. Då betalas till tjänstemannen skillnaden mellan lönen och den av kommunen betalade ersättningen för inkomstbortfall, om inkomstbortfallsersättningen underskrider lönebeloppet. Skillnaden betalas när tjänstemannen företett utredning om den inkomstbortfallsersättning som kommunen betalat.
10. Tjänsteman som byter bostad får en ledig dag med lön om flyttningen infaller på en arbetsdag för tjänstemannen. Rätt till flyttningssdag med lön har tjänstemannen högst en gång under tolv på varandra följande månader.
11. Tjänsteman kan utan att förlora inkomst delta i Fackförbundet Pro rf:s representantskapsmöte, styrelsemöte eller förhandlingsdelegationsmöte eller i centralorganisations representantskapsmöte eller styrelsemöte.
12. Tjänstemannen ska avtala med sin arbetsgivare om sådan frånvaro som nämns i denna paragraf.

V ÖVRIGA ANSTÄLLNINGSSVILLKOR

24 § Reglemente och sociala förmåner

1. Vid bolaget iakttas vid den aktuella tidpunkten gällande reglemente och arbetsordning, vilka dock inte får strida mot detta avtal.
2. När sociala förmåner utformas eller ändras ska arbetsgivaren i enlighet med 32 § i kollektivavtalet förhandla med tjänstemännens förening eller av föreningen befullmäktigad huvudförtroendeman, eller om tjänstemannaförening saknas med huvudförtroendemannen. Om ett kollektivavtal är i kraft vid utformnings- eller ändringstidpunkten kan sociala förmåner minskas, ersättas med andra eller slopas endast genom att man i enlighet med 32 § i kollektivavtalet avtalar med tjänstemännens förening eller av föreningen befullmäktigad huvudförtroendeman, eller om tjänstemannaförening saknas med huvudförtroendemannen.

Protokollsanteckning:

Ändring av ordalydelse innebär inte någon sakändring i bestämmelsens innehåll annat än såtillvida att kollektivavtalsparternas samtycke inte längre behövs. Med denna

bestämmelse ingrips inte i etablerade anställningsvillkor.

25 § Ersättning för resekostnader

Tjänstemannens resekostnader ersätts enligt modellresereglementet eller minst enligt löneavtalen.

26 § Flyttningsutgifter

Tjänstemannens resekostnader ersätts enligt modellresereglementet eller minst enligt löneavtalen.

27 § Kontorstjänstemans måltidsförmån

1. Bolaget ordnar på sin bekostnad möjlighet till måltid för kontorstjänsteman på arbetsplatsen eller i dess närhet.
2. Om det i praktiken inte är möjligt för bolaget att ordna måltidsförmån kan den i stället ges som penningersättning.

28 § Fältmans måltidsförmån

1. Bolaget ordnar på sin bekostnad möjlighet till måltid för fältman under sådana arbetsdagar då fältmannen inte får resedagtraktamente.
2. På de orter där det inte är praktiskt möjligt att ordna måltidsförmån kan denna i stället ges som penningersättning.

29 § Grupplivförsäkring

Arbetsgivaren tecknar på sin bekostnad grupplivförsäkring för tjänstemännen på det sätt som centralorganisationerna kommit överens om.

30 § Mötesutrymmen

1. Registrerad medlemsförening i Fackförbundet Pro rf har möjlighet att utanför arbetstiden (innan arbetstiden börjar, på matpausen eller omedelbart efter arbetstiden samt på särskild överenskommelse även på tid som räknas till veckovila) ordna möten i frågor som gäller arbetsplatsens anställningsförhållanden under följande förutsättningar:
 - Om möte som hålls på arbetsplatsen avtalas med arbetsgivaren, om möjligt tre dagar före det planerade mötet.
 - Arbetsgivaren anvisar en för ändamålet lämplig mötesplats som arbetsgivaren förfogar över antingen på arbetsplatsen eller i dess närhet. Om ett sådant utrymme inte finns, ska man vid behov förhandla om saken för att finna en ändamålsenlig lösning.
 - För ordningen på mötet ansvarar den tjänstemannaförening och

arrangör som reserverat mötesutrymmena. Föreningens förtroendepersoner ska närvara vid mötet.

2. Mötets arrangörer har rätt att inbjuda representanter för Fackförbundet Pro och dess tjänstemannaförening samt Tjänstemannacentralorganisationen STTK.

31 § Inkassering av medlemsavgifter

Arbetsgivarna för servicebranscherna Palta rf rekommenderar att medlemsbolagen, om tjänstemannen gett sin fullmakt därtill, inkasserar Fackförbundet Pros medlemsavgift från tjänstemannens lön i samband med lönebetalningen. För beskattningen ges tjänstemannen vid årets slut eller när anställningen upphör ett intyg över den summa som inkasserats.

31 a § Kompetensutveckling utanför ordinarie arbetstid

Arbetsgivaren kan bestämma att en tjänsteman utöver sin ordinarie arbetstid ska delta i kompetensutvecklande verksamhet, till vilken högst 24 timmar kan användas under ett kalenderår. För den tiden betalas lön som motsvarar lönen för den ordinarie arbetstiden.

Kompetensutveckling kan genomföras på så sätt att den ordinarie arbetstiden förlängs med den tid som åtgår, dock med högst två timmar under en dag. För kompetensutvecklingen kan också hela dagar användas, men dock inte söckenhelger eller söndagar. Om en lördag används för sådan kompetensutveckling och lördagen inte är en arbetsdag enligt arbetsskiftsförteckningen ska dagens längd vara minst sex timmar, såvida inte tjänstemannen och arbetsgivaren avtalar annat.

Denna bestämmelse gäller inte fältmän.

31 b § Förhandlingstid enligt samarbetslagens 19 §

Om en arbetsgivares förhandlingar om ändringar gäller en eller flera tjänstemäns uppsägning, permittering, överföring till deltid eller ensidig ändring av väsentligt villkor i arbetsavtal, ska arbetsgivare som omfattas av samarbetslagens tillämpningsområde iaktta bestämmelserna i samarbetslagen med avvikelser överenskomna i denna punkt. Samarbetslagen är inte en del av kollektivavtalet.

Avvikande från samarbetslagen räknas den i samarbetslagens 23 § föreskrivna förhandlingstiden att börja från den dag då en förhandlingsframställning enligt 19 § tillkännages.

Avtal i enskilda företag

1. Lyckade lokala avtal förutsätter en öppen och förtroendeväckande dialog och en balanserad förhandlingsposition mellan arbetsgivaren och personalrepresentanterna. Den primära handlingsmodellen bör vara beredskap till initiativ för att hitta bästa möjliga lösningar som främjar såväl företagets som personalens intressen och samordnandet av dem på ett sätt som tar hänsyn till de lokala behoven.
2. Företaget och en registrerad tjänstemannaförening kan avtala avvikande från bestämmelserna i kollektivavtalet inom i lagstiftningen utstakade gränser. Det går inte att avtala allmänt om att åsidosätta hela kollektivavtalet eller en betydande del av det såsom löne- eller arbetstidssystemet. Avtalsparter är företaget och den registrerade tjänstemannaföreningen i fråga.
3. Förhandlingar förs under rådande arbetsfred och de överförs inte till förbunds nivå.
4. I förslaget till avtal ska nämnas vilken eller vilka av kollektivavtalets bestämmelser man vill avtala om och där ska presenteras motivering till avvikelsen från kollektivavtalet.
5. Avtal i ett enskilt företag ska vara skriftligt.
6. Av avtalet ska framgå vem avtalet gäller, om vilken bestämmelse i kollektivavtalet man har avtalat och avtalets innehåll.
7. Avtalet kan vara för viss tid eller gälla tills vidare. Ett avtal som gäller tills vidare har tre månaders uppsägningstid. I avtalet ska ingå bestämmelser om hur man återgår till tidigare villkor om avtalet sägs upp.
8. Avtalet ska sändas till förbunden för kännedom.
9. Avtalet träder i kraft vid avtalad tidpunkt, dock först när förbunden informerats.
10. Avtalet har samma rättsliga verkan som kollektivavtalet mellan förbunden.
11. Meningsskiljaktigheter som gäller tolkningen av avtal baserat på denna paragraf avgörs som meningsskiljaktigheter i fråga om tolkningen av kollektivavtalet, om inte annat följer av lönesamtalsprotokollet.
12. För de av tjänstemannaföreningen utsedda förhandlarna ska tillräcklig arbetstid reserveras så att de kan sköta de uppgifter som ingående av avtal medför.

Tiden som åtgår till förhandlingar i enskilda företag bör beaktas vid bedömningen av hur målen för föreningens ordförande blir uppfyllda.

13. Förhandlare som en tjänstemannaförening utsett blir ersatta för eventuellt inkomstbortfall på sätt som avtalas lokalt i enlighet med kollektivavtalets 32 §.

33 § Avgörande av meningsskiljaktigheter

1. Om meningsskiljaktigheter som gäller tolkning av eller brott mot detta avtal förhandlas först mellan bolaget och tjänstemannens förtroendeman.
2. Om lokala förhandlingar inte leder till resultat och den ena parten önskar underställa ärendet förbundens avgörande, ska en promemoria som undertecknas av båda parterna uppgöras över saken. I denna anges i korthet vad meningsskiljaktigheten gäller, sakuppgifterna i ärendet samt båda parternas ståndpunkter.
3. Man försöker inleda förhandlingar senast två veckor efter att begäran om dem framställts. Förhandlingarna förs med undvikande av onödigt dröjsmål.
4. Om förbunden inte når enighet kan vardera parten föra saken till arbetsdomstolen.

34 § Arbetsinställelser

Stridsåtgärder som riktar sig mot detta avtal eller någon av dess enskilda bestämmelser är förbjudna.

35 § Avtalets giltighetstid

Detta avtal är i kraft till 31.1.2028.

Helsingfors den 28 mars 2025

Arbetsgivarna för specialbranscherna PALTA rf

Tuomas Aarto

Minna Ääri

Fackförbundet Pro rf

Niko Simola

Antti Hakala

LÖNEAVTAL FÖR KONTORSTJÄNSTEMÄN I FÖRSÄKRINGSBRANSCHEN

1 § Avtalets omfattning

Detta avtal gäller kontorstjänstemän som omfattas av kollektivavtalet för tjänstemän i försäkringsbranschen.

2 § Lönesystem

1. Tjänstemannens lön bestäms individuellt enligt lönesamtalsprotokollet och detta avtal. Vid lönesättningen beaktas arbetets svårighetsgrad, tjänstemannens kompetens och prestationer i arbetsuppgifterna samt principen samma lön för samma eller likvärdigt arbete.

Kontorstjänstemännen placeras i lönegrupper på basis av svårighetsklassificeringen av tjänsterna (Bilaga 1).

2. Om tjänstemannens arbetsuppgifter ändras och blir mindre krävande så att den nya befattningens svårighetspoäng sjunker med minst 80, kan man sänka svårighetsklassen för hans eller hennes befattning. Då kan också hans eller hennes lön sänkas med så mycket som minimilönen ändras, dvs. med skillnaden mellan den nya och den gamla lönetabellen. Arbetsgivaren presenterar grunderna för uppgiftsförändringen när han behandlar saken med förtroendemannen. Svårighetsklassen och lönen kan sänkas från början av den fjärde månaden sedan uppgiften ändrats.

Protokollsanteckning:

Med denna bestämmelse tar man inte ställning till en utökning eller en minskning av arbetsledningsrätten eller till ensidiga ändringar av arbetsavtalet.

3. Arbetsgivaren ska meddela varje kontorstjänsteman hur respektive befattning är poängsatt och hur totallönen bildas med beaktande av tilläggen. Tjänstemannen kan vid behov själv eller via förtroendemannen be om i föregående stycke avsedd utredning. Hur lönen bildas och grunderna för lönen ska meddelas tjänstemannen oberoende av vilket lönesystem som används.
4. Uppgiftens poängsättning granskas av chefen och tjänstemannen utgående från befattningsbeskrivningen, om uppgiften ändras i samband med organisationsreform, utnämning till annan uppgift eller annan väsentlig förändring i arbetsuppgifterna.
5. Lönehöjning på grund av väsentlig förändring i arbetsuppgifterna verkställs från början av den månad som följer på förändringen i svårighetsklass. Tjänstemannens individuella lön ska då svårighetsklassen ändras vara minst lika stor som minimilönen enligt svårighetsklassen för den nya uppgiften. Då svårighetsklassen ändras höjs lönen enligt skillnaden mellan svårighetsklasserna, såvida inget annat avtalas i samtalet om lön mellan chefen och tjänstemannen. Om man kommer överens om att ändra minimilönen ska de höjningar tjänstemannen fått under de tre föregående lönesamtalsomgångarna dock kvarstå. Förtroendemannen har rätt att framföra sin åsikt i ärendet.

6. Huvudförtroendemannen får information på det allmänna planet om bedömningen av uppgifternas svårighetsgrad och grunderna för klassificeringen enligt det eller de lönesystem som används i företaget. Informationen ges på begäran en gång per år.
7. Om företaget använder kriterier för fastställande av lönen som är specifika för det enskilda företaget och preciserande faktorer som inverkar på lönebeloppet utöver det som fastställts i kollektivavtalet, ska dessa gås igenom med förtroendemannen.

3 § Arbetslöner

Minimilönerna för ordinarie maximiarbetsdag i enlighet med 8 § i kollektivavtalet framgår av bilaga 3.

4 § Lönen till deltidanställd

1. Lönen till en deltidanställd tjänsteman som omfattas av kollektivavtalet räknas ut enligt timlönegrunder. Lönen kan också betalas som månadslön. Minimitimlönen räknas ut så att en heltidanställd tjänstemans motsvarande tabelllön divideras med 150.
2. Individuell lön utöver minimilönen kan betalas i proportion till den deltidanställda tjänstemannens arbetsdag. Deltidanställd tjänstemans GFE-tillägg betalas till fullt belopp enligt gällande kollektivavtal.

5 § Delning av månadslönen

Om kontorstjänstemannen inte har rätt till lön för hela lönebetalningsperioden, uträknas den lön han eller hon ska få enligt följande:

1. Kontorstjänstemannens lön för lönebetalningsperioden divideras med det antal dagar i perioden som var eller skulle ha varit hans eller hennes arbetsdagar. Den sålunda erhållna dagslönen multipliceras med antalet dagar för vilka han eller hon har rätt till lön.
2. Bolagsspecifikt kan man också komma överens om att använda en fast månadslönedivisor.
3. Kontorstjänstemannens semesterlön och semesterersättning räknas ut enligt semesterlagen.

6 § Försäkringsexamen

Till dem som omfattas av svårighetsklassificeringen och har avlagt försäkringsexamen betalas ett GFE-tillägg. Från och med 1.1.2026 är tilläggets storlek 90 euro/månad.

7 §

Förflyttning till mer krävande uppgift

1. Om en tjänstemans arbetsuppgift förändras avsevärt, poängsätts hans eller hennes befattning på nytt.
2. Om en kontorstjänsteman flyttas till en svårare uppgift har han eller hon en introduktionsperiod i den nya uppgiften. Perioden kan med beaktande av uppgiftens svårighetsgrad vara högst 12 månader.
3. Introduktionsperiodens längd ska meddelas kontorstjänstemannen på förhand.
4. Under introduktionsperioden får kontorstjänstemannen lön enligt den nya uppgiften.
5. Om förflyttningen är avsedd att vara tillfällig ska man på förhand meddela kontorstjänstemannen dess uppskattade längd. Om den mer krävande uppgiften fortgår längre än en månad betalas tjänstemannen lön enligt den nya uppgiften för den överskridande tiden. Den längsta sammanhängande tiden för tillfällig förflyttning är ett år. Om det är fråga om vårdledighet är den maximala tiden vårdledighetens längd.

8 §

Befattningar ovanför lönegrupperna

1. Ovanför lönegrupperna står sådana befattningar vilkas poängtal är över 910.
2. Minimilönen för befattningar ovanför lönegrupperna är minst 2 % högre än lönen för en befattning i den högsta lönegruppen. Ifall det bland de klassificerade befattningarna uppstår en helt ny befattningsbeskrivning klassificeras den, och om poängtalet är över 910 placeras befattningen ovanför lönegrupperna.
3. Med en tjänsteman ovanför lönegrupperna genomgås grunderna för lönesättningen exempelvis i samband med lönesamtal.

9 §

Resor och förflyttningar

1. Om kontorstjänsteman på order av arbetsgivaren utför arbetsuppgifter på annan ort, betalas till honom eller henne kostnaderna för resor och uppehälle enligt bolagets resereglemente, dock så att de faktiska kostnaderna täcks.
2. Separat ersättning betalas till kontorstjänsteman som tillfälligt utför arbetsuppgifter på ett verksamhetsställe som på grund av läge eller trafikförbindelser är sämre än hans eller hennes ordinarie verksamhetsställe. Föresättningar för ersättning är att tjänstemannen får betydligt längre väg till arbetet eller att det annars blir svårare att ta sig till arbetsplatsen/hem eller att kostnaderna ökar avsevärt. Ersättningen avtalas lokalt och på den tillämpas resereglementets bestämmelser i tillämpliga delar.
3. Om arbetsuppgifterna förutsätter att kontorstjänstemannen under arbetsdagen förflyttar sig från ett arbetsställe till ett annat på samma ort,

kommer man lokalt överens om ersättning för resekostnaderna.

10 § Övertidsarbete

1. Som övertidsarbete räknas arbete som utförs utöver den i 8 § i kollektivavtalet fastställda arbetstiden. Övertidsarbete får utföras inom de gränser lagen tillåter.

Den utjämningsperiod som avses i 18 § i arbetstidslagen är högst 12 månader.

2. För övertidsarbete per dygn betalas för de två första timmarna med 50 % och för de därpå följande timmarna med 100 % förhöjd timlön. För övertidsarbete per vecka betalas för de åtta första timmarna med 50 % och för de därpå följande timmarna med 100 % förhöjd timlön. Om övertidsarbetet fortgår över ett dygnsskifte medför inte dygnsskiftet sänkning av övertidsarbetets ersättningsprocent.
3. För arbete som utförts på söckenhelg betalas med 100 % förhöjd timlön.
4. För övertidsarbete på söndag och under söckenhelg betalas för de två första timmarna med 150 % och för de därpå följande timmarna med 200 % förhöjd timlön.
5. Vid uträkning av övertidsersättning beaktas endast hela kvartstimmar.
6. Timlönen för övertidsersättningen räknas ut så att månadslönen inklusive naturaförmåner divideras med högst det fyrdubbla antalet timmar för ordinarie veckoarbetstid.
7. När ordinarie kvälls- eller nattskift fortsätter som övertidsarbete läggs kvälls- eller nattskiftstillägget till timlönen.
8. Arbetsgivaren och kontorstjänstemannen kan avtala om att övertidsersättningen byts ut mot motsvarande ledig tid under ordinarie arbetstid eller att den lediga tid som ska ges i övertidsersättning kombineras med sådan sparad ledighet som avses i 17 § i kollektivavtalet. I det senare fallet tillämpas på den lediga tiden bestämmelserna om sparad ledighet i tillämpliga delar.
9. Övertidsersättning betalas och ledighet som motsvarar övertidsersättning ges inom två månader räknat från övertidsarbetet. Om det finns något att anmärka mot en övertidsersättning ska anmärkningen göras inom en månad från det att ersättningen fått ut, såvida det inte finns oöverstigligt hinder.
10. Bolagets praxis i fråga om ersättandet av arbeten som fortgår över dygnsskiftet ändras inte.

11 § Skiftarbete

1. Till den som utför ordinarie skiftarbete betalas för kvällsarbete som kvällsskiftstillägg minst 20 % av timlönen och för nattarbete som nattskiftstillägg minst 30 % av timlönen för timmar som ingår i skiftet.
2. Skiftarbete som utförts på allmän fridag ersätts enligt 10 §.

12 § Kvälls- och nattarbetstillägg

1. För arbete som hör till kontorstjänstemannens ordinarie arbetstid per dygn och som tjänstemannen utför
 - klockan 18–23 betalas till honom eller henne för dessa timmar ett tillägg som är minst 20 % av timlönen
 - klockan 23–07 är tillägget som ska betalas minst 30 % av timlönen
2. Vid uträkning av ersättningen beaktas endast de hela kvartstimmar som infaller mellan nämnda klockslag.

13 § Ersättning för beredskap

Om beredskap i bostaden eller annanstans ska avtalas. Beredskapstidens längd ska definieras i avtalet. För beredskap betalas halva lönen enligt timinkomsten. Beredskapstiden räknas inte med i arbetstiden. Den som är i beredskap kan vid behov kallas till arbete.

14 § Utryckningsarbete

1. Utryckningsarbete är arbete som utförs på utryckningsorder. Då måste kontorstjänstemannen komma till arbetet utanför den ordinarie arbetstiden sedan han eller hon redan lämnat arbetsplatsen.
2. För utryckningsarbete betalas minst en timmes lön samt övertidsersättning om arbetet är övertidsarbete. Därutöver betalas utryckningsersättning vars storlek bestäms enligt följande beroende på tidpunkten:

I Dagarbete

- a) Om utryckningsordern getts efter ordinarie arbetstid eller på kontorstjänstemannens lediga dag före klockan 21, betalas en ersättning som motsvarar 2 timmars lön.
- b) Om utryckningsordern getts klockan 21–06, betalas en ersättning som motsvarar 4 timmars lön.

II Skiftarbete

- a) Under morgonskift betalas utryckningsersättningen på samma sätt som för dagarbete.
- b) Under kvälls- och nattsift betalas en ersättning som motsvarar 3 timmars lön om utryckningsordern getts inom 9 timmar efter den ordinarie arbetstidens slut.
- c) Om utryckningsordern ges 9 timmar efter den ordinarie arbetstidens slut men minst en timme innan tjänstemannens följande ordinarie arbetstid börjar, betalas en ersättning som motsvarar 2 timmars lön.

Om arbetet i de fall som nämns ovan i punkterna I b) och II b) är övertidsarbete, är övertidsersättningen genast 100 %.

15 § Telefonsamtal i arbetsärenden

Om tjänstemannen får telefonsamtal i arbetsärenden utanför den normala arbetstiden under sin fritid och om han eller hon då kan sköta ärendet per telefon, betalas ersättning i form av enkel timlön för minst 1 timme.

Om tjänstemannen får telefonsamtal en vardag klockan 22–07, en lördag, en söndag eller en helgdag, betalas tredubbel timlön i ersättning.

16 § Arbetsinställelser

Stridsåtgärder som riktar sig mot detta avtal eller någon av dess enskilda bestämmelser är förbjudna.

17 § Avgörande av meningsskiljaktigheter

Meningsskiljaktigheter om tillämpning och tolkning av samt brott mot detta avtal avgörs så som avtalats i 33 § i kollektivavtalet, såvida inte lönesamtalsprotokollet förutsätter något annat.

18 § Avtalets giltighetstid

Detta avtal gäller såsom kollektivavtalet för tjänstemän i försäkringsbranschen.

Helsingfors den 28 mars 2025

Arbetsgivarna för specialbranscherna PALTA rf

Tuomas Aarto

Minna Ääri

Fackförbundet Pro rf

Niko Simola

Antti Hakala

BILAGA 1 BEFATTNINGSKLASSIFICERINGSBLANKETT

Arbetsgivarna för specialbranscherna Palta rf
Fackförbundet Pro rf

Poäng för svårighetsfaktorer

GRUNDKUNSKAPER SOM BEFATTNINGEN KRÄVER	LÄROTID		
	1. ≤ 1 år	2. ≤ 2 år	3. > 2 år
1. inget speciellt utbildningskrav	40	60	80
2. institutnivå	80	100	120
3. högskoleexamen	120	140	160

FÄRDIGHETER / Skötandet av befattningen förutsätter	
1. grundkunnande	60
2. brett grundkunnande	100
3. yrkeskunnande	150
4. brett yrkeskunnande eller begränsat specialkunnande	200
5. mångsidigt yrkeskunnande	250
6. brett specialkunnande	300
7. mångsidigt specialkunnande	350

FRIHET OCH ANSVAR I ARBETET / Skötandet av befattningen förutsätter	
1. klara anvisningar	50
2. behärskande av etablerade situationer och arbetsmetoder	100
3. självständigt inhämtande och tillämpande av information	150
4. egna överväganden och avgöranden	200
5. handlande enligt ett specificerat servicekoncept	250

SÄRSKILT ANSVAR / I befattningen ingår ansvar på individ- eller gruppnivå	Poäng		
1. introduktions- och/eller utbildningsansvar	0	20	40
2. arbetsledningsansvar	0	40	80
3. ansvar för kundrelationer	0	40	60
Poängen påverkas av antalet ansvarsområden och den enskilda ansvarsfaktorns betydelse			

Poängen sammanlagt

VÄXELVERKAN					
Poängen påverkas av kontakternas antal och olikheter samt av hur krävande betjäningen är	40	70	100	130	160

BELASTNING			
1. tidtabellsbundenhet	0	20	40
2. ensamarbete	0	20	40
3. olägenheter i arbetet	0	20	40
4. fysisk belastning	0	20	40
Poängen påverkas av antalet belastningsfaktorer och den enskilda belastningsfaktorns effekt			
Poängen sammanlagt			

Befattningens totalpoäng

BILAGA 2 TOLKNINGSANVISNINGAR FÖR BEFATTNINGSKLASSIFICERINGSBLANKETTEN

GRUNDKUNSKAPER OCH LÄROTID

Med grundkunskaper avses den utbildning befattningen förutsätter och som man fått innan anställningen börjar. Med lärotid avses den tid en ny tjänsteman behöver för introduktion och arbetsorientering för att ha beredskap till självständigt arbete.

FÄRDIGHETER

Befattningen klassificeras som en helhet. Uppgifts- och kompetensområdena kommer man överens om i de enskilda bolagen. Det som klassificeras är varje tjänstemans faktiska befattning. Avsikten är att klassificera de faktiska arbetsuppgifterna, inte målsatta befattningsbeskrivningar eller annan planerad utveckling.

Grundkunnande

- kännedom om arbetsrutinerna och dokumenten
 - grundkännedom om systemen
- Kännedomen fås genom introduktion; anvisningar ges separat för avvikelser.

Yrkeskunnande

- förutsätter genom arbetserfarenhet inhämtad yrkeskunskap eller yrkesgrundutbildning eller yrkesutbildning i branschen
 - förutsätter sakkunskap om uppgiftsområdet
- Arbetet är självständigt och inhämtande av information sker på eget initiativ.

Specialkunnande

- förutsätter yrkesmässigt behärskande av "bakgrundsuppgifter" samt ingående sakkunskap om uppgiftsområdet

Begränsat: befattningen omfattar ett enda uppgiftsområde.

Brett: befattningen omfattar flera uppgiftsområden.

Mångsidigt: befattningen omfattar olika uppgiftsområden som också förutsätter olika yrkeskunskaper och sammanjämkning av information.

Sammanjämkning är t.ex. parallell prövning av kundens och bolagets intressen.

FRIHET OCH ANSVAR I ARBETET

Granskningen görs individuellt och den påverkas inte av teamarbete eller teamets befogenheter.

Självständigt inhämtande och tillämpande av information

- ofta finns allmänna anvisningar eller många detaljerade anvisningar och bestämmelser
- förutsätter förmåga att självständigt söka fram information i anvisningar och normer, både sådana som redan är i bruk och nya sådana, och att tillämpa informationen

Egna överväganden och avgöranden

- uppdragen ofta av allmän karaktär
- befintliga anvisningar och normer förutsätter utvecklande eller skapande tillämpning
- egna överväganden är förknippade med yrkesmässigt eller ekonomiskt ansvar
- förmåga till självständiga, eventuellt nya lösningar

Handlande enligt ett specificerat servicekoncept

- ger tjänstemannen självständigt ansvar för arbetets planering och genomförande samt verksamhetens resultat
- anvisningar eller praxis begränsar inte hur uppgifterna utförs, utan tjänstemannen styrs av ett gemensamt överenskommet servicekoncept
- uppnådda resultat utvärderas

SÄRSKILT ANSVAR

Introduktionsansvar

Med introduktion avses hur bolagets personal vägleds i arbetet eller vid förändringar i arbetet samt hur en ny tjänsteman blir introducerad i sitt arbete, bolagets organisation, arbetsmiljön och den övriga personalen.

Utbildningsansvar

Utbildning är t.ex. separat arrangerade kurser där man lär ut hur ett nytt system eller ny utrustning används eller där man behandlar innehållet i eller försäljningsmetoder för nya produkter.

Ifall man i företaget betalar separata arvoden för föreläsningar som bisyssla och befattningen inte omfattar annat utbildningsansvar, tillämpas inte poäng enligt lönesystemet i svårighetsklassificeringen.

Arbetsledningsansvar

I samband med klassificeringen ska man reda ut om ett team fått arbetsledningsansvar och vem ansvaret bärs av.

Med arbetsledningsansvar avses ansvar för tjänstemannens eller tjänstemannagruppens arbete och dess resultat.

Ansvar för kundrelationer

Med ansvaret avses kvarhållande av kundrelationerna, utvecklande av dem i positiv riktning eller ansvar för kundbilden.

VÄXELVERKAN

Utgångspunkten är att extern och intern kundbetjäning är likvärdig.

Kundbetjäning innebär växelverkan.

Till hundra poäng värderas t.ex. direkt kundbetjäning som hänför sig till ersättnings-, försäkrings- eller pensionshandläggning.

BELASTNING

Tidtabellsbundenhet

Avser fortsatt eller regelbundet återkommande daglig bundenhet av tidtabeller.

Ensamarbete

Med ensamarbete avses att tjänstemannen kontinuerligt måste arbeta ensam (en persons kontor) eller isolerad från medarbetare (mikrofilmning).

Olägenheter i arbetet

Med olägenheter i arbetet avses t.ex. att

- arbetsdräkten blir smutsig
- temperaturen avviker från det normala
- bullret är så störande att tal hörs bara genom att rösten höjs
- hörselskydd ständigt behövs
- draget överskrider det normala i kontorsutrymmen
- arbetet under längre perioder måste utföras i besvärliga arbetsställningar.

Fysisk belastning

Med fysisk belastning avses t.ex. hur tröttande arbetet är, hur mycket kraft det fordrar eller att det är särskilt energikrävande. Sådana belastningsfaktorer kan förekomma i arbeten som förutsätter mycket bärande eller upprepande lyftningar.

BILAGA 3 KONTORSTJÄNSTEMÄNNENS MINIMILÖNER

Kontorstjänstemännens minimilöner från 1.2.2025		
Huvudstadsregionen	Euro/månad	Poänggräns
B	Stryks	Stryks
C	2 262	591–670
D	2 416	671–750
F	2 581	751–830
G	2 763	831–910
Ovanför lönegrupper	2 818	911–
Övriga Finland	Euro/månad	Poänggräns
B	Stryks	Stryks
C	2 189	591–670
D	2 333	671–750
F	2 495	751–830
G	2 666	831–910
Ovanför lönegrupper	2 721	911–

Kontorstjänstemännens minimilöner från 1.1.2026		
Huvudstadsregionen	Euro/månad	Poänggräns
B	Stryks	Stryks
C	2 312	591–670
D	2 469	671–750
F	2 638	751–830
G	2 824	831–910
Ovanför lönegrupper	2 880	911–
Övriga Finland	Euro/månad	Poänggräns
B	Stryks	Stryks
C	2 237	591–670
D	2 384	671–750
F	2 550	751–830
G	2 725	831–910
Ovanför lönegrupper	2 781	911–

Kontorstjänstemännens minimilöner från 1.2.2027		
Huvudstadsregionen	Euro/månad	Poänggräns
B	Stryks	Stryks
C	2 363	591–670
D	2 523	671–750
F	2 696	751–830
G	2 886	831–910
Ovanför lönegrupper	2 943	911–
Övriga Finland	Euro/månad	Poänggräns
B	Stryks	Stryks
C	2 286	591–670
D	2 436	671–750
F	2 606	751–830
G	2 785	831–910
Ovanför lönegrupper	2 842	911–

BILAGA 4 PROTOKOLL OM LÖNESAMTAL

1 § Löneprinciper

1. Tjänstemannens lön bestäms individuellt. Därvid beaktas arbetets svårighet, tjänstemannens kompetens och arbetsprestationer samt principen samma lön för samma eller likvärdigt arbete.

Tjänstemannens minimilön bestäms på basis av den svårighetsklassificering som anges i 2 § i löneavtalet för kontorstjänstemän eller som företagsspecifikt avtalats i enlighet med detta protokoll.

Arbetsgivaren ska enligt 2 § 3 punkten i löneavtalet meddela varje kontorstjänsteman hur befattningen är poängsatt. Meddelas ska likaså hur tjänstemannens totallönsbildas med beaktande av tilläggen.

Poängsättningen av en befattning granskas enligt löneavtalet i samband med förändringar i arbetet som beror på en organisationsförändring eller en utnämning till andra arbetsuppgifter eller vid andra väsentliga förändringar i arbetsuppgifterna. En lönehöjning som beror på väsentliga förändringar i arbetet ges från början av den månad som följer på förändringen i svårighetsklass. Tjänstemannens individuella lön ska då svårighetsklassen ändras vara minst lika stor som minimilönen enligt svårighetsklassen för den nya uppgiften. Då svårighetsklassen ändras höjs lönen enligt skillnaden mellan svårighetsklasserna, såvida inget annat avtalas i samtalet om lön mellan chefen och tjänstemannen. Om man kommer överens om att ändra minimilönen ska de höjningar tjänstemannen fått under de tre föregående lönesamtalsomgångarna dock kvarstå. Förtroendemannen har rätt att framföra sin åsikt i ärendet.

Andra förändringar i arbetet granskas vid lönesamtal utgående från svårighetsklassificeringen. Eventuella lönehöjningar till följd av att arbetets svårighet ökat genomförs vid lönesamtalet.

Tjänstemannens kompetens och arbetsprestationer bedöms med stöd av kollektivavtalets bedömningsblankett, såvida det inte inom de enskilda företagen/grupperna/koncernerna avtalas annat med Fackförbundet Pro:s medlemsförening.

2. Företaget beslutar om lönepolitiken efter att lönepolitiken behandlats i lönesamtalsarbetsgruppen. Om företaget inte har en lönesamtalsarbetsgrupp, behandlas lönepolitiken tillsammans med personalen.

Företaget behöver en uppdaterad lönepolitik för att kunna föra lönesamtal. Med lönepolitik avses från företagets affärsverksamhetsstrategi härledda principer, på vilka företagets lönesättning som en helhet grundar sig. Lönepolitiken kan innehålla riktlinjer för hur löneutvecklingen tryggas, hur lönepolitikens förverkligande ska följas upp och hur olika belöningars funktionsduglighet ska bedömas. Lönepolitikens innehåll behandlas närmare i förbundens gemensamma lönesamtalsguide.

Innan lönesamtal förs ska företaget göra personalen tillräckligt förtrogen med lönepolitikens innehåll.

3. Följande faktorer inverkar på tjänstemannens lön:
 - arbetsuppgifterna och förändringar i dem (befattningens svårighet)
 - erfarenhet i arbetsuppgifterna
 - kompetens (kunnande samt upprätthållande och utvecklande av yrkesskickligheten)
 - arbetsprestationer (arbetets kvalitet och målinriktning)
 - utvecklande av det egna arbetet och arbetssätten
 - samarbetsförmåga och växelverkan.

Vid lönesamtal kan yrkeskunskap, kunnande samt prestation och målinriktning i arbetet inte bedömas enbart via resultat i form av antal eller eurobelopp.

4. Vid lönesättningen eftersträvas en lön och löneutveckling som tjänstemännen upplever som rättvis och sporrande.

2 §

Lönesamtal

1. På basis av lönesamtalet höjs den individuella fasta totallönen, såvida man inte vid samtalet kommer fram till att lönen inte höjs.

Som individuell fast totallön betraktas den penninglön som månatligen regelbundet betalas till tjänstemannen och som består av:

- tabellön
- uppgiftstillägg enligt det lönesystem som gällde till 1.4.1999
- individuellt tillägg
- jämställdhetspott (1.12.1994)
- systemtillägg/överskjutande del (skillnaden mellan lönetabellerna 31.3.1999 och 1.4.1999)
- tjänsteårstillägg
- språktillägg
- andra kollektivavtalsbaserade tillägg ("svansar")

Tillägg som betalas för särskilda omständigheter (kvälls-, natt- och skiftarbetstillägg, ersättning för beredskap, uttryckning och telefonkonsultation), GFE-tillägg, olika resultat- och försäljningsprovisioner ingår inte i den s.k. individuella fasta totallönen.

Om inkludering av företagsspecifika tillägg i de individuella fasta totallönerna kan avtalas med Fackförbundet Pros medlemsförening.

2. Arbetsgivarens representant och tjänstemannen avtalar om tidpunkten för lönesamtalet i enlighet med eventuella anvisningar från lönesamtalsarbetsgruppen.

De chefer som för lönesamtal meddelar i god tid förtroendemannen den tidsperiod under vilken det är meningen att lönesamtalen ska föras.

Lönesamtalen förs före de i kollektivavtalet överenskomna tidpunkterna för lönehöjningar. Lönesamtal förs inte med en tjänsteman vars anställning varat mindre än 6 månader före lönesamtalshöjningen. Den arbetsgivarrepresentant som för lönesamtal ska ha rätt att besluta om lönehöjningar som betalas på basis av lönesamtal.

3. Tjänstemannen ska i god tid före lönesamtalet ha tillgång till på statistik baserade uppgifter från Finlands Näringsliv EK eller till motsvarande företagsspecifika uppgifter.
4. Lönesamtalet är en viktig del av hur tjänstemannens lön bestäms och av löneutvecklingen. Chefen har skyldighet och tjänstemannen rätt till lönesamtal minst en gång om året. Chefen och tjänstemannen bekräftar skriftligen resultatet av lönesamtalet. Ett sammandrag av samtalet görs enligt den bilagda modellen, såvida det inte inom de enskilda företagen/grupperna/koncernerna avtalas på annat sätt med Fackförbundet Pros medlemsförening.
5. Syftet med lönesamtalet är att
 - beskriva tjänstemannens nuvarande arbetsuppgifter och uppnådda resultat i dialog mellan chefen och tjänstemannen
 - diskutera tjänstemannens kompetens och prestation i arbetsuppgifterna och anteckna nödvändiga utvecklingsåtgärder
 - diskutera lönen med beaktande av tjänstemannens nuvarande och eventuella kommande arbetsuppgifter samt ansvarsområden
 - eftersträva enighet om lönehöjning för tjänstemannen.

3 §

Diskussioner och förhandlingar före införandet av lönesamtal

Innan lönesamtalsmodellen tas i bruk ska man i företaget behandla följande ärenden i lönesamtalsarbetsgruppen. Om det inte finns en lönesamtalsarbetsgrupp behandlas ärendena med förtroendemannen. Om en förtroendeman inte finns behandlas ärendena med personalen.

1. Antalet förtroendemän enligt förtroendemannaavtalet.

I avtalet har upprättandet av ett ändamålsenligt förtroendemannasystem lämnats till de enskilda bolagen att avgöra. Systemet ska ta hänsyn till bolagets organisation och skapa ramar för skötandet av förtroendemannauppgifterna.

2. Lönepolitiken och behandlingen av den.

Information om lönepolitiken till företagets personal.

Förbunden rekommenderar att arbetsgivarrepresentanter som besluter om lönepolitiken också deltar i behandlingen av lönepolitiken i mån av möjlighet.

3. Lönesamtalsutbildning för chefer och tjänstemän.
4. Genomförandet av lönesamtalen i företaget.
5. Innehållet i kollektivavtalsuppgörelsen och eventuella ärenden om vilka i företaget avtalats på annat sätt samt nivån och tidpunkterna för lönehöjningarna.
6. Lönesamtal i särskilda situationer.
7. Uppföljningen av lönesamtalen och behandlingen av samtal där enighet inte uppnåtts.

Diskussioner/förhandlingar som föregår senare lönesamtal:

Före följande lönesamtalsrond ska man i företaget granska eventuella förändringar i ärenden som avses i 3 §.

4 § Skydd för individen

1. Tjänstemännen och de chefer som för lönesamtal ska före lönesamtalen introduceras och utbildas i svårighetsklassificeringen, bedömningen av kompetens och prestation, lönepolitikens principer och hur lönesamtalen ska föras. Introduktionen och utbildningen ges under ordinarie arbetstid och arbetsgivaren svarar för de nödvändiga kostnaderna.
2. Chefen och tjänstemannen har rätt att avbryta lönesamtalet av grundad orsak, t.ex. för att inhämta tilläggsuppgifter. Ett lönesamtal som avbrutits av tjänstemannen fortsätts först då tjänstemannen getts möjlighet att ta kontakt med förtroendemannen.
3. Lönesamtal där enighet inte uppnåtts behandlas i enlighet med förhandlingsordningen i detta protokoll.
4. Direkt till behandling i lönesamtalsarbetsgruppen förs på en tjänstemans begäran ett ärende där tjänstemannen hävdar och motiverar att utgången av lönesamtal har påverkats av någon osaklig grund utan anknytning till lönesamtalsprotokollet. Behandlingsbegäran ska lämnas till lönesamtalsarbetsgruppen senast inom en månad efter att tjänstemannen fått lönehöjningsbeskedet. Ärenden som avses i bestämmelsen kan inte hänskjutas till en lönesystemarbetsgrupp på förbunds nivå för avgörande.

Om företaget inte har en lönesamtalsarbetsgrupp behandlas de i denna punkt avsedda fallen med förtroendemannen.

5. Av lönesamtalet görs skriftligen två undertecknade sammandrag av vilka lönesamtalets resultat och grunder samt parternas uppfattningar framgår. Tjänstemannen behåller det ena exemplaret av sammandraget.
6. Eventuella andra lönesamtalsdokument upprättas i två exemplar av vilka tjänstemannen får det ena exemplaret.

7. Lönesamtalet kan inte resultera i att tjänstemannens individuella fasta totallön sjunker.
8. Arbetsgivaren ska under anställningsförhållandet förvara lönesamtalsdokumenten en tid som omfattar minst tre lönesamtalsomgångar, såvida inte annat avtalas lokalt. Dokumenten ska dock förvaras i minst fem års tid. Uppgifterna ska ges till tjänstemannen om han eller hon så begär. Lönesamtalsprotokollen kan förvaras i elektronisk form.
9. Arbetsgivaren ska fastställa vilka parterna i lönesamtalet är och informera personerna om detta. Bedömaren och den som bedöms kan inte vara med och dela på samma pott. Därtill är arbetsgivaren skyldig att meddela om parterna ändras.
10. Chefen meddelar tjänstemannen före fördelningen hur många tjänstemän det eurobelopp som ska fördelas gäller.

5 §

Särskilda situationer

1. Om en tjänsteman är förhindrad att föra lönesamtal på grund av frånvaro under den tid som reserverats för lönesamtalen förs lönesamtalet innan frånvaron börjar, om lönesamtalshöjningens storlek då är klar och lönesamtalet även i övrigt går att genomföra. Om lönesamtal inte kan föras på ovan beskrivet sätt förs lönesamtalet med hjälp av elektroniska kommunikationsmedel som allmänt används vid möten i företaget. Det förutsätter att man säkerställer det genuint interaktiva, personliga och konfidentiella i lönesamtalet. Om detta inte är möjligt förs lönesamtalet genast efter att frånvaron slutat.
2. En tjänsteman som på grund av familjeledighet, sjukdom, militär- eller civiltjänstgöring eller frivillig vapentjänst inte arbetat alls under tiden mellan lönesamtalen garanteras minst den genomsnittliga inkomstutvecklingen i företaget som procentuell höjning.

I denna punkt avsedda tjänstemäns löner beaktas i lönesamtalspottens lönesumma, även om löneutbetalningen sker först senare i samband med återkomsten till arbetet. Då ingår tjänstemännen också i jämförelsen av lönesummor för identisk personal.
3. Om chefen byts ska den chef som fört lönesamtalet och tjänstemannen dokumentera de frågor som är nödvändiga för kommande lönesamtal.
4. Vid arbete under flera chefer ska tjänstemannens samtliga arbetsuppgifter beaktas vid lönesamtalet.
5. Om lönesamtal inte förts inom avtalad tidpunkt av orsak som beror på arbetsgivaren, betalas tjänstemannen vid lönehöjningstidpunkten den genomsnittliga höjning i euro som lönesamtalen i företaget resulterat i.
6. Om tjänstemannen vägrar föra lönesamtal beslutar chefen om lönehöjningen.

7. Från arbete helt befriad heltidsanställd huvudförtroendeman och från arbete helt befriad heltidsanställd arbetarskyddsfullmäktig garanteras minst den genomsnittliga procentuella höjningen i företaget. Med dem förs inte lönesamtal.

6 §

Lönesamtalsarbetsgrupp

1. En lönesamtalsarbetsgrupp tillsätts vid företag där det finns en tjänstemannaförening som tillhör Fackförbundet Pro. Alternativt kan en lönesamtalsarbetsgrupp tillsättas på grupp- eller koncernnivå om man kommer överens om det med Fackförbundet Pros tjänstemannaförening.

Lönesamtalsarbetsgruppen

- följer med och främjar lönesamtalssystemets funktionsduglighet och praktiska förverkligande
- behandlar principerna för lönepolitiken årligen innan lönesamtalen förs
- deltar i planering och genomförande av utbildning som lönesamtalssystemet kräver
- utreder hur tjänstebeteckningar inom företaget är inplacerade i den allmänna statistiken och granskar att inkomstutvecklingen har varit minst sådan som avtalats i kollektivavtalet. Som grund för detta används antingen företagets egen statistik eller EK:s statistik för enskilda företag.

Om företaget inte har en lönesamtalsarbetsgrupp görs granskningen av arbetsgivaren och förtroendemannen

- behandlar meningsskiljaktigheter som gäller lönesamtal
- granskar bonussystem och uppföljningsmetoder för dem utgående från information som arbetsgivaren gett.

Förbundens rekommendation:

Lönesamtalsarbetsgruppen

behandlar bedömningssystemen i företaget som en del av lönepolitiken.

2. Företaget/gruppen/koncernen och Fackförbundet Pros tjänstemannaförening som representerar företagets personal avtalar om lönesamtalsarbetsgruppens sammansättning så att arbetsgivarrepresentanternas antal är högst hälften av antalet personalrepresentanter. Om de lokala parterna inte uppnår enighet om lönesamtalsarbetsgruppens sammansättning, utser Fackförbundet Pros tjänstemannaförening fyra representanter och företaget/gruppen/koncernen två representanter i lönesamtalsarbetsgruppen.
3. Arbetsgivaren och personalen utser sina representanter i

lönesamtalsarbetsgruppen. Fackförbundet Pros tjänstemannaförening besluter om hur valet av personalens representanter ska förrättas. Huvudförtroendemannen ingår alltid i lönesamtalsarbetsgruppen som representant för personalen.

Lokalt kan man avtala att arbetsgivarens representant och personalens representant turas om att sköta ordförandeskapet i arbetsgruppen ett år i taget.

4. Mandatperioden för personalens representanter är två år, såvida man inte avtalat om en annan mandatperiod.
5. Inom lönesamtalsarbetsgruppen avtalar man om dess arbetsformer, konstituerande och möten. Arbetsgivaren ska sammankalla lönesamtalsarbetsgruppen alltid vid behov och minst en gång per kalenderår.
6. De dokument som ska behandlas vid ett möte ska tillsändas lönesamtalsarbetsgruppens medlemmar minst en vecka före mötet.
7. Personalens representanter får tillräcklig avlönad befrielse från arbetet för den tid de behöver för lönesamtalsarbetsgruppens möten och för personalrepresentanternas inbördes förberedelser inför mötena. Befrielsen från arbetet beaktas i personalrepresentanternas arbetsmängd och mål samt vid organiseringen av arbetet. Arbetsgivaren svarar för lönesamtalsarbetsgruppens nödvändiga kostnader.

7 §

Av företaget lämnade löneuppgifter

1. Företaget ska meddela förtroendemannen de jämförbara lönesummorna avseende individuella fasta månadslöner som för den månad som föregår lönehöjningen och för lönehöjningsmånaden betalas till identisk personal som omfattas av kollektivavtalet. Uppgifterna lämnas separat för personal i lönegrupper och för personal ovanför lönegrupperna. Därtill ges huvudförtroendemannen uppgifter om antalet verkställda lönehöjningar och om deras storlek.

Om företaget inte har en förtroendeman informerar arbetsgivaren personalen om de jämförbara lönesummorna avseende individuella fasta månadslöner som för den månad som föregår lönehöjningen och för lönehöjningsmånaden betalas till identisk personal som omfattas av kollektivavtalet.

Företaget ska ge de ovan nämnda uppgifterna inom två månader från tidpunkten för lönehöjningen, såvida det inte inom företaget avtalas på annat sätt med Fackförbundet Pros tjänstemannaförening.

2. Den chef som fört lönesamtal informerar de berörda tjänstemännen inom två månader från höjningen om antalet lönehöjningar vid de lönesamtal han eller hon fört och den genomsnittliga höjningen i euro.

Uppgifter som gäller grupper på mindre än sex personer ges inte, ifall det av dem kan identifieras om en enskild person har fått en höjning. I dessa fall ska grupper ställas samman så att sexpersonsgränsen blir uppfylld.

3. Huvudförtroendemannen får årligen företagsspecifikt uppgifter som baserar sig på lönestatistiken för föregående september månad om

svårighetsklassfördelningen och medelinkomster samt dessa uppgifter separat för kvinnor och män utifrån EK:s senaste företagsspecifika statistikuppgifter. Om företaget önskar kan det använda statistik det själv gjort upp om samma faktorer.

Uppgifter som gäller grupper på mindre än sex personer ges inte. Då ges uppgifter om svårighetsklassfördelningen, dock inte separat för kvinnor och män.

Dessutom ges förtroendemannen uppgifter enligt 6 § i förtroendemannaavtalet.

4. Om arbetsgivaren och förtroendemannen inte uppnår enighet om verkställandet av lönehöjningen på företagsnivå kan förtroendemannen kräva att frågan behandlas i enlighet med förhandlingsordningen i detta protokoll.

8 § Granskning av inkomstutvecklingen på förbunds nivå

När parterna har fått EK:s lönestatistik över försäkringsbranschen granskas branschens inkomstutveckling i förbundens gemensamma lönesystemarbetsgrupp så snart som möjligt efter att statistiken blivit färdig.

9 § Lokala avtal

1. Inom företag eller alternativt inom grupper och koncerner kan man enligt 32 § i kollektivavtalet lokalt avtala på annat sätt om följande bestämmelser:
 - kontorstjänstemännens lönesystem inklusive svårighetsklassificering
 - lönesamtalsarbetsgrupp
 - bedömning av tjänstemannens kompetens och prestation (bilaga 6)
 - blankett för befattningsbeskrivning (bilaga 5)
 - personlig närvaro vid lönesamtal
 - tid som dokument ska förvaras (4 §, punkt 8)
 - särskilda situationer (5 §, punkterna 3 och 4)
 - arbetsgruppens ordförande (6 §, punkt 3)

Protokollsanteckning:

Lokalt kan man avtala att individuellt lönesamtal förs med hjälp av elektroniska kommunikationsmedel som allmänt används vid möten i företaget. Det förutsätter att man säkerställer det genuint interaktiva, personliga och konfidentiella i lönesamtalet.

2. Företagsspecifika lönesystem ska basera sig på bedömning av hur krävande arbetsuppgifterna är och uppfylla de allmänna förutsättningarna i kollektivavtalet för försäkringsbranschen bland annat ur ett

jämställdhetsperspektiv. I enskilda företag kan man inte åsidosätta kollektivavtalets bestämmelser om allmänna förhöjningar och lönehöjningstidpunkter. Bestämmelserna om arbetsinställelser och avgörande av meningsskiljaktigheter kan inte heller åsidosättas.

3. Meningsskiljaktigheter som gäller tolkningen av lokala avtal avgörs i enlighet med förhandlingsordningen i detta protokoll.

10 § Förhandlingsordning

Förhandlingsordningen gäller meningsskiljaktigheter om verkställande av lönesamtal, bedömningar vid lönesamtal och lönehöjningar på basis av lönesamtal samt lokala avtal.

Lönepolitiken bestäms av arbetsgivaren och den kan inte bli föremål för behandling som en fråga om meningsskiljaktighet.

I fråga om andra bestämmelser än de om vilka avtalats i detta protokoll iakttas förhandlingsordningen

i förtroendemannaavtalet och löneavtalet för kontorstjänstemän inom försäkringsbranschen.

1. Lokala förhandlingar

Arbetsgivarens representant och förtroendemannen för först lokala förhandlingar om meningsskiljaktigheter i enlighet med förtroendemannaavtalet.

Om enighet inte uppnås vid lokala förhandlingar kan vardera parten föra ärendet till lönesamtalsarbetsgruppen i företag/grupper/koncerner som har en lönesamtalsarbetsgrupp.

Om en meningsskiljaktighet inte kan avgöras vid lokala förhandlingar ska en promemoria om ärendet uppgöras utan dröjsmål. Promemorian ska innehålla anledningen till meningsskiljaktigheten och parternas grunder.

2. Lönesystemarbetsgrupp på förbunds nivå

Ett ärende där enighet inte kunnat uppnås vid lokala förhandlingar kan av vardera parten föras till lönesystemarbetsgruppen på förbunds nivå för avgörande. Enskilda fall av meningsskiljaktighet som gäller bedömning av kompetens och prestation behandlas inte på förbunds nivå, utan de bör i regel avgöras på företagsnivå.

Om det inte finns någon lönesamtalsarbetsgrupp kan de lokala parterna föra också en enskild meningsskiljaktighet om bedömning av kompetens och prestation till förbunds nivåns lönesystemarbetsgrupp för avgörande.

Lönesystemarbetsgruppen ska avgöra ärendet med undvikande av onödigt dröjsmål och dock senast inom två månader från det att meningsskiljaktigheten om lönesamtalet konstaterats inom företaget.

3. Arbetsdomstolen

Om lönesystemarbetsgruppen på förbunds nivå inte uppnår enighet kan vartdera förbundet föra meningsskiljaktigheten till arbetsdomstolen för avgörande. Meningsskiljaktigheten kan inte gälla chefens bedömning av kompetens och prestation i ett enskilt fall.

11 §

Vissa bestämmelser

När man bedömer kompetensen och prestationen i arbetsuppgifterna för förtroendemän, arbetarskyddsfullmäktige, ordförande och inom företagets administration verkande personalrepresentanter bör hänsyn tas till förtroendeuppdragen och tidsanvändningen i samband med dem. Tjänstemän får inte diskrimineras vid lönesamtalen på grund av skötseln av förtroendeuppdrag.

Efter lönesamtalet lämnar arbetsgivaren uppgifter till huvudförtroendemannen om förtroendemannens procentuella inkomstutveckling. Om redogörelsen uppvisar avvikelser från den genomsnittliga inkomstutvecklingen i företaget ska orsakerna utredas och eventuella förändringsbehov bedömas.

Förbunden utarbetar gemensamma anvisningar och gemensamt utbildningsmaterial som stöd för lönesamtalen samt arrangerar gemensam utbildning för cheferna och personalens representanter.

Företaget instruerar och utbildar cheferna, personalrepresentanterna och tjänstemännen i förandet av lönesamtal. Förtroendemannen får även delta i chefernas lönesamtalsutbildningar på företagsnivå.

BILAGA 5 BEFATTNINGSBESKRIVNING

Från (datum)

Tjänstemannens namn:

Befattningen och dess ställning i organisationen Uppgiftsbenämning: Organisationsenhet: Chef:
Uppgiftsområden Centrala arbetsuppgifter: Specialuppgifter:
Befattningen förutsätter Kunskaper: Färdigheter: Frihet och ansvar i arbetet: Annat individuellt ansvar: Annat ansvar på gruppnivå:
Växelverkan Interna kontakter: Externa kontakter:

Datum och underskrifter

Tjänsteman

Chef

Bilaga: befattningsklassificeringsblankett, poängtal och lönegrupp

BILAGA 6 LÖNESAMTAL

Tjänstemannens namn: _____

Chefens namn: _____

I Genomgång av befattningsbeskrivning och lönegrupp

- ☐ Tjänstemannens befattningsbeskrivning och poängsättning är genomgången och uppdaterad (befattningsbeskrivningen som bilaga)

Viktigaste förändringar som skett i tjänstemannens arbetsuppgifter
Tjänstemannens lönegrupp ändras
☐ ja, ny lönegrupp
☐ nej
Eventuella kommande/fastslagna förändringar i uppgifterna

- ☐ Tjänstemannen har vägrat delta i lönesamtal

Chefen och tjänstemannen har också rätt att avbryta lönesamtalet exempelvis för att skaffa tilläggsuppgifter. Ett lönesamtal som tjänstemannen avbrutit återupptas först när tjänstemannen beretts möjlighet att rådgöra med förtroendemannen.

II Bedömning av kompetens och prestation

Vid lönesamtalet gör chefen och tjänstemannen en bedömning av tjänstemannens kompetens och prestation i förhållande till den egna uppgiftens krav.

	Område att utveckla	Uppfyller befattningens kravnivå	Överstiger befattningens kravnivå
Yrkeskunskap, kunnande och arbetserfarenhet - upprätthållande och stärkande av yrkeskunskapen och kunnandet - arbetserfarenhet - utveckling och utvecklingsvilja - utvecklande av det egna arbetet och arbetsmetoderna - kunnande på flera områden - språkkunskap - ledarskap (bara i chefsuppgifter)			
Samarbetsförmåga och växelverkan - förmåga att skapa samarbetsanda i olika situationer • som chef • som arbetstagare • som arbetskamrat • i kundrelationer - skötsel av gemensamma ärenden och deltagande i gemenskapen - förmåga att ge och ta emot feedback (särskilt i chefsuppgifter)			
Arbetets kvalitet - arbetets kvalitet och erhållen feedback - ledarskap (bara i chefsuppgifter)			
Prestation och målinriktning i arbetet - förmåga att arbeta enligt uppställda mål			

Samförstånd om kompetens- och prestationsbedömningen

☐ Ja ☐ Nej

Chefens grunder
Tjänstemannens grunder

III Lönehöjning

Lönehöjningens storlek kan vid behov konstateras vid ett kort följsamtal efter att chefen har fört alla lönesamtalen.

- ☐ Tjänstemannens lön höjs vid lönesamtalet med _____ euro (_____ %) i månaden från dd.mm.20åå.
- ☐ Tjänstemannens lön höjs inte vid lönesamtalet.

Allmän förhöjning dd.mm.20åå _____ euro (_____ %)

Individuell fast månadslön från dd.mm.20åå _____ euro

Individuell fast timlön från dd.mm.20åå _____ euro

Samförstånd om lönehöjningens storlek

☐ Ja ☐ Nej

Chefens grunder
Tjänstemannens grunder
Om utvecklingsåtgärder och uppföljning har vi tillsammans konstaterat följande:

Tid och plats _____

Chef _____

Tjänsteman _____

BILAGA 7 LÖNESAMTALSUTBILDNING

1. Pro – Palta gemensamma utbildningsdagar

Fackförbundet Pro och Palta arrangerar vid behov utbildningsdagar om lönesamtal. Sammankomsternas målgrupp är chefer, andra arbetsgivarrepresentanter samt till Fackförbundet Pro hörande personals representanter och deras ersättare (förtroendemän, arbetarskyddsfullmäktige, ordförande).

Om sammankomsternas innehåll och tidpunkter avtalas separat.

Sammankomsterna ordnas under ordinarie arbetstid utan inkomstbortfall.

Arbetsgivaren står för resekostnaderna.

2. Utbildning som ordnas av Fackförbundet Pro rf

Förbundet arrangerar vid behov temadagar om lönesamtal. Dagarna utgör en del av utbildningar som enligt överenskommelse är avlönade. En del teman kan inkluderas i grund- och fortsättningskurser för förtroendemän eller vid behov i utbildningar kring lokala avtal.

3. Utbildning som företagen ordnar

Före lönesamtalen ger företagen, enligt vad som överenskommits i lönesamtalsarbetsgruppen, handledning och utbildning till tjänstemännen och till de chefer som för lönesamtal angående

- bedömningen av arbetets svårighetsgrad (svårighetsklassificering och bedömningssystem som används i företaget)
- bedömningen av kompetens och prestation
- lönepolitikens principer
- förändret av lönesamtal.

Vid utbildningen ska i synnerhet nya chefer och tjänstemän beaktas.

Handledningen ordnas delvis gemensamt för chefer och personal.

Om förtroendemännens rätt att delta i utbildning för cheferna och chefernas rätt att delta i personalens egen utbildning avtalas med Fackförbundet Pros tjänstemannaförening.

LÖNEAVTAL FÖR FÄLTMÄN I FÖRSÄKRINGSBRANSCHEN

1 § Avtalets omfattning

Avtalet gäller de fältmän som omfattas av kollektivavtalet för tjänstemän i försäkringsbranschen.

2 § Fast lön

1. Till person som utnämnts till fältman i ett anställningsförhållande som gäller tills vidare betalas minst fast månadslön enligt bilagan.
2. I fråga om lönen tillämpas den allmänna dyrortsklassificeringen av kommuner. I bolaget kan avtalas om en särskild lönetabell för Helsingfors.
3. Praktikantlönen är minst 90 % av den fasta månadslönen i bilagan.
4. Den sammanlagda tid fältmannen arbetat i försäkringsbranschen beaktas vid uträkningen av tjänsteårstillägg. Den tid fältmannen arbetat med motsvarande uppgifter i andra företag beaktas i skälig utsträckning. När anställningsförhållandet inleds meddelar arbetsgivaren skriftligen hur mycket av den tidigare anställningstiden som beaktas.
5. Vid uträkningen av intjäningstiden för tjänsteårstillägg beaktas den tid under vilken tjänstemannen har rätt till graviditetspenning enligt 9 kap. 1 § i sjukförsäkringslagen (28/2022) eller till föräldrapenning enligt 9 kap. 5 § i sjukförsäkringslagen (28/2022) och samtidigt till kollektivavtalsenlig full lön för tiderna i fråga. Likaså beaktas högst tre månaders oavlönad frånvaro.

Protokollsanteckning:

Ledigheter och oavlönade frånvarotider före ändringen av sjukförsäkringslagen som trädde i kraft 1.8.2022 beaktas så långa som de skulle ha beaktats utan ändring av sjukförsäkringslagen.

6. Till fältmän som avlagt GFE-examen efter 1.1.1993 betalas ett särskilt GFE-tillägg som från 1.1.2026 är 90 euro i månaden.

Protokollsanteckning:

För GFE-examen som avlagts före 1.1.1993 betalas inte GFE-tillägg. Bestämmelsen ändrar inte företagets praxis i fråga om GFE-examen som avlagts före 1.1.1993.

3 § Provisionssystem

1. Bolaget och den förening som företräder dess fältmän ingår lokalt kollektivavtal om ett provisionssystem för försäkringarna. Lönesättningen kan även baseras helt på fast lön. Om fältmännen inte företräds av någon förening avtalas individuellt med var och en fältman om provisionerna.
2. I detta avtal ingår inte grunderna för företagsspecifika provisionssystem.

4 § Förflyttning

1. Om en fältman beordras att vikariera med mer krävande uppgifter längre än en månad utan att vikariatet höjer totallönen t.ex. på grund av ändrade provisionsgrunder, betalas för vikariattiden fältsmannens fasta lön förhöjd med 10 %.
2. Den fasta lönen för en provisionsavlönad fältman som varit anställd vid bolaget över 10 år sänks inte, om fältsmannen förflyttas till uppgifter för vilka den avtalsenliga lönen är lägre. Om förflyttningen sker på fältsmannens egen begäran eller av orsaker som beror på personen själv, kan lönen sänkas.

5 § Lön under utbildningstid

När arbetsgivaren skickar en fältman på yrkesrelaterad utbildning ersätter arbetsgivaren de direkta kostnaderna och inkomstbortfallet. Ersättningen är lika stor som fältsmannens dagtraktamente för arbetsresa.

Som utbildning betraktas inte informations- och rapporteringstillfällen såsom försäljnings- och fältsmannamöten.

6 § Kontroll av löneräkning

Fältsmannen eller av honom eller henne befullmäktigat ombud har rätt att ta del av det material som ligger till grund för uträkningen av fältsmannens lön och provisioner.

7 § Delning av månadslönen

1. Om en fältman inte har rätt att få lön för hela löneperioden, räknas hans eller hennes fasta lön ut på följande sätt. Den fasta lönen för löneperioden divideras med det antal dagar som var eller skulle ha varit arbetsdagar. Den därigenom uträknade dagslönen multipliceras med det antal dagar för vilka fältsmannen har rätt att få lön.
2. Bolagsspecifikt kan man komma överens om att använda en divisor för den fasta månadslönen.

3. Fältmannens semesterlön och semesterersättning räknas ut i överensstämmelse med semesterlagen.

8 § Skadevärdering

Till en delvis provisionsavlönad fältman som deltar i skadevärdering på särskilt uppdrag av bolaget betalas en bolagsspecifikt avtalad ersättning.

9 § Ersättningar för rese- och övriga kostnader

Om annat inte avtalas lokalt, ersätts resekostnader i enlighet med statens resereglemente.

Protokollsanteckning:

Denna bestämmelse ändrar inte företagets praxis i fråga om ersättningarna för resekostnader.

Inom bolaget avtalas om hur fältmannen ska ersättas för kostnader för användning av egen telefon och för eventuella andra kostnader.

10 § Avgörande av meningsskiljaktigheter

Meningsskiljaktigheter om tillämpning och tolkning av och brott mot detta avtal avgörs i enlighet med 33 § i kollektivavtalet.

11 § Stridsåtgärder

1. Alla stridsåtgärder som riktar sig mot detta avtal är förbjudna.
2. En förening som fältmännen företräds av eller en arbetsgivare kan inleda stridsåtgärder, om man vid kollektivavtalsförhandlingar som avses i underteckningsprotokollets 3 § efter att avtalet upphört att gälla inte har nått enighet i de provisionsfrågor om vilka ska avtalas bolagsspecifikt.
3. Ovan i andra stycket avsedda stridsåtgärder får inte stödas genom sympatistridsåtgärder.

12 § Avtalets giltighetstid

Detta avtal gäller såsom kollektivavtalet för tjänstemän i försäkringsbranschen.

Helsingfors den 28 mars 2025

Arbetsgivarna för specialbranscherna PALTA rf

Tuomas Aarto

Minna Ääri

Fackförbundet Pro rf

Niko Simola

Antti Hakala

BILAGA 8 FÄLTMÄNNENS LÖNETABELLER

Minimilöner för fältmän från 1.2.2025, euro		
Dyrortsklass	I	II
0–2 år	2 182	2 123
Efter 2 år	2 292	2 225
Efter 5 år	2 401	2 333
Efter 9 år	2 518	2 449
Efter 12 år	2 633	2 553
Efter 15 år	2 750	2 667
Efter 19 år	2 869	2 782

Minimilöner för fältmän från 1.10.2025, euro		
Dyrortsklass	I	II
0–2 år	2 206	2 146
Efter 2 år	2 317	2 249
Efter 5 år	2 427	2 359
Efter 9 år	2 546	2 476
Efter 12 år	2 662	2 581
Efter 15 år	2 780	2 696
Efter 19 år	2 901	2 813

Minimilöner för fältmän från 1.1.2026, euro		
Dyrortsklass	I	II
0–2 år	2 230	2 170
Efter 2 år	2 342	2 274
Efter 5 år	2 454	2 385
Efter 9 år	2 574	2 503
Efter 12 år	2 691	2 609
Efter 15 år	2 811	2 726
Efter 19 år	2 933	2 844

Minimilöner för fältmän från 1.10.2026, euro		
Dyrortsklass	I	II
0–2 år	2 255	2 194
Efter 2 år	2 368	2 299
Efter 5 år	2 481	2 411
Efter 9 år	2 602	2 531
Efter 12 år	2 721	2 638
Efter 15 år	2 842	2 756
Efter 19 år	2 965	2 875

Minimilöner för fältmän från 1.2.2027, euro		
Dyrortsklass	I	II
0–2 år	2 280	2 218
Efter 2 år	2 394	2 324
Efter 5 år	2 508	2 438
Efter 9 år	2 631	2 559
Efter 12 år	2 751	2 667
Efter 15 år	2 873	2 786
Efter 19 år	2 998	2 907

Minimilöner för fältmän från 1.9.2027, euro		
Dyrortsklass	I	II
0–2 år	2 305	2 242
Efter 2 år	2 420	2 350
Efter 5 år	2 536	2 465
Efter 9 år	2 660	2 587
Efter 12 år	2 781	2 696
Efter 15 år	2 905	2 817
Efter 19 år	3 031	2 939

BILAGA 9 DYRORTSKLASSIFICERING

Av statsrådet 11.12.2003 fastställd allmän dyrortsklassificering av kommunerna

Kommunens namn	Dyrortsklass	Kommunens namn	Dyrortsklass
Enontekis	I	Kuopio	I
Esbo	I	Kuusamo	I
Helsingfors	I	Muonio	I
Houtskär	I	Nagu	I
Hyrnsalmi	I	Uleåborg	I
Hyvinge	I	Pelkosenniemi	I
Tavastehus	I	Pello	I
Enare	I	Posio	I
Iniö	I	Ranua	I
Joensuu	I	Ristijärvi	I
Jyväskylä	I	Rovaniemi I	I
Träskända	I	Rovaniemi	I
Grankulla	I	Salla	I
Kemi	I	Savukoski	I
Kemijärvi	I	Simo	I
Keminmaa	I	Sodankylä	I
Kervo	I	Tammerfors	I
Kyrkslätt	I	Tervola	I
Kittilä	I	Torneå	I
Kolari	I	Utsjoki	I
Korpo	I	Vasa	I
Kuhmo	I	Vanda	I
Kuivaniemi	I	Övertorneå	I

Alla övriga kommuner hör till dyrortsklass II utom Ålands kommuner som hör till dyrortsklass I.

MODELLRESEREGLEMENTE

1. Allmänt

- 1.1. Till en tjänsteman som på arbetsgivarens order gör en resa till en annan ort betalas ersättning för resekostnader och för inkvartering samt dagtraktamente enligt detta resereglemente.
- 1.2. Resan räknas från tjänstemannens bostad eller arbetsplats beroende på var den börjat och vart tjänstemannen återvänt.
- 1.3. Med annan ort avses ort som inte är den där tjänstemannens ordinarie arbetsplats och bostad finns.
- 1.4. Om ändamålsenligt sätt för resa och inkvartering avtalas med arbetsgivaren.

2. Resekostnader

- 2.1. Arbetsgivaren ersätter alla nödvändiga resekostnader, till vilka räknas biljettpreiser för resa i II klass, andra nödvändiga utgifter i samband med det egentliga resandet, kostnader för bagage samt biljettpreiser för sovvagn om resan sker nattetid.
- 2.2. Som ersättning för användning av egen bil betalas (från 1.1.2023):
 - för de 5 000 första kilometrarna 0,53 euro/km
 - för de följande kilometrarna 0,40 euro/km

Om tjänstemannen på arbetsgivarens order eller med arbetsgivarens samtycke transporterar andra personer i sin bil, betalas utöver ovan nämnda ersättning 4 cent/km för varje medföljande person.

3. Dagtraktamente

- 3.1. Avsikten med dagtraktamente är att det ska ersätta tjänstemannens personliga utgifter som arbetsresan orsakar. Om arbetsgivaren har ordnat kostnadsfria måltider under resan betalas inte dagtraktamente.
- 3.2. Dagtraktamente kan betalas när arbetsresan går till en annan ort som är belägen på över 25 kilometers avstånd. Sträckan mäts längs allmänt använd väg och dess längd beror på om tjänstemannen startar från bostaden eller från arbetsplatsen och på motsvarande sätt återvänder till bostaden eller till arbetsplatsen.

- 3.3. Om arbetsresan har varat 10–24 timmar betalas heldagstraktamente 48 euro.

För arbetsresa som varar 4–10 timmar betalas partiellt dagtraktamente 22 euro.

Om en tjänsteman inte betalas helt eller partiellt dagtraktamente för en arbetsresa och inte har möjlighet att äta på sitt vanliga måltidsställe, betalas 12 euro till tjänstemannen i måltidsersättning. Detta förutsätter att arbetsresan varar över sex timmar och sträcker sig minst 10 kilometer från tjänstemannens arbetsplats eller bostad. Partiellt dagtraktamente eller måltidsersättning betalas inte till tjänstemän som regelbundet deltar i internt revisionsarbete om arbetsresan sker under arbetstid.

4. Ersättningar för inkvartering

Om en tjänsteman på grund av resa som sker på arbetsgivarens order måste övernatta och arbetsgivaren inte ordnar kostnadsfri inkvartering, ersätts inkvarteringskostnaderna enligt faktura.

5. Utlandsresor

För utrikesresa som sker på arbetsgivarens order betalas ersättning för resekostnader och inkvartering. Dessutom betalas dagtraktamente utgående från vad arbetsgivaren och tjänstemannen separat överenskommit med iakttagande av principerna i detta avtal.

6. Reseförskott

Till en tjänsteman betalas vid behov reseförskott upp till det sannolika eurobeloppet för rese- och inkvarteringskostnader samt dagtraktamenten.

7. Ersättningar till kursdeltagare

- 7.1. Om arbetsgivaren har skickat en tjänsteman att delta i kompetenshöjande utbildning, betalas till tjänstemannen utöver reseersättningar även dagtraktamente för den tid som använts till resan.
- 7.2. Om arbetsgivaren inte har ordnat kostnadsfria måltider och kostnadsfri inkvartering, betalas till utbildningsdeltagaren dagtraktamente och ersättning för inkvarteringskostnader med iakttagande av principerna i detta avtal.

8. Sammanjämkning

Om bolaget har ett gällande resereglemente kommer man bolagsspecifikt överens om vilket resereglemente som ska tillämpas, bolagets eget resereglemente eller detta modellresereglemente.

9. Giltighetstid

- 9.1. Detta avtal gäller såsom kollektivavtalet för tjänstemän i försäkringsbranschen.
- 9.2. När statens resereglemente ändras förhandlar avtalsparterna om motsvarande ändringar i detta avtal.

Helsingfors den 28 mars 2025

Arbetsgivarna för specialbranscherna PALTA rf

Tuomas Aarto

Minna Ääri

Fackförbundet Pro rf

Niko Simola

Antti Hakala

FÖRSÄKRINGSBRANSCHENS UTBILDNINGSAVTAL

1 § **Utbildningsarbetsgrupp**

För verkställandet av detta avtal finns en utbildningsarbetsgrupp till vilken avtalsparterna utser sina representanter.

Utbildningsarbetsgruppen ska innan den godkänner en kurs få en redogörelse över kursprogrammet, målgruppen, tidpunkten, deltagarantalet, kursplatsen och eventuella andra upplysningar som utbildningsarbetsgruppen begärt. En förutsättning för att kursen ska godkännas är ett gemensamt konstaterat utbildningsbehov. Utbildningsarbetsgruppen har möjlighet att observera den undervisning som sker på kursen.

Förbunden informerar om de kurser som utbildningsarbetsgruppen har godkänt för det följande året, i regel två månader innan den första kursen börjar. Arbetsgruppen kan godkänna kurser även under kalenderåret. Då ska information om kursen ges senast fyra veckor innan kursen börjar.

2 § **Yrkesrelaterad fortbildning, kompletteringsutbildning och omskolning**

När arbetsgivaren skickar en tjänsteman till yrkesrelaterad utbildning ersätts de av utbildningen föranledda kostnaderna och inkomstbortfallet för ordinarie arbetstid.

Om utbildningen sker utanför arbetstiden räknas den använda tiden inte som arbetstid, men till tjänstemannen betalas ersättning för de direkta kostnader som uppkommit.

3 § **Gemensam utbildning**

I samarbetsavtalen förutsatt gemensam utbildning ges vanligen per enskild arbetsplats. Om deltagande i sådan utbildning avtalar man arbetsplatsspecifikt i samarbetsorgan eller, om sådant inte finns, mellan arbetsgivaren och förtroendemannen. Deltagande i utbildningen ersätts på samma sätt som utbildning enligt 2 §.

4 § **Fackföreningsutbildning**

1. **Anställningens fortbestånd och anmälningstider**

En tjänsteman får delta i en högst en månad lång kurs som utbildningsarbetsgruppen godkänt, om arbetsgivaren och tjänstemannen gemensamt har konstaterat behovet av utbildningen och om deltagandet inte orsakar företaget kännbar olägenhet.

Ifall en kurs inte godkänns av arbetsgivaren ska förtroendemannen senast 10 dagar före kursen meddelas varför beviljandet av ledighet orsakar kännbar olägenhet.

En arbetstagare bör i så god tid som möjligt anmäla sin avsikt att delta i en kurs. Om kursen varar högst en vecka ska anmälan göras senast tre veckor innan kursen börjar.

Om det är fråga om en längre kurs ska arbetstagaren anmäla om deltagande minst sex veckor innan kursen börjar.

Fackförbundet Pro rf:s arbetarskyddsutbildning försöker man rikta speciellt till arbetarskyddsfullmäktige.

2. Ersättningar

Förtroendeman, arbetarskyddsfullmäktig och medlem i arbetarskyddskommission får delta i kurser nämnda i föregående stycke och godkända av utbildningsarbetsgruppen utan att något avdrag görs på deras löner.

Förtroendemannens inkomstbortfall ersätts dock inte för längre tid än en månad och de andras inkomstbortfall inte för längre tid än två veckor.

Ersättning för inkomstbortfallet förutsätter dessutom att kursen har anknytning till deltagarens samarbetsuppdrag i bolaget.

En fältmans inkomstbortfall ersätts i enlighet med 5 § i löneavtalet för fältmän.

Inkomstbortfall ersätts även för registrerade tjänstemanna- eller fältmannaföreningars ordförande om de arbetar i företag med minst 100 tjänstemän och fältmän och föreningen har minst 50 medlemmar.

5 § Sociala förmåner

Deltagande i fackföreningsutbildning nämnd i 4 § minskar inte deltagarens semester, pensions- eller andra därmed jämförbara förmåner.

6 § Giltighetstid

Detta avtal träder i kraft 1.2.2025 och kan sägas upp med sex månaders uppsägningstid.

Helsingfors den 28 mars 2025

Arbetsgivarna för specialbranscherna PALTA rf

Tuomas Aarto

Minna Ääri

Fackförbundet Pro rf

Niko Simola

Antti Hakala

FÖRSÄKRINGSBRANSCHENS FÖRTROENDEMANNAAVTAL

1 § Avtalets tillämpningsområde

Detta avtal gäller Arbetsgivarna för servicebranscherna Palta rf:s medlemmar och hos dem anställda tjänstemän som är medlemmar i Fackförbundet Pro rf.

2 § Förtroendeman

1. Både kontorstjänstemännen och fältmännen har rätt att i varje bolag välja en förtroendeman som företräder hela gruppen. En sådan förtroendeman som företräder en hel grupp kallas huvudförtroendeman.
2. Tjänstemännen har därutöver rätt att välja andra förtroendemen i ett behövligt antal som man bolagsspecifikt kommer överens om.
3. Om man inte lokalt når enighet om val av förtroendeman kan saken hänskjutas till förbunden att avgöra.
4. För en förtroendeman kan man välja en vice förtroendeman som vid behov fungerar som förtroendemannens ersättare och under denna tid har förtroendemens rättigheter och skyldigheter.
5. Förtroendemannen ska vara ordinarie tjänsteman i företaget och vara insatt i förhållandena på arbetsplatsen.

3 § Val av förtroendeman

1. Förtroendemannaval kan ordnas under arbetstid på arbetsplatsen. Alla organiserade tjänstemän har rätt att delta i valet. Valförrättningen får dock inte störa arbetet. Tidpunkterna och platserna för valet ska man komma överens om med arbetsgivaren senast 14 dygn innan valet förrättas. Arbetsgivaren bereder de personer som föreningen utsett tillfälle att anordna valet.
2. Arbetsgivaren ska få skriftligt besked om huvudförtroendeman, förtroendeman och eventuell vice förtroendeman samt om deras avgång eller avskedande från uppdraget.

4 § Anställningstrygghet

Diskrimineringsförbud

1. Man får inte utöva påtryckning mot, avskeda eller diskriminera förtroendemannen på grund av hans eller hennes förtroendemannauppdrag. Medan förtroendemannauppdraget pågår får förtroendemannen inte flyttas till sämre avlönat arbete, arbete med lägre status eller arbete som klart försvårar förtroendemannauppgifterna.
2. Om huvudförtroendemannens egentliga arbete försvårar skötandet av uppgifterna som huvudförtroendeman ska för honom eller henne ordnas annat arbete med beaktande av förhållandena i företaget eller del av företaget och förtroendemannens yrkeskompetens. Arrangemanget får inte medföra inkomstminskning.

Uppsägningsgrunder

3. Om företaget minskar eller permitterar personal på ekonomiska grunder eller produktionsgrunder får huvudförtroendemannen inte bli föremål för en sådan åtgärd såvida inte företagets hela verksamhet avbryts. Ifall man gemensamt konstaterar att huvudförtroendemannen inte kan erbjudas arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller annars är lämpligt för honom eller henne, kan man avvika från denna bestämmelse.

Protokollsanteckning:

Med gemensamt konstaterande avses arbetsgivaren och huvudförtroendemannen.

4. Om verksamheten avbryts helt och hållet i företaget eller den del av företaget där förtroendemannen är verksam, är förtroendemannen den sista att bli uppsagd eller permitterad. Ifall man gemensamt konstaterar att förtroendemannen inte kan erbjudas arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller kompetens, kan man avvika från denna bestämmelse.

Protokollsanteckning 1:

Övergång till förkortad arbetsvecka behandlas som permittering.

Protokollsanteckning 2:

Om en tjänsteman blir vald till förtroendeman medan han eller hon är permitterad, ska han eller hon tas i arbete genast när ett arbete finns som motsvarar hans eller hennes yrke eller annars är lämpligt.

Protokollsanteckning 3:

Med gemensamt konstaterande avses arbetsgivaren och förtroendemannen.

5. Förtroendemannen har enligt arbetsavtalslagen ett särskilt uppsägningsskydd. Fackförbundet Pro rf utreder tjänstemannamajoritetens medgivande.
6. Förtroendemannen ska meddelas skriftligen om avslutande av anställningsförhållandet, om orsaken och om uppsägningstidens begynnelse dag minst en månad innan uppsägningstiden börjar.
7. Förtroendemannens arbetsavtal får inte hävas på grund av sjukdom utan iakttagande av uppsägningstid med stöd av 8 kap. 1 § i arbetsavtalslagen och inte heller med åberopande av ordningsbestämmelserna i 3 kap. 1 § i arbetsavtalslagen.

Kandidatskydd

8. Bestämmelserna om anställningstrygghet tillämpas också på huvudförtroendemannakandidat om vars kandidatur arbetsgivaren har meddelats skriftligen. Kandidatskyddet börjar gälla tidigast tre månader innan huvudförtroendemannens verksamhetsperiod börjar och upphör för andra än den som blivit vald så snart valresultatet konstaterats.

Efterskydd

9. På den som varit huvudförtroendeman tillämpas bestämmelserna om anställningstrygghet under sex månader efter att uppdraget upphört.

Ersättningar

10. Om arbetsgivaren avslutar förtroendemannens anställning i strid med detta avtal, ska arbetsgivaren som ersättning betala minst 10 och högst 30 månaders lön. På ersättningens storlek inverkar bestämmelserna i 12 kap. 2 § 2 mom. i arbetsavtalslagen samt tjänstemannens förtroendemannaställning. Om domstolen finner att förutsättningar funnits för fortsatt anställning och anställningen trots detta inte fortsätts, beaktas detta som en ersättningshöjande faktor.

5 §

Förtroendemannens uppgifter

1. Förtroendemannens huvudsakliga uppgift är att i kollektivavtalsärenden representera de organiserade tjänstemän som omfattas av detta kollektivavtal.
2. Förtroendemannen representerar de nämnda tjänstemännen i ärenden som gäller tillämpningen av arbetslagstiftningen och i frågor som gäller relationerna mellan arbetsgivare och tjänstemän samt företagets utveckling. Det är också förtroendemannens uppgift att upprätthålla och utveckla förhandlingsverksamheten och samarbetet mellan företaget och personalen.

6 §

Information som ska ges förtroendemannen

1. Till förtroendemannen ska ges alla upplysningar som påverkar utredningen av fallet om det uppstår oklarhet om tjänstemännens löner eller om tillämpningen av lagar eller avtal som gäller anställningsförhållanden.
2. Förtroendemannen har rätt att skriftligen eller på annat överenskommet sätt få följande uppgifter om tjänstemännen i företaget:

2 a

- namnen en gång om året, för nya tjänstemän minst en gång per kvartal

2 b

- arbetsplats och organisatorisk avdelning

- anställningstidpunkten för nya tjänstemän minst en gång per kvartal samt meddelande om uppsagda och permitterade.
 - uppgifter om visstidsanställda tjänstemän och avtalad anställningstid
 - uppgifter om nya arbetsavtal där man avtalat om ordinarie veckoslutarbete
 - årligen lönegrupp eller motsvarande dit tjänstemannens arbete hör samt kollektivavtalsenliga fasta tillägg i eurobelopp. Motsvarande uppgifter för nya tjänstemän ska förtroendemannen få minst en gång per kvartal
 - två gånger per år antalet heltids- och deltidsanställda liksom även antalet personer som under halvåret särskilt kallats till arbete eller annars varit tillfälligt anställda
 - en utredning över uppgifter som insamlats i samband med anställningar och över ändringar i uppgifterna.
3. Ifall inte annat särskilt nämns ges uppgifterna alltid vid ändringar i den tidigare meddelade situationen.
 4. Förtroendemannen ska hålla de upplysningar han eller hon fått för skötseln av sina uppgifter konfidentiella.
 5. Ett vederbörligen ifyllt avtal om inkassering av medlemsavgift eller annat skriftligt samtycke av tjänstemannen ska betraktas som tjänstemannens befullmäktigande för givande av ovan i styckena 1 och 2b nämnda uppgifter.

7 §

Förtroendemannens befrielse från arbetet

1. Om tjänstemännens antal, personalomsättningen eller antalet arbetsställen förutsätter att förtroendemannen befrias från sitt egentliga arbete för att sköta uppgifterna som förtroendeman, ordnar man för förtroendemannen och i synnerhet för huvudförtroendemannen tillräcklig arbetstid för förtroendemannauppgifterna och avtalar lokalt om befrielsen från arbetet.

Protokollsanteckning:

- I säljmål som uppställs för fältmännens förtroendeman bör man beakta den tid som skötandet av förtroendemannauppgifterna tar.
2. Arbetsgivaren och förtroendemannen kommer överens om tidpunkten för ovan i 1 stycket nämnda befrielse från arbetet. Därvid beaktar man företagets verksamhetsförutsättningar och att förtroendemannauppgifterna blir vederbörligen skötta.

8 §**Förtroendemannens förvarings- och kontorsutrymmen**

1. Förtroendemannen har rätt att få förvaringsutrymme för nödvändiga handlingar.
2. Om förtroendemannen sköter kundbetjäning eller annars inte kan sköta förtroendemannauppdraget på sin ordinarie arbetsplats ska han eller hon anvisas ett lämpligt utrymme för skötandet av uppgifterna som förtroendeman.

9 §**Lön och ersättning för inkomstbortfall**

1. Arbetsgivaren ersätter den inkomst som förtroendemannen förlorar under arbetstid antingen i lokala förhandlingar med arbetsgivaren eller i andra uppgifter som avtalats med arbetsgivaren.
2. För fältmännens huvudförtroendeman eller förtroendeman är inkomstbortfallsersättningen i enlighet med fältmännens dagtraktamente för resa i försäljningsarbete.
3. Om förtroendemannen utför uppgifter som han eller hon kommit överens om med arbetsgivaren utanför sin ordinarie arbetstid, betalas övertidsersättning eller avtalas mellan arbetsgivaren och förtroendemannen om annat slag av tilläggsersättning.
4. Om förtroendemannen på arbetsgivarens order måste resa för att sköta uppgifter som han eller hon kommit överens om med arbetsgivaren, betalas resekostnaderna enligt företagets resereglemente, dock så att hans eller hennes faktiska kostnader täcks.
5. Bolagsspecifikt kan man komma överens om att betala ovan i punkterna 3 och 4 nämnda ersättningar till huvudförtroendemannen regelbundet som månatliga engångsersättningar till grundlönen.

Månadsersättningen till huvudförtroendeman från och med 1.2.2025:

Antal tjänstemän	Euro/månad
20–49	72,51
50–99	172,37
100–399	204,48
400–1 000	233,01
över 1 000	263,91

Månadsersättningen till huvudförtroendeman från och med 1.1.2026:

Antal tjänstemän	Euro/månad
20–49	74,61
50–99	177,37
100–399	210,41

400–1 000	239,77
över 1 000	271,56

Månadsersättningen till huvudförtroendeman från och med 1.2.2027:

Antal tjänstemän	Euro/månad
20–49	76,40
50–99	181,63
100–399	215,46
400–1 000	245,52
över 1 000	278,08

Månadsersättningen till annan förtroendeman än huvudförtroendeman från och med 1.2.2025:

Antal tjänstemän	Euro/månad
20–99	87,98
100–	103,42

Månadsersättningen till annan förtroendeman än huvudförtroendeman från och med 1.1.2026:

Antal tjänstemän	Euro/månad
20–99	90,53
100–	106,42

Månadsersättningen till annan förtroendeman än huvudförtroendeman från och med 1.2.2027:

Antal tjänstemän	Euro/månad
20–99	92,70
100–	108,97

10 §

Huvudförtroendemannens inkomstutveckling

1. I företag med över 50 tjänstemän följer man med utvecklingen av huvudförtroendemannens individuella totallön per statistikperiod. I den individuella totallönen inräknas huvudförtroendemannatillägget och övriga kollektivavtalsenliga tillägg samt eventuellt tillägg på basis av inkomstutvecklingsgarantin.

2. Före den sista februari varje år får huvudförtroendemannen information om inkomstutvecklingen på operativ nivå i försäkringsbranschen. Med operativ nivå avses detsamma som i EK:s lönestatistik.
3. Om huvudförtroendemannens inkomstutveckling under samma statistikperiod har varit lägre än inkomstutvecklingen för branschen, höjs huvudförtroendemannens lön från 1.4 följande år.

4. Höjningen beräknas så att skillnaden mellan inkomstutvecklingsprocenten för identiska tjänstemän på branschens operativa nivå och huvudförtroendemannens inkomstutvecklingsprocent multipliceras med huvudförtroendemannens individuella totallön före den i 3 stycket avsedda höjningen.

Protokollsanteckning:

Bestämmelsen tillämpas från och med den statistikperiod som inleds i september 2023.

5. Höjningen verkställs som ett i kollektivavtalet avsett personligt tillägg eller som höjning av det.
6. Höjningen betalas också till huvudförtroendeman vilkas förtroendemannaperiod har upphört vid årsskiftet.

Specialbestämmelser som gäller fälthuvudförtroendeman

7. Inkomstutvecklingen för en huvudförtroendeman som representerar minst 50 fältmän jämförs med de individuella fasta lönerns utveckling i branschen och med provisionernas utveckling i företaget.
8. Granskningen görs separat för fast lön och för provisioner med iakttagande av samma principer som i punkterna 1–6.
9. En justering utgående från granskningen av fast lön läggs till den fasta lönen och blir permanent.
10. En justering utgående från granskningen av provisioner läggs till provisionsandelen som ett fast eurobelopp för ett år från den i 3 stycket avsedda tidpunkten. Grund för granskningen är den genomsnittliga provisionen under statistikperioden. En eventuell justering för huvudförtroendemannen beräknas på hans eller hennes genomsnittsprovision under senaste statistikperiod. Utbetalningen av ersättningen upphör dock alltid vid utgången av det kalenderår som följer på huvudförtroendemannaperioden.

11 § Förtroendemannens utbildning

1. Huvudförtroendeman, vice huvudförtroendeman och förtroendeman får delta i kurser med anknytning till förtroendemannaverksamheten när kurserna är avtalade eller godkända av Palta och Pro och pågår högst en månad, om deltagandet inte medför kännbar olägenhet för bolagets verksamhet.

Ifall arbetsgivaren inte ger tillstånd till deltagande i en kurs meddelas förtroendemannen i tillräckligt god tid och om möjligt senast 10 dagar innan kursen börjar varför frånvaron skulle medföra kännbar olägenhet.

2. Huvudförtroendeman, vice huvudförtroendeman och förtroendeman har rätt att delta i nämnda förtroendemannakurser utan minskning av lönen.

3. När en huvudförtroendeman, vice huvudförtroendeman och förtroendeman deltar i utbildning som Palta och Pro har godkänt, ersätter arbetsgivaren inkomstbortfallet och kostnaderna för utbildningen.
4. Deltagande i kurser avbryter inte anställningsförhållandet och minskar inte heller semester, pensionsskydd eller andra jämförbara förmåner.

Om kursen pågår högst en vecka ska meddelande om deltagande ges minst två veckor före kursens början. Om det är fråga om en längre kurs ska meddelande om deltagande ges minst sex veckor före kursens början.
5. När huvudförtroendemannens uppdrag upphör ska huvudförtroendemannen och arbetsgivaren utreda behovet av yrkesrelaterad utbildning. Arbetsgivaren ordnar den utbildning som behövs enligt utredningen. Utbildningens innehåll bestäms med beaktande av förtroendemannaperiodens längd och ändringar som under den tiden skett i arbetet.

12 § Förhandlingsordning

1. I frågor som gäller utförandet av arbete och dess tekniska organisering ska en tjänsteman vända sig direkt till sin närmaste chef.
2. Meningsskiljaktigheter som gäller lön och andra villkor i anställningsförhållandet ska utredas lokalt mellan arbetsgivaren eller hans representant och förtroendemannen eller tjänstemannen själv.
3. De lokala förhandlingarna ska inledas och föras utan dröjsmål.
4. Om meningsskiljaktigheten inte kan avgöras genom lokala förhandlingar inom företaget, iakttas den förhandlingsordning som kollektivavtalet föreskriver.
5. Förtroendemannen ska informeras om vem som representerar arbetsgivaren i lokala förhandlingar samt om representantens verksamhetsområde och befogenheter ifall dessa är regionalt eller i fråga om personalärenden begränsade till vissa ärendegrupper.
6. Vid meningsskiljaktigheter som gäller tolkning av eller brott mot detta avtal iakttas den förhandlingsordning som kollektivavtalet föreskriver.

13 § Avtalets giltighetstid

Detta avtal gäller till den 31 januari 2028.

Helsingfors den 28 mars 2025

Arbetsgivarna för specialbranscherna PALTA rf

Tuomas Aarto

Minna Ääri

Fackförbundet Pro rf

Niko Simola

Antti Hakala

FÖRTROENDEMANNAAVTALETS TILLÄMPNINGSPRINCIPER

1. Avsikten med förtroendemannasystemet är att säkerställa att kollektivavtalen mellan arbetsmarknadsparterna iakttas, att uppkomna meningsskiljaktigheter avgörs och att arbetsfreden upprätthålls.

Upprättandet av ett förtroendemannasystem som beaktar bolagets organisation och möjliggör skötandet av förtroendemannens uppgifter har lämnats åt de enskilda bolagen.

2. Förtroendemannens inkomstutveckling granskas regelbundet årligen och jämförs med inkomstutvecklingen för den uppgift från vilken han eller hon blivit vald till förtroendemannauppgiften. För förtroendemannen är det viktigt att hans eller hennes inkomstnivå motsvarar inkomstnivån för hans eller hennes egentliga arbetsuppgifter, även om förtroendemannauppgifterna förhindrar utförandet av de egentliga yrkesuppgifterna.

Förtroendemannauppgifternas omfattning bör beaktas i förtroendemannens arbetsarrangemang.

3. Arbetsgivaren bör tillgodose förtroendemannens behov av yrkesutveckling och ge möjlighet att delta i bolagets utbildningar för upprätthållande av kompetensen.
4. Skötandet av förtroendemannauppgifterna förutsätter att förtroendemannen och arbetsgivaren följer avtalens principer. Iakttagandet av de gemensamma principerna gör det möjligt att sköta förtroendemannens uppgifter friktionsfritt.

SAMARBETSAVTAL

Med beaktande av Servicearbetsgivarnas och Tjänstemannacentralorganisationen STTK:s samarbetsavtal, som trädde i kraft 1.6.2001, har Arbetsgivarna för servicebranscherna Palta rf och Fackförbundet Pro rf avtalat om samarbete enligt följande mellan arbetsgivare och personal som omfattas av kollektivavtal:

I Avtalets syfte och samarbetets målsättningar

1 §

1. Avtalets syfte är att främja samarbetet mellan arbetsgivaren och personalen samt förverkligandet av lagstiftningen om jämställdhet, arbetarskydd och företagshälsovård.
2. Genom samarbete ökas de anställdas möjligheter att påverka behandlingen av ärenden som gäller deras arbete och arbetsplats.

Med hjälp av samarbete förbättrar man beslutsfattandet i företaget, ökar produktiviteten och gör arbetet mera meningsfullt och utvecklande samt bidrar till att personalen får säkrare anställningsförhållanden och en tryggare utkomst. Arbetarskyddet och samarbetet kring det syftar till att utveckla säkerhet, hälsosamhet och mentalt välbefinnande i arbetet.
3. Laghänvisningar är inte delar av avtalet, såvida inte annat fastslås. Avtalet är ett komplement till lagstiftningen.
4. Bestämmelserna i detta avtals kapitel II tillämpas inte i företag som regelbundet har färre än 20 anställda. I de företagen tillämpas inte heller kapitel VI 2 § i fråga om samarbete enligt samarbetslagen.

II Samarbetsförfarande

1 § Personalens extra representant

1. Personalen kan om så avtalas också representeras av en s.k. extra representant som de i lagen avsedda personalrepresentanterna väljer. Med arbetsgivaren avtalas i vilka ärenden, i vilken omfattning och under vilken tid den extra representanten är verksam. Om inte annat avtalas är mandatperioden ett år.

2 § Specialister

1. I detta avtals 5 § avsett samarbets- och förhandlingsorgan har rätt att som sakkunnig höra någon som arbetar inom enheten i fråga och få information av andra specialister i företaget, om detta är möjligt.

2. Personalens representanter har samma rätt när de förbereder sig inför samarbets- eller förhandlingsorganets möte. Om detta ska avtalas med arbetsgivaren.
3. Specialisterna ges befrielse från arbetet och betalas ersättning för inkomstbortfall.

3 § Arbetarskyddsfullmäktigs och arbetarskyddsombuds ställning i samarbetsförfarandet

1. I samarbetsärenden som gäller arbetarskyddet ska förhandlingar föras med arbetarskyddsfullmäktigen eller arbetarskyddsombudet.
2. Om ett ärende i huvudsak gäller annat än arbetarskyddet men har viktiga arbetarskyddsaspekter sker behandlingen mellan arbetsgivaren och arbetarskyddsfullmäktigen eller arbetarskyddsombudet eller i arbetarskyddskommissionen.
3. Om den berörda personen eller personalens representant så kräver ska förhandlingen ske samtidigt med den berörda personen och personalrepresentanten och arbetarskyddsfullmäktigen eller arbetarskyddsombudet.

4 § Verkställande av samarbetsförfarande i vissa fall

1. Samarbetsförfarande kan inledas även på personalrepresentanternas initiativ.
2. Om beslut fattas på en annan nivå eller i en annan del av organisationen än där samarbetsförfarande verkställts, ska personalens representant informeras om var beslutet fattas. Efter avslutat samarbetsförfarande ska det säkerställas att arbetsgivaren vid beslutsfattandet har kännedom också om de frågor som personalen fört fram vid förfarandet.
3. Med anledning av väsentlig inskränkning eller utvidgning av ett företags eller en företagsdels verksamhet, överlåtelse av affärsrörelse, fusion eller annan motsvarande organisationsändring ska vid behov också förhandlas om ändring av samarbetsorganisationen. Så snart som möjligt efter förändringen ska samarbetsorganisationerna anpassas till den nya situationen.

5 § Samarbetsdelegation eller annat samarbetsorgan i företag i enlighet med samarbetslagen

1. De samarbets- och förhandlingsorgan som man i företaget redan avtalat om eller eventuellt avtalar om sköter frågor som avses i samarbetslagen. Ifall parterna så avtalar kan ett sådant organ också fungera som kombinerad arbetarskydds- och samarbetsdelegation.

III

Information

1 §

Principer för den interna informationsverksamheten

1. Informationsverksamheten bestäms enligt vad företagets verksamhet, samarbetet mellan arbetsgivaren och personalen och detta avtal förutsätter.
2. Vid utvecklandet av förfaringssätt avseende den interna informationen ska de behandlas med personalen eller dess representanter före beslutsfattandet. I informationsverksamheten ska också informationstillgången för chefer på olika nivåer beaktas.
3. Personalen ska få kännedom om principerna och anvisningarna för skötseln av personalärenden samt om företagets verksamhets- och personalorganisation.
4. Personalen ska underrätta sina chefer om ärenden som är av betydelse för företagets verksamhet eller för samarbetet mellan arbetsgivaren och personalen.
5. Arbetsgivaren ska för personalen eller dess representanter förete:
 - 5.1. En utredning över företagets ekonomiska situation efter fastställandet av bokslutet. Bokslutsuppgifterna enligt samarbetslagen ges på begäran skriftligen om antalet anställda regelbundet är över 20. Parterna rekommenderar att man i detta sammanhang även går igenom branschens konjunkturutsikter och ekonomiska utsikter.
 - 5.2. Minst två gånger under räkenskapsåret en enhetlig utredning över företagets ekonomiska situation med utsikterna avseende företagets produktion, sysselsättning, lönsamhet och kostnadsstruktur.
 - 5.3. Årligen en personalplan med uppskattning av förändringar som förväntas i personalens storlek, sammansättning och ställning.
 - 5.4. Utan dröjsmål förändringar i de ovan nämnda uppgifterna.
 - 5.5. I de företag där antalet anställda regelbundet uppgår till minst 20 ska bokslutsuppgifterna på begäran lämnas skriftligen till personalens representant.
 - 5.6. I samband med bokslutsuppgifterna, utredningarna om företagets ekonomiska situation och planerna som gäller personalen är det skäl att med hjälp av nyckeltal också informera personalen eller dess representanter om de olika verksamhetsenheternas resultat, produktion och utsikter.
 - 5.7. Ifall arbetsgivaren är förhindrad att lämna ovan avsedd information av särskilt vägande skäl som kan skada företagets ekonomi eller produktion och som inte kunnat förutses, ska informationen lämnas utan dröjsmål när hindren är borta. Samtidigt ska arbetsgivaren ange grunderna för det avvikande förfarandet.
 - 5.8. Om antalet anställda regelbundet är under 20 tillämpas följande förfarande:

Arbetsgivaren ska redan i planeringsskedet informera om väsentliga förändringar som inverkar på personalens ställning och som rör arbetsuppgifterna, arbetsplatsen och arbetsförhållandena samt anskaffning av utrustning och anlitande av utomstående arbetskraft. Efter ett beslut ska arbetsgivaren också informera om dess innehåll ifall beslutet avviker från den plan som delgetts före beslutet eller ifall den berörda personalen eller dess representant så begär.

Huruvida ärendet i huvudsak gäller utveckling, arbetarskydd eller annan information inverkar inte på skyldigheten att informera.

2 § Personalens interna information

1. En registrerad tjänstemannaförening inom ett förbund som är kollektivavtalspart har rätt att avgiftsfritt hålla möten på arbetsplatsen eller på annan avtalad plats. Mötena kan behandla arbetsmarknads- och anställningsfrågor eller frågor som avses i samarbetslagen i enlighet med vad som avtalats inom branschen eller enligt etablerad praxis.
2. Tjänstemannaföreningen har rätt att utanför arbetstiden distribuera möteskallelser. Likaså får föreningen dela ut informationsmeddelanden om anställningsförhållanden eller arbetsmarknadsfrågor i personalmatsalen eller på annan med arbetsgivaren överenskommen plats.
3. Om företaget har en personaltidning har medlemsföreningen rätt att avgiftsfritt publicera information om sina möten samt om anställningsförhållanden och arbetsmarknadsfrågor.
4. Tjänstemannaföreningen kan utöver arbetsmarknadsfrågor också informera om allmänna ärenden på en anslagstavla som arbetsgivaren ska ställa till föreningens förfogande. Föreningen ansvarar för anslagstavlans innehåll och skötsel. Informationsmeddelanden får fästas endast på anslagstavlan. Informationen får inte beröra företagets konkurrensställning.
5. I möteskallelserna och meddelandena ska den distribuerande tjänstemannaföreningens namn anges.
6. Även andra lokalt avtalade informationssätt kan användas i personalens interna information med iakttagande av principerna i denna paragraf.
7. Medel för social verksamhet (27 § i gamla samarbetslagen 334/2007) kan avsättas för personalen också för sökande och förmedlande av information om arbetsmarknads- och anställningsärenden.

IV Utveckling

1 § Definition av utvecklingsverksamhet

1. Utvecklingsverksamheten syftar till att förbättra beslutsfattandet och höja produktiviteten och göra arbetet mera meningsfullt. Ett mål är också att främja anställningarnas varaktighet och förbättra personalens utkomst.
2. Vid utvecklandet bör arbetarskyddets krav beaktas. Därför bör man i samband med åtgärderna fästa uppmärksamhet vid avlägsnande av skadlig fysisk och mental belastning samt vid säkerställande av tillräcklig variation med hänsyn till såväl de anställdas hälsa som arbetets innehåll.

2 § Utvecklingsplaner

1. För långsiktig utveckling är det skäl för företaget att uppgöra utvecklingsplaner i samråd med personalens representanter.
2. Utvecklingsåtgärderna kan gälla hela företaget eller enbart vissa funktioner, enheter eller utvecklingsobjekt.
3. En utvecklingsplan bör utgående från objekten innehålla
 - en förteckning över planerade åtgärder och ibruktagande av ny teknik
 - en bedömning av personaleffekter inklusive utbildningsbehov
 - en utredning över de enheter som varje enskild åtgärd berör
 - huvudsakliga mål, tidtabell och förfaringssätt.

3 § Projektspecifik utvecklingsarbetsgrupp

1. Om ett utvecklingsprojekt är betydande och innebär väsentliga förändringar för personalen ska en projektspecifik utvecklingsarbetsgrupp tillsättas. Den ska bestå av representanter för arbetsgivaren och personalen. Arbetsgruppen ska tillsättas så tidigt att dess sakkunskap kan beaktas och att den kan påverka projektet. Gruppen ska ges den information som behövs innan ärendet behandlas.
2. Personalen utser sina representanter bland de personer som utvecklingsprojektet berör. Arbetarskyddsfullmäktigen får delta i arbetsgruppens behandling av arbetarskyddsfrågor.

4 § Utbildning med anknytning till utvecklingsåtgärder

1. Arbetsgivaren ser till att nödvändig fortbildning eller arbetshandledning ordnas i samband med utvecklingsprojekt eller ibruktagande av ny teknik. Arbetsgivaren och förtroendemannen utreder behoven av kunskande och utbildning.

2. Förtroendemannen ges utbildning i frågor som gäller utvecklingsverksamheten. Andra som regelbundet deltar i utveckling ges tillräcklig utbildning för att de ska kunna bedöma olika förändringar och deras effekter. Sådana personer kan vara t.ex. arbetarskyddsfullmäktige och permanenta utvecklingsarbetsgruppers medlemmar.

5 § Konsultverksamhet

Om arbetsgivaren anlitar en utomstående konsult för undersöknings- eller utvecklingsverksamhet, ansvarar arbetsgivaren för att detta avtal följs. Förtroendemannen ska meddelas om anlitandet av en konsult innan åtgärderna påbörjas.

Om frågan berör arbetarskyddet ska även arbetarskyddsfullmäktigen meddelas.

6 § Undersökningar med anknytning till utveckling

Innan undersökningar med anknytning till utveckling påbörjas ska förtroendemannen och de personer vilkas arbete åtgärderna berör informeras.

7 § Nyckeltal

1. Förbunden rekommenderar att man i samarbetet behandlar verksamhetsmål, försäljning, resultat samt andra effektivitetsuppgifter och nyckeltal per enhet eller verksamhetsställe.
2. Innan ett sådant förfarande tas i bruk eller ändras ska ärendet behandlas i samråd mellan arbetsgivarens representant och förtroendemannen.

8 § Rekommendation om ibruktagande av datasystem

Förbunden rekommenderar att samarbetet genomförs enligt följande när företaget tar i bruk ett nytt datasystem:

- användarens medverkan redan i planeringens inledningsskede säkerställs
- arrangemang med vikarier ordnas så att alla som deltar i utvecklingsprojektet ges möjlighet till fullödlig medverkan under arbetstid
- behövlig utbildning ordnas för dem som medverkar i utvecklingsprojektet
- åtminstone följande omständigheter beaktas:
 - tillsättande av driftsansvariga och deras ställföreträdare
 - placeringen av datautrustningen
 - arbetsstationernas ergonomi
 - planering av driftsutbildningen
 - sättet för uppbyggande av databaser
 - ansvarsfördelningen

- tester och planering av eventuell parallellkörning
- lösningar i samband med rumsplaneringen.

V Arbetarskydd

1 § Arbetarskyddskommission

Tillsättande av arbetarskyddskommission

1. Arbetarskyddskommissionen tillsätts företagsvis. En förutsättning är att företaget har minst 20 anställda tjänstemän.
2. Om företaget har 20–49 tjänstemän har arbetsgivaren en representant och tjänstemännen två representanter i kommissionen.
3. Om företaget har 50–149 tjänstemän och där inte finns anställda fältmän har arbetsgivaren två representanter och tjänstemännen tre representanter i kommissionen. Om företaget har fältmän har tjänstemännen fyra representanter.
4. Om företaget har minst 150 tjänstemän har arbetsgivaren tre representanter och tjänstemännen sex representanter i kommissionen. Om företaget har fältmän har tjänstemännen sju representanter.
5. Arbetsgivarens representanter i arbetarskyddskommissionen bestäms av arbetsgivaren. Arbetarskyddschefen ska ingå i arbetarskyddskommissionen.
6. Tjänstemännen representeras i arbetarskyddskommissionen av arbetarskyddsfullmäktigen och av personer som fullmäktige, vice fullmäktige och arbetarskyddsombuden valt bland sig.

Om tjänstemännen har ett större antal platser i arbetarskyddskommissionen än det finns fullmäktige och ombud, väljer tjänstemännen de representanter som fattas.
7. Kommissionen väljer inom sig en ordförande, vice ordförande och sekreterare. Till sekreterare kan väljas en person utanför kommissionen om beslutet fattas enhälligt.

Arbetarskyddskommissionens uppgifter

8. Förutom de i 26 § i lagen om tillsyn över arbetarskyddet föreskrivna uppgifterna har arbetarskyddskommissionen följande uppgifter:
 - 8.1. Att uppgöra en årlig verksamhetsplan som beaktar arbetsgivarens förslag till mål för utvecklande av arbetarskyddet, inklusive kostnadskalkyl. Ett möte om verksamhetsplanen hålls under det föregående verksamhetsårets sista kvartal.

- 8.2. Att behandla ändrings- och reformplaner som påverkar säkerheten och hälsan i arbetet samt att göra framställningar som gäller den planenliga skötseln av arbetarskyddet.
- 8.3. Att behandla arbetarskyddets tillstånd och kvalitet på arbetsplatsen. Kommissionen behandlar inte tekniska säkerhetssystemlösningar som hänför sig till kundbetjäning. Vid utredningar utnyttjas vid behov statistikuppgifter.
- 8.4. Att behandla arbetshandledning för tjänstemännen och behovet av sådan när ny teknik tas i bruk eller arbetena annars förändras.
- 8.5. Att behandla behovet, genomförandet och uppföljningen av arbetarskyddsundersökningar.
- 8.6. Att behandla anordnandet av pausgymnastik och planera förebyggandet av eventuella hälsovådliga effekter av fortlöpande rutinmässigt arbete såsom telefonarbete.
- 8.7. Att i samråd med företagshälsovårdspersonalen behandla information och vårdhänvisning avseende missbruk av berusningsmedel.
- 8.8. Att behandla företagshälsovårdens verksamhetsplan och ersättningsansökan för företagshälsovården. Att därutöver bevaka företagshälsovårdsverksamheten och framlägga förslag som gäller den.
- 8.9. Att behandla informerandet om arbetarskyddet.
- 8.10. Att årligen behandla behovet av samarbetsutbildning om arbetarskyddet och uppgöra ett förslag till utbildningsplan och budget samt att anordna utbildningen. Utbildningen genomförs inom ramen för de medel som arbetsgivaren anvisat i enlighet med personalens representanters beslut, om inget annat har avtalats.

Arbetarskyddskommissionens sammanträden

9. Arbetarskyddskommissionen sammanträder så ofta som de i detta avtal och lagstiftningen ålagda uppgifterna förutsätter.

Ordföranden eller, då ordföranden är förhindrad, vice ordföranden sammankallar arbetarskyddskommissionen. Därutöver ska arbetarskyddskommissionen sammankallas då arbetarskyddschefen eller arbetarskyddsfullmäktigen eller minst en fjärdedel av kommissionens medlemmar begär det för ett angivet ärende.

10. Arbetarskyddskommissionens möten hålls i mån av möjlighet under arbetstid och så att så många som möjligt kan delta i mötena.
11. Det skriftliga material som ska behandlas vid mötena sänds till kommissionens medlemmar redan med möteskallelsen eller på annat sätt före mötet såvitt möjligt.

Innan ett ärende behandlas ska medlemmarna ges den information som behövs för behandlingen.

Personalens representanter ges, på sätt som arbetsgivarens representant och arbetarskyddsfullmäktigen överenskommer, möjlighet att före mötet

eller under mötets gång sinsemellan förbereda sig inför det ärende som ska behandlas. Detta gäller då arbetarskyddskommissionen behandlar verksamhetsplanen samt ändrings- och utvecklingsplaner eller då det annars är motiverat beroende på ärendets art och omfattning.

2 § Arbetarskyddschef

1. Arbetsgivaren ska för varje arbetsplats utse en arbetarskyddschef, om arbetsgivaren själv inte fungerar som arbetarskyddschef. En gemensam arbetarskyddschef för flera arbetsplatser kan utses om ett ändamålsenligt ordnande av arbetarskyddet så kräver. Som arbetsgivarens representant svarar arbetarskyddschefen för samarbetet i arbetarskyddsärenden och för arbetarskyddsärendenas skötsel i enlighet med 28 § i lagen om tillsyn över arbetarskyddet.
2. Arbetarskyddschefen ska vara väl insatt i företagets arbetarskyddsfrågor. Han eller hon ska ha tillräckliga verksamhetsförutsättningar. Om arbetarskyddschefen inte har befogenheter att själv avgöra ett ärende ska han eller hon förmedla arbetarskyddskommissionens ställningstaganden till den person hos vilken avgörandet ligger.

3 § Arbetarskyddsfullmäktig

1. På en arbetsplats där personalens storlek regelbundet är minst tio anställda utser personalen en arbetarskyddsfullmäktig och två vice fullmäktige. Också på mindre arbetsplatser har personalen rätt att utse nämnda fullmäktige.
2. Som arbetsplats betraktas:
 - företag med minst 10 anställda tjänstemän
 - företags regionkontor med minst 10 anställda tjänstemän
 - företags specialenhet med minst 10 anställda tjänstemän.
3. Fullmäktige väljs bland arbetsplatsens tjänstemän för två kalenderår i sänder. Om nytt val måste förrättas under en mandatperiod väljs de nya personerna för den tid som återstår av mandatperioden.
4. Alla tjänstemän vid företaget kan delta i valet.
5. Om enighet inte uppnås om tillämpningen av definitionen för arbetsplats ska frågan hänskjutas till förbunden för avgörande.
6. Arbetarskyddsfullmäktigen företräder de anställda i ärenden som gäller säkerheten och hälsan i arbetet. Uppgifterna är föreskrivna i 31 § i lagen om tillsyn över arbetarskyddet. Dessutom deltar arbetarskyddsfullmäktigen vid behov i beredningen av planer som ska behandlas i arbetarskyddskommissionen.
7. Om en arbetarskyddsfullmäktig är förhindrad att sköta sina uppgifter fungerar första vice arbetarskyddsfullmäktigen som hans eller hennes ställföreträdare och om även denne är förhindrad andra vice arbetarskyddsfullmäktigen.

Ifall arbetarskyddsfullmäktigens förhinder varar endast en kortare tid behövs inga arrangemang med ställföreträdare. Anmälan om förhindret och hur länge det varar ska ges till arbetarskyddschefen. Om arbetarskyddschefen inte är anträffbar ska anmälan ges till anmälarens chef. Anmälan görs av arbetarskyddsfullmäktigen om han eller hon inte är förhindrad. När vice arbetarskyddsfullmäktigen sköter arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter har han eller hon samma rättigheter och skyldigheter som arbetarskyddsfullmäktigen.

Arbetsutrymmen

8. Arbetsgivaren ordnar en plats där arbetarskyddsfullmäktigen kan förvara behövliga dokument. Arbetarskyddsfullmäktigen har rätt att använda telefon för att sköta sina uppgifter. Vid behov tillhandahåller arbetsgivaren ett lämpligt kontorsutrymme för arbetarskyddsfullmäktigen.
9. Arbetsgivaren förser arbetarskyddsfullmäktigen med behövliga lagar, förordningar och andra bestämmelser samt anvisningar. Vid behov ska dessa handlingar också skaffas för andra arbetarskyddsorgans bruk så som gemensamt fastslagits i arbetarskyddskommissionen.

Ersättningar

10. Följande månatliga ersättning betalas till arbetarskyddsfullmäktig från och med 1.2.2025:

Antalet anställda	Euro/månad
20–49	39,23
50–99	87,98
100–399	103,42
400–1 000	117,69
över 1 000	131,97

Följande månatliga ersättning betalas till arbetarskyddsfullmäktig från och med 1.1.2026.

Antalet anställda	Euro/månad
20–49	40,37
50–99	90,53
100–399	106,42
400–1 000	121,10
över 1 000	135,80

Följande månatliga ersättning betalas till arbetarskyddsfullmäktig från och med 1.2.2027.

Antalet anställda	Euro/månad
20–49	41,34
50–99	92,70
100–399	108,97

400–1 000	124,00
över 1 000	139,06

Diskrimineringsförbud

1. En arbetarskyddsfullmäktig får inte avskedas från arbetet på grund av skötseln av uppgifterna som fullmäktig.
2. En arbetarskyddsfullmäktig får inte under eller på grund av fullmäktiguppdraget flyttas till ett lägre avlönat eller mindre värt arbete. Arbetarskyddsfullmäktigens möjligheter att utvecklas och avancera i sitt yrke får inte försvagas på grund av uppdraget.
3. Om det egentliga arbetet försvårar skötseln av uppgifterna som arbetarskyddsfullmäktig ska annat arbete arrangeras. Därvid beaktas fullmäktigens yrkeskompetens samt omständigheterna i företaget eller delen av företaget. Arrangemanget får inte medföra inkomstminskning. Inkomsten för en arbetarskyddsfullmäktig som helt befriats från arbetet får inte minska på grund av uppgifterna som fullmäktig.

Individskydd

4. Arbetarskyddsfullmäktigens uppsägningsskydd är det som föreskrivs i 37 § i lagen om tillsyn över arbetarskyddet och 7 kap. 10 § i arbetsavtalslagen. Bestämmelserna iakttas till denna del som en del av avtalet.
5. Arbetsavtalet får inte hävas i strid med bestämmelserna om hävningsgrunder i kap. 8 i arbetsavtalslagen.

Uppsägningar av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker

6. Om företagets personal sägs upp eller permitteras av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker får åtgärden inte riktas mot en arbetarskyddsfullmäktig, såvida inte verksamheten avbryts helt i företaget eller i den del av företaget som utgör arbetarskyddsfullmäktigens verksamhetsområde. Om det gemensamt konstateras att arbetarskyddsfullmäktigen inte kan erbjudas arbete som motsvarar yrkeskompetensen eller annars lämpar sig för honom eller henne eller omskolas för annat arbete på sätt som avses i 7 kap. 4 § i arbetsavtalslagen, kan man dock avvika från bestämmelsen.

Skadestånd

7. Arbetsgivaren ska i stället för plikt betala ersättning enligt arbetsavtalslagen om en arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal har avslutats i strid med detta avtal.

Arbetarskyddsombud

1. Om arbetarskyddsombudens antal, verksamhetsområden och verksamhetsförutsättningar avtalas lokalt.

2. Verksamhetsområdets personal väljer ett arbetarskyddsombud inom sin krets. Mandatperioden är två år.
3. Arbetarskyddsombudets uppgift är
 - 3.1. att delta i arbetarskyddsinspektioner
 - 3.2. att delta i undersökningar som görs på grund av olycksfallsrisk eller inträffat olycksfall
 - 3.3. att övervaka följandet av arbetarskyddsbestämmelserna och anmäla om brott mot dem
 - 3.4. att anmäla om olägenheter han eller hon iakttagit i första hand till vederbörande chef och vid behov till arbetarskyddsfullmäktigen. Dessutom ska han eller hon uppmärksamgöra de anställda på följandet av arbetarskyddsbestämmelserna och observerade riskfaktorer
 - 3.5. att framlägga förslag till arbetarskyddsfullmäktigen om utvecklande av arbetarskyddet inom verksamhetsområdet och stå i kontakt med arbetarskyddsfullmäktigen om verksamhetsområdets angelägenheter.
4. Ett arbetarskyddsombud får inte på grund av arbetarskyddsuppgifterna flyttas till ett sämre avlönat arbete än det som han eller hon hade då han eller hon blev arbetarskyddsombud. Ett arbetarskyddsombud får inte sägas upp på grund av skötseln av uppgifterna som arbetarskyddsombud.

6 § Arbetarskydd vid användande av personal som är anställd vid ett annat företag

1. Om det på en arbetsplats arbetar personer som är anställda hos en annan arbetsgivare har de rätt att vända sig till arbetarskyddsfullmäktigen eller arbetarskyddschefen vid arbetarskyddsproblem som beror på arbetsplatsens förhållanden. På sådana arbetsplatser bör arbetarskyddscheferna samarbeta för att åtgärda arbetarskyddsproblem som förhållanden på arbetsplatsen orsakat.
2. Ansvar för att organisera samarbetet ligger på arbetarskyddschefen hos den med avseende på personalmängden största arbetsgivaren på arbetsplatsen. Samarbete mellan arbetarskyddscheferna behövs likaså i situationer där flera företag verkar i samma enhetliga utrymmen.

7 § Arbetarskyddssamarbete vid ensamarbete

Inom arbetarskyddet bör problem vid ensamarbete beaktas och förslag framläggas för att lösa problemen.

8 § Företagshälsovård

Verksamhetsplan för företagshälsovården

1. Planmässigt genomförande av företagshälsovården och ersättande av kostnaderna av Folkpensionsanstaltens medel förutsätter att det vid varje arbetsplats årligen uppgörs en verksamhetsplan där bl.a. följande ska behandlas:
 - sättet för ordnandet av företagshälsovården
 - antalet och arten av yrkesutbildade personer inom hälsovården och företagshälsovården
 - lagstadgade verksamhetsformer
 - eventuell sjukvårdsverksamhet
 - frivillig förebyggande verksamhet
 - hälsovårdens utbildade personers deltagande som sakkunniga i arbetarskyddet
 - företagshälsovårdens verksamhetslokaler
 - upplysning om arbetshälsa.
2. Företagshälsovårdens verksamhetsplan behandlas i arbetarskyddskommissionen. Om det inte finns en kommission behandlas planen med arbetarskyddsfullmäktigen.

Ersättningsansökan för företagshälsovården

3. Arbetarskyddskommissionen ska ha möjlighet att avge ett utlåtande om den ersättningsansökan som gäller företagshälsovårdens kostnader.

Om det inte finns någon arbetarskyddskommission ska möjligheten ges åt arbetarskyddsfullmäktigen. För utlåtandet bör tillräckligt med tid reserveras så att arbetarskyddskommissionen eller arbetarskyddsfullmäktigen har möjlighet att sätta sig in i ansökan och dess bilagor.

Arbetsplatsutredningar

4. Vid utförandet av arbetsplatsutredningar enligt 12 § i lagen om företagshälsovård ska företagshälsovårdens yrkesutbildade personer anlitas som hjälp. Arbetsgivaren, företagshälsovårdspersonalen och arbetarskyddsfullmäktigen utför arbetsplatsutredningarna i samråd. Åtgärdsförslagen i en arbetsplatsutredning behandlas i arbetarskyddskommissionen.

9 §

Verksamhet för att upprätthålla arbetsförmågan

1. Effektivare verksamhet för upprätthållandet av arbetsförmågan på arbetsplatserna förutsätter samarbete mellan företagshälsovården, arbetarskyddsorganisationen, ledningen och personaladministrationen. Principerna för verksamheten för upprätthållandet av arbetsförmågan framläggs i företagshälsovårdens verksamhetsplan.

För detta ändamål har arbetarskyddskommissionen till uppgift att

- tillsammans med företagshälsovårdspersonalen, ledningen och personaladministrationen delta i planeringen, genomförandet och uppföljningen av verksamhet som upprätthåller arbetsförmågan
- främja uppkomsten av en för verksamheten gynnsam atmosfär
- följa med hur tjänstemännen klarar sig i arbetet
- vid behov utarbeta anvisningar med vilkas hjälp de som behöver verksamhet för att upprätthålla arbetsförmågan kan hänvisas till sakkunnig vård.

Arbetarskyddschefen och arbetarskyddsfullmäktigen har till uppgift att

- delta i planeringen av verksamhet som upprätthåller arbetsförmågan, när företagshälsovårdens verksamhetsplan och individuella åtgärdsplaner uppgörs
- delta i genomförandet och uppföljningen av planerna.

VI Övriga bestämmelser

1 § Utbildning

Personalens representanter har rätt till utbildning i enlighet med försäkringsbranschens utbildningsavtal. Bestämmelsen begränsar inte den rätt till utbildning som avses i kapitel IV 4 §.

2 § Personalrepresentanternas befrielse från arbetet och ersättningar till dem

1. Arbetsarrangemangen sköts så att personalens representanter kan delta i samarbete som avses i detta avtal.
2. Arbetarskyddsfullmäktigen bör ges tillräckligt med tid för att sköta sina uppgifter. Detta gäller också andra personalrepresentanter som deltar i arbetarskyddssamarbetet.
3. I samarbetslagen avsedda och enligt detta avtals kapitel II 1 § valda personalrepresentanter ska ges tillräcklig befrielse från arbetet med avseende på samarbetsförfarandet och därmed förknippade förberedelser representanterna emellan.

Vid bedömningen av den förberedelsetid som behövs ska hänsyn tas till antalet tjänstemän som ärendet berör, ärendets art och omfattning samt mängden bakgrundsinformation. Beaktas bör även ärendets betydelse för personalen samt hur många personer som deltar i behandlingen och var deras arbetsplatser är belägna.

4. Om behovet av befrielse från arbetet inte förutsätter annat, ges för personalrepresentanternas förberedelser sinsemellan befrielse högst
 - en timme, om antalet anställda är under 200
 - två timmar, om antalet anställda är 200–500
 - tre timmar, om antalet anställda är över 500.
5. Ersättningen för inkomstbortfall för den tid som en personalrepresentant varit befriad från arbetet bestäms i enlighet med förtroendemannaavtalet.

För en med arbetsgivaren avtalad och i samarbetslagen avsedd uppgift som utförts utom arbetstid betalas enligt samarbetslagen för den tid som använts för uppgiften en ersättning som motsvarar personalrepresentantens lön för ordinarie arbetstid, om annat arvode inte avtalats.
6. Till sekreteraren i samarbets- och förhandlingsorgan och i arbetarskyddskommissionen betalas särskild ersättning för uppgifterna som mötessekreterare oberoende av om mötet hålls under arbetstid eller utom arbetstid.

Arvodet bestäms i enlighet med finansministeriets rekommendation. För ett möte som är kortare än en timme är beloppet detsamma som arvodet till en medlem.
7. Arbetsgivaren betalar resekostnader och dagtraktamente till

arbetarskyddsorganisationens medlemmar för resor som samarbetet kräver mellan olika verksamhetsställen. Resorna görs med ändamålsenligt forskaffningsmedel och ersättningarna betalas enligt företagets resereglemente. Om resereglemente saknas kommer man förbundsvis överens om ersättningarna. Detsamma gäller även andra personalrepresentanter som deltar i samarbete enligt detta avtal ifall resan avtalats med arbetsgivarens representant.

8. Om en personalrepresentant behöver befrielse från arbetet för samarbetsförfarande eller annat samarbete ska arbetsgivaren vid behov ordna en nödvändig vikarie för den arbetsbefriade tiden.
9. Förbunden rekommenderar att om arbetarskyddsfullmäktigen helt befriats från arbetet ska för hans eller hennes inkomstutveckling iakttas samma förfarande som för en huvudförtroendemans inkomstutveckling.

3 § Tystnadsplikt

1. Innan arbetsgivaren meddelar att det är fråga om en affärs- eller yrkeshemlighet som avses i 40 § i samarbetslagen (1333/2021) ska den berörda personalen eller personalrepresentanten informeras om sekretessens grunder. Arbetsgivaren ska specificera vilka uppgifter som ska hemlighållas och hur länge.

Om arbetsgivaren och de informationsberättigade inte avtalar annat får sekretessbelagda uppgifter behandlas endast mellan de personer eller personalrepresentanter som ärendet berör.

2. Uppgifter om en enskild persons ekonomiska ställning, hälsotillstånd eller andra personliga omständigheter ska hemlighållas om personen inte gett tillstånd att röja uppgifterna.

4 § Avgörande av meningsskiljaktigheter

Förhandlingar om meningsskiljaktigheter som gäller tolkningen av eller brott mot detta avtal förs med iakttagande av kollektivavtalets förhandlingsordning.

5 § Avtalets giltighetstid

Detta avtal gäller till den 31 januari 2028.

Helsingfors den 28 mars 2025

Arbetsgivarna för specialbranscherna PALTA rf

Tuomas Aarto

Minna Ääri

Fackförbundet Pro rf

Niko Simola

Antti Hakala

BILAGA 10 ARBETSAVTALSBLANKETT

Tjänsteman i försäkringsbranschen

1.AVTALSPARTER	Arbetsgivare		som i detta avtal kallas försäkringsbolaget
	Tjänsteman		som i detta avtal kallas tjänstemannen
	Personbeteckning		
	Tjänstemannen förbinder sig att mot ersättning arbeta vid försäkringsbolaget under dess ledning och uppsikt och på följande villkor.		
2.ARBETSAVTALETS GILTIGHETSTID	Datum då anställningen börjar		
	Arbetsavtalet gäller ☐ Tills vidare ☐ Viss tid, slutdatum ☐ Tills nedan specificerade vikariat/tillfälligt arbete är slutfört. Vikariat/tillfälligt arbete: Orsak till att anställningen är tidsbunden:		
3.PRÖVOTID	Prövotidens längd		
4.ARBETSTID OCH ARBETSPLATS	Ordinarie arbetstid		Arbetsplats
	Försäkringsbolaget har rätt att ändra dessa arbetsavtalsvillkor endast inom ramen för sin arbetsledningsrätt.		
5.ÖVERTIDSARBETE	Tjänstemannen kan åläggas övertidsarbete enligt lag och kollektivavtal.		
6.ARBETSUPPGIFTER			
	Försäkringsbolaget har rätt att ändra dessa arbetsavtalsvillkor endast inom ramen för sin arbetsledningsrätt.		
7. GRUNDUPPGIFTER OM ANSTÄLLNINGS- OCH LÖNEVILLKOR	Tjänstgöringstid som beaktas vid fastställandet av tjänsteår när anställningen börjar		
	år månader Vid anställningens början fastställs tjänstemannens lön enligt följande: Lönegrupp Dyrortsklass Lönebelopp euro/månad/timme		
8.KOLLEKTIVAVTAL SOM TILLÄMPAS	I fråga om lönevillkor och andra anställningsvillkor tillämpas vardera parten gällande lagar, på behörigt sätt utfärdade interna anvisningar och regler samt det kollektivavtal som binder arbetsgivaren vid den aktuella tidpunkten.		
9.ÖVRIGA VILLKOR	Överenskomna anställnings- och lönevillkor som är bättre än branschavtalens villkor:		
	Överenskomna villkor som inte ingår i branschavtalen:		
10.DATUM OCH UNDERSKRIFTER	Detta avtal har uppgjorts i två likalydande exemplar, ett för tjänstemannen och ett för försäkringsbolaget.		
	Ort	Datum	
	Försäkringsbolagets representant	Tjänstemannen	

BILAGA 11 ANVISNING OM DISTANSARBETE

Arbetsgivarna för servicebranscherna Palta rf:s och Fackförbundet Pro rf:s gemensamma anvisning om distansarbete. Anvisningen och den efterföljande modellen är inte en del av kollektivavtalet. Anvisningen grundar sig på det gemensamma uttalande om distansarbete som de europeiska arbetsmarknadsparterna i försäkringssektorn undertecknade 10.2.2015.

I Inledning

Arbete är inte längre i samma mån bundet till tid och rum som tidigare.

Distansarbete är ett sätt att organisera och utföra arbete. Det erbjuder fördelar för både arbetsgivare och anställda, det främjar produktiviteten och välbefinnandet i arbetet, sparar kostnader för arbetsfärder och verksamhetslokaler samt minskar det ekologiska fotavtrycket.

Vid distansarbete sker det ordinarie arbetet enligt kollektivavtalet på annan plats än i arbetsgivarens lokaler. Distansarbetssituationerna varierar, och arbete på distans kan utföras i korta eller långa perioder, kontinuerligt, vissa överenskomna dagar eller tillfälligt beroende på situationen.

II Omständigheter att beakta vid distansarbete

1. Allmänt

Planer och spelregler som gäller distansarbete ska förhandlas fram enligt samarbetslagen, kollektivavtalet och arbetsplatsens praxis. Dataskydds- och arbetarskyddsfrågor ska också behandlas i samarbete och informationen om frågorna hållas lätt tillgänglig för personalen.

Också vid utförandet av distansarbete omfattas tjänstemannen av den lagstadgade olycksfallsförsäkring som arbetsgivaren ordnat. I samarbete behandlas mer detaljerat vad den lagstadgade olycksfallsförsäkringen täcker vid distansarbete.

Distansarbete är i regel möjligt för alla tjänstemän i försäkringsbranschen, dock så att arbetets karaktär samt tjänstemannens ställning och lämplighet för distansarbete beaktas.

Arbetsgivaren och tjänstemannen bör vara på det klara med arbetsarrangemangens inverkan på parternas rättigheter och skyldigheter. Uppmärksamhet bör fästas vid chefernas beredskap att leda distansarbete.

Distansarbetare har samma kollektiva rättigheter som tjänstemän som arbetar i arbetsgivarens lokaler. Distansarbetarna inkluderas i beräkningar där tröskelvärden för personalrepresentation fastställs i enlighet med lagstiftningen, kollektivavtalet eller företagets praxis.

2. Överenskommelse om principerna för distansarbete

Arbetsgivaren och tjänstemannen avtalar om utförandet av distansarbete. Att arbeta på distans är då frivilligt för tjänstemannen.

Om möjligheten att arbeta på distans och om arbetets förläggning under

arbetsveckan avtalar arbetsgivaren och tjänstemannen separat med iakttagande av bolagets spelregler för distansarbete.

När särskilda skäl föreligger till exempel på grund av att distansarbetet är den huvudsakliga arbetsformen är det befogat att uppgöra ett skriftligt avtal. Av avtalet bör framgå det arbete som ska utföras på distans samt villkoren för distansarbetet. Exempel på sådana är ersättande av kostnader i samband med arbete på distans, frågor som gäller sekretess och dataskydd, hur tjänstemannen är anträffbar, sätten att hålla kontakt samt tjänstemannens tillgång till information från företaget.

Innan en tjänsteman övergår till distansarbete kan man avtala om hur arbetsinsatsen definieras och hur den följs upp. Uppmärksamhet bör fästas vid tjänstemannens anträffbarhet och vid kontrollen av arbetstiden för att säkerställa en god balans mellan arbete och privatliv. Distansarbetarens arbetsmängd och prestationsmål motsvarar arbetsmängden och prestationsmålen för tjänstemän som arbetar i arbetsgivarens lokaler.

Avtalsparterna kan komma överens om att distansarbetet utförs på viss tid eller tills vidare samt på vilka grunder och med vilken anmälningstid arbetsgivaren eller tjänstemannen kan avbryta distansarbetet. När distansarbetet avbryts återgår tjänstemannen till sin ordinarie arbetsplats, såvida inte annat avtalats. Att distansarbetsavtalet upphör innebär inte uppsägning av arbetsavtalet.

Om arbetsgivaren och tjänstemannen inte har avtalat annat angående distansarbetet, iakttas villkoren i arbetsavtalet.

3. Om villkoren och arbetsförhållandena vid arbete på distans

- 3.1** Vid distansarbete iakttas distansarbetsavtalets villkor, kollektivavtalets bestämmelser, företagets spelregler för distansarbete samt i tillämpliga delar arbetslagstiftningen. På distansarbete tillämpas i regel den arbetstidslag som gäller vid tidpunkten i fråga.
- 3.2** Vid distansarbete iakttas den arbetsvecka som anges i kollektivavtalet. Parterna ska avtala om ordinarie arbetstid per dygn och per vecka, om tjänstemannens anträffbarhet och om arbetstidens förläggning, speciellt om distansarbetet är den huvudsakliga arbetsformen.
- 3.3** Vid olika frånvarosituationer iakttas kollektivavtalet och företagets praxis. Frånvarotider bör beaktas vid bedömningen av arbetsmängden och arbetsresultatet.
- 3.4** För distansarbete betalas kvälls-, natt- eller veckoslutstillägg om det är fråga om planerligt på arbetsskiftsförteckningen baserat kvälls-, natt- eller veckoslutsarbete. Om tjänstemannen själv får bestämma förläggningen av sin ordinarie arbetstid betalas tilläggen inte för distansarbete. Om utförande av övertidsarbete ska avtalas med arbetsgivaren.
- 3.5** Arbetsgivaren är ansvarig för distansarbetarens arbetshälsa och

arbetssäkerhet i enlighet med arbetarskyddslagstiftningen. Arbetsgivaren ger tjänstemannen tillräcklig introduktion i hur arbetet utförs tryggt och korrekt. Tjänstemannen är förpliktad att iaktta arbetsgivarens anvisningar om arbetarskydd vid utförandet av distansarbete. Olycksfall och olyckstillbud som inträffar vid arbete på distans ska anmälas på samma sätt som vid arbete på kontor.

När tjänstemän arbetar på distans följs deras välbefinnande i arbetet upp i samarbete med företagshälsovården och arbetarskyddspersonalen precis som för motsvarande tjänstemän som arbetar i arbetsgivarens lokaler. Belastningsfaktorer i distansarbetet, såsom eventuell utsuddning av gränsen mellan arbete och privatliv, bör beaktas vid riskbedömningen. Det förutsätter aktiv växelverkan mellan tjänstemannen, chefen och exempelvis medlemmarna i det egna arbetsteamet.

- 3.6** Arbetsgivaren svarar för anskaffandet och installerandet av utrustning och programvaror jämte service och försäkringar för utrustningen samt ordnar teknisk support för den som distansarbetar, såvida inte tjänstemannen och arbetsgivaren avtalat annat. Om distansarbetaren använder sin egen utrustning är arbetsgivaren inte ansvarig för utrustningen.

Om skada uppstår på utrustningen eller ett oöverkomligt hinder inträffar som innebär att distansarbetaren inte kan utföra sitt arbete, ska arbetsgivaren utan dröjsmål underrättas om detta.

Arbetsgivaren har rätt att inom ramen för lagstiftningen kräva skadestånd för att utrustning som distansarbetaren använt har försvunnit eller blivit skadad.

- 3.7** Arbetsgivaren ger distansarbetaren information om dataskyddslagstiftningen och om företagets rutiner för dataskydd. Distansarbetaren är förpliktad att iaktta anvisningarna.
- 3.8** Distansarbetare har samma tillträde till utbildning och samma möjligheter till karriärutveckling som motsvarande arbetstagare i arbetsgivarens lokaler. Distansarbetarna får vederbörlig utbildning för utrustning och programvara som används.
- 3.9** I distansarbetsavtalet ska antecknas vad som betraktas som tjänstemannens ordinarie arbetsplats. På arbetsresor tillämpas det resereglemente som företaget använder eller i andra hand modellresereglementet i kollektivavtalet.

BILAGA 12 MODELL FÖR DISTANSARBETSAVTAL

1. AVTALSPARTER

Tjänsteman (adress, telefonnummer och andra kontaktuppgifter)

Arbetsgivare (adress, telefonnummer och andra kontaktuppgifter)

Chef

1. ORDINARIE ARBETSPLATS

Arbetsplats

Adress

2. ARBETE SOM UTFÖRS PÅ DISTANS

Avtalsparterna har avtalat följande om arbete som ska utföras som distansarbete:

3. PLATS DÄR DISTANSARBETET UTFÖRS

Distansarbetet utförs utanför arbetsgivarens lokaler i tjänstemannens hem eller annanstans på platser som överenskommits med chefen och som är:

4. TJÄNSTEMANNENS FÖRPLIKTELSE UNDER ARBETET

Tjänstemannens arbetsförpliktelse och prestationsmål motsvarar förpliktelse och prestationsmålen för tjänstemän som arbetar i arbetsgivarens lokaler.

Utöver den med arbetet förknippade sekretessplikten ska tjänstemannen under distansarbete iaktta arbetsgivarens anvisningar om informationssäkerhet. En dator som arbetsgivaren har anskaffat som arbetsredskap får/får inte användas även för andra ändamål/begränsningar i användningen:

Tjänstemannen ska vara anträffbar för arbetsgivaren enligt följande:

Rapporteringen om arbetet och uppföljningen av arbetstiden sker så att:

5. VILLKOREN FÖR DISTANSARBETE

Utöver detta distansarbetsavtal ska vid distansarbete iakttas bestämmelserna i kollektivavtalet för försäkringsbranschen, bolagets spelregler för distansarbete samt i tillämpliga delar arbetslagstiftningen.

Vid distansarbete tillämpas den arbetsvecka som anges i kollektivavtalet. Parterna har avtalat att den ordinarie arbetstiden i distansarbetet är: (X timmar/dygn och/eller XX timmar/vecka).

Vid olika frånvarosituationer iakttas kollektivavtalet och företagets gällande praxis.

I samband med månadslönen betalas för distansarbetsdagarna en penningersättning som motsvarar beskattningsvärdet för kostförmån.

För distansarbete betalas kvälls-, natt- och veckoslutstillägg om det är fråga om planenligt på arbetsskiftsförteckningen baserat kvälls-, natt- eller veckoslutsarbete. Om tjänstemannen själv får bestämma förläggningen av sin ordinarie arbetstid betalas tilläggen inte.

Om utförande av övertidsarbete ska avtalas med arbetsgivaren.

Tjänstemannen är förpliktad att komma till arbetsgivarens lokaler om arbetsuppgifterna så kräver.

Arbetsgivaren ersätter inte resor mellan distansarbetsplatsen och den ordinarie arbetsplatsen.

Om arbetsresor har avtalats enligt följande:

6. ARBETSUTRUSTNING OCH FÖRSÄKRINGAR

Om arbetsredskap, utrustning, inventarier, program, datakommunikationsförbindelser och deras underhåll och försäkringar samt om tekniska supporttjänster har avtalats enligt följande:

Förvaring och förstöring av informationsmaterial:

7. KOSTNADSERSÄTTNINGAR

Om ersättning av kostnader som tjänstemannen orsakas av distansarbetet har avtalats följande:

8. ÖVRIGT

Om utbildning har avtalats följande:

9. AVTALETS GILTIGHET

Distansarbetet börjar x.x.20xx.

Avtalet gäller tills vidare / till x.x.20xx.

Distansarbetet kan avbrytas med iakttagande av en uppsägningstid för båda parter på en (X) månad eller vid en gemensamt överenskommen tidpunkt. Uppsägning är möjlig på följande grund:

När distansarbetet avbryts återgår tjänstemannen till det tidigare arbetet eller motsvarande arbete på sin ordinarie arbetsplats, såvida inte annat avtalats.

Detta avtal har uppgjorts i två (2) exemplar, ett (1) för vardera avtalsparten.

Datum

Arbetsgivarrepresentantens underskrift

Tjänstemannens underskrift

BILAGA 13 ARBETSTIDSBANK

Förbunden har förnyat sina anvisningar om arbetstidsbanker enligt följande:

ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHERNA PALTA RF:S OCH FACKFÖRBUNDET PRO RF:S ANVISNING FÖR INFÖRANDE AV ARBETSTIDSBANKER INOM FÖRSÄKRINGSBRANSCHEN

1. Begreppet arbetstidsbank och arbetstidsbankens syfte

Med arbetstidsbank avses ett system för samordning av arbetstid och ledig tid varigenom arbetstid eller till arbetstid omvandlade ledigheter eller till arbetstid omvandlade penningersättningar kan sparas och kombineras med varandra på lång sikt. Systemets syfte är att förbättra företagets produktivitet och konkurrenskraft samt tjänstemännens ork i arbetet och att beakta tjänstemännens individuella behov.

Dessa anvisningar om arbetstidsbanker är en rekommendation som uppgjorts för att arbetstidsbanker lättare ska kunna tas i bruk. Anvisningarna utgör inte en del av kollektivavtalet.

Avtal om en arbetstidsbank kan ingås avvikande från anvisningarna men dock alltid med iakttagande av gällande arbetstidslag och bestämmelserna i försäkringsbranschens kollektivavtal.

Om införande av en arbetstidsbank och dess innehåll ska avtalas skriftligt med förtroendemannen eller, ifall en sådan inte finns, i enlighet med 14 § i arbetstidslagen. Anslutning till systemet med arbetstidsbank är frivillig för varje enskild tjänsteman.

2. Avtalets tillämpningsområde

Arbetstidsbanksystemet gäller i regel alla tjänstemän som kollektivavtalets tillämpningsområde omfattar. Eventuella avgränsningar får inte leda till att någon utan grund försätts i ojämlig ställning.

När man avtalar om att införa en arbetstidsbank är det befogat att också förhandla om hur den påverkar eventuellt redan existerande arbetstidssystem i företaget, såsom exempelvis system med flextid, arbetstidsutjämning eller sparad ledighet.

3. Delfaktorer i arbetstidsbanken

I avtalet ska noggrant anges de delfaktorer som ingår i arbetstidsbanksystemet. Delfaktorerna ska vara sådana att de kan sparas med stöd av arbetstidslagen och kollektivavtalet.

Till arbetstidsbanken kan man avtala att överföra exempelvis följande delfaktorer eller några av följande delfaktorer omvandlade till arbetstid delvis eller helt:

- grund- och höjningsdelar som betalas för övertidsarbete (löneavtal för kontorstjänstemän 10 §)

- ledighet som motsvarar semesterpremie (kollektivavtalets 18 §)
- sparad ledighet (kollektivavtalets 17 §)
- höjningsdelar för söndagsarbete
- ersättning för veckovila
- ordinarie arbetstid endast när flextid tillämpas och även då högst 60 timmar under en uppföljningsperiod på fyra månader.

Lön som betalas för ordinarie arbetstid och kostnadsersättningar eller fordringar av ersättningskaraktär får inte överföras till arbetstidsbanken.

4. Insättningar i arbetstidsbanken

I avtalet definieras villkoren för hur de poster som ska sparas överförs till arbetstidsbanken exempelvis enligt följande:

- utfört övertidsarbete samlas i arbetstidsbanken enligt överenskommelse med förhöjningsdelarna som timmar (exempelvis tre timmars övertidsarbete en vardag ger fem timmar ledighet)
- tid som motsvarar semesterpremie helt eller delvis med omvandlingskoefficienten 5/6 (exempelvis byte till ledig tid av semesterpremie motsvarande fyra veckors semester ger 10 arbetsdagar ledighet)
- överenskommen mängd sparad ledighet med omvandlingskoefficienten 5/6 (exempelvis byte till ledig tid av 12 dagar semester ger 10 arbetsdagar ledighet)
- flexstimmar med omvandlingskoefficienten 1/1

Den arbetstid som sparas i arbetstidsbanken får öka med högst 180 timmar under ett kalenderår. Jämförelsen görs med saldoläget vid det föregående kalenderårets utgång. Den totala arbetstiden i arbetstidsbanken får vara högst en arbetstidsmängd som motsvarar tjänstemannens ordinarie arbetstid under sex månader.

Delfaktorers överföring till kontona i arbetstidsbanken ska konstateras och antecknas separat för varje tjänsteman. Viktigt för att systemet ska fungera är tydligt fastställda och i lämplig information förklarade metoder för hur arbetstidsbankkontots tillväxt eller användning syns i löne- och arbetstidsbokföringen och hur saldot på ett enskilt arbetstidsbankkonto, dvs. den tillgängliga mängden ledig tid som personen har i arbetstidsbanken, kan kontrolleras. Enligt 32 § i arbetstidslagen har en tjänsteman rätt att på begäran få en skriftlig utredning om anteckningar som gäller personen själv. I arbetstidsbanksystemet kan man avtala om att saldobesked ges exempelvis månatligen på lönekvittot eller när saldot ändras eller att saldot kan ses i företagets datasystem.

5. Uttag av ledighet från arbetstidsbanken

Om att ta ut ledighet avtalas mellan arbetsgivaren och tjänstemannen. Ledigheten ges som hela dagar, såvida inte annat avtalas. För att upprätthålla tjänstemännens ork i arbetet rekommenderas att ledighet i regel ges som längre sammanhängande ledigheter.

Ifall samförstånd inte uppnås om givandet av ledighet har tjänstemannen rätt att hålla ledigt minst två veckor om året. Om den insamlade ledigheten överstiger 10 veckor har tjänstemannen rätt att få ledigt minst en femtedel av den i arbetstidsbanken intjänade tiden. Arbetsgivaren ska på yrkande av tjänstemannen ge ledigheten under de följande sex månaderna. Om arbetsgivaren bestämmer tidpunkten för ledigheten har tjänstemannen rätt att yrka att i stället för ledighet få ersättning i pengar.

Innan systemet tas i bruk är det befogat att avtala om hur man ska gå till väga i situationer där tjänstemannen blir arbetsoförmögen innan ledigheten börjar eller medan den pågår. Vid arbetsoförmåga kan man avtala om att tillämpa exempelvis semesterlagens föreskrifter eller bestämmelserna i kollektivavtalet. Det är också befogat att avtala om situationer där tjänstemannen av annat skäl blir förhindrad att arbeta. Såvida inte annat avtalas med tanke på sådana situationer, tillämpas den s.k. tidsprioritetsprincipen som innebär att frånvaron anses bero på det skäl som har uppkommit först.

Om annullering av en överenskommen ledighet eller dess avbrytande i förtid ska avtalas med arbetsgivaren.

Ledighet ska inte avtalas så att den sammanfaller med någon annan avlönad ledighet som är känd på förhand.

6. Lön under ledigheter som tas ut från arbetstidsbanken samt löneutbetalningstidpunkten

Vid uttag av ledigheter från arbetstidsbanken beräknas lönen för den lediga tiden enligt den sedvanliga lön som gäller vid den tidpunkt då ledigheten hålls.

Lönen för arbetstidsbankledighet betalas på löneperiodens sedvanliga löneutbetalningsdag, såvida inte annat avtalas.

7. Uttag eller ersättande av ledighet från arbetstidsbanken när anställningsförhållandet upphör

Om arbetsgivaren säger upp en tjänstemans anställningsförhållande kan arbetstidssaldot användas som uppsägningstid ifall man så avtalar. I annat fall ska ersättning för saldot betalas i pengar senast i samband med utbetalningen av den sista lönen.

Om en tjänsteman säger upp sig eller om anställningsförhållandet avslutas genom hävning ska det insamlade saldot betalas i pengar senast i samband med utbetalningen av sista lönen, såvida inte annat avtalas.

8. Uppsägning av avtal om arbetstidsbank

När ett avtal ingås om att införa en arbetstidsbank är det befogat att avtala om en uppsägningstid efter vilken arbetstidsbanken inte längre är i bruk och har ingen verkan. Att systemet upphör påverkar inte vad som har avtalats om utjämning av de dittills intjänade saldon.

När ett avtal om arbetstidsbank ingås är det befogat att avtala om förfaranden att tillämpa så att en enskild tjänsteman kan lösgöra sig från avtalet medan anställningsförhållandet fortgår. Samtidigt är det skäl att definiera hur utjämningen av saldot görs i så fall.

9. Övrigt som gäller arbetstidsbanker

Arbetstidsbankledighet är inte arbetstid som avses i arbetstidslagen. Om en tjänsteman utför arbete under pågående ledighet eller ledig vecka från arbetstidsbanken ska därför på förhand avtalas om hur eventuellt arbete under ledig dag ska ersättas.

Arbetstidsbankledighet utgör semestergrundande tid.

Arbetstidsbankledigheter ändrar inte anställningsvillkoren.

Det är ändamålsenligt att ingångna arbetstidsbankavtal skickas till förbunden för kännedom.

10. Systemet med arbetstidsbank i förhållande till trygghetssystemet vid arbetslöshet

Arbetstidsbankledighet betraktas som arbete som är medräknat i tjänstemannens arbetsvillkor och lönen för ledigheten räknas med i den inkomst som ligger till grund för anställningslöshetsdagpenning. Delfaktorer som sparats i arbetstidsbanken beaktas däremot inte i den inkomst som arbetslöshetsdagpenningen grundar sig på. Om saldot i arbetstidsbanken betalas i pengar när anställningsförhållandet eller arbetstidsbanksystemet upphör, räknas inte heller den utbetalda penningersättningen till den inkomst som ligger till grund för arbetslöshetsdagpenningen.

Helsingfors den 28 mars 2025

Arbetsgivarna för specialbranscherna PALTA rf

Fackförbundet Pro rf



Arbetsgivarna för specialbranscherna PALTA rf

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



Fackförbundet Pro

Verkstadsgatan 13 A, 00580 Helsingfors
PB 183, 00581 Helsingfors
Tfn 09 172 731
www.proliitto.fi