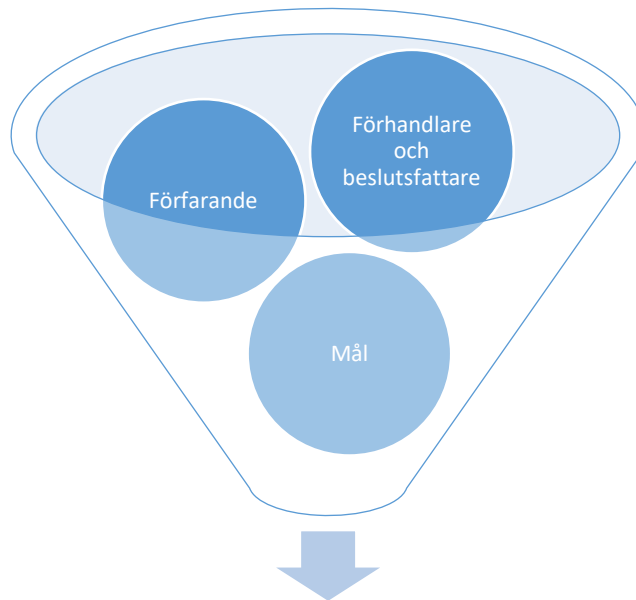


## Till arbetsgivaren

### Anvisningar för lokala avtal om modularbetstidsförsök



Ett lokalt avtal om att genomföra ett modularbetstidsförsök

## 1 Lokalt tjänstekollektivavtal om modularbetstidsförsök

Huvudavtalsparterna har avtalat om att bestämmelserna som gäller tjänstekollektivavtal om modularbetstidsförsök för tjänsteinnehavare i andligt arbete (KyrkTAK 2017, bilaga 21) kan tillämpas genom lokala avtal. I ett lokalt tjänstekollektivavtal ska det fastställas vilka anställda som omfattas av modularbetstidsförsöket. Ett avtal som ingås om ett modularbetstidsförsök är ett tjänstekollektivavtal eftersom det endast kan gälla tjänsteinnehavare.

## 2 Förhandlings- och avtalsparter samt personal som omfattas av avtalet

### Förhandlingsparter

Avtalsförhandlingar förs för arbetsgivarens räkning av

- personer som även annars företräder arbetsgivaren vid förhandlingar om eller beredning av anställningsärenden eller som särskilt utsetts till förhandlare (till exempel förvaltningsdirektör som agerar som löneombud, ekonomichef eller personalchef).

Avtalsförhandlingar förs för tjänsteinnehavarnas räkning av

- huvudavtalsorganisationen/-organisationerna vars medlemmar berörs av ärendet (i regel huvudförtroendeman som tillsatts i församlingen enligt kyrkans förtroendemannaavtal (förtroendeman)). Huvudavtalsorganisationer är Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU, Kyrkfackets union och Kyrkosektorn.
  - Nedan används enbart termen huvudförtroendeman. Om församlingen tillämpar kyrkans förtroendemannaavtal som trädde i kraft 1.4.2014 kan även en förtroendeman vara förhandlingspart.

### Avtalsparter

Målen för avtalet ställs upp och avtalet godkänns

- för arbetsgivarens räkning av
  - kyrkorådet (om inte ärendet delegerats till en enskild tjänsteinnehavare eller ett annat organ med flera medlemmar)
  - gemensamma kyrkorådet (om inte ärendet delegerats till en enskild tjänsteinnehavare eller ett annat organ med flera medlemmar)
- för tjänsteinnehavarnas räkning av
  - huvudavtalsorganisationen/-organisationerna vars medlemmar berörs av ärendet (i regel huvudförtroendeman som tillsatts i församlingen enligt kyrkans förtroendemannaavtal).

Avtalets mål, innehåll och omfattning kan påverka vem avtalet slutligen ingås med. Om man vill förbinda hela personalen till ett lokalt tjänstekollektivavtal och om man vill att avtalet även ska binda icke-fackanslutna, strävar man efter att förhandla om och ingå avtalet med samtliga huvudavtalsorganisationer.

Varje huvudförtroendeman som tillsatts av en huvudavtalsorganisation för att företräda tjänsteinnehavarna ingår avtalet för de medlemmars räkning som huvudförtroendemannen företräder.

En tjänsteinnehavare som inte hör till någon organisation har ingen företrädare i förhandlingarna. Ett lokalt tjänstekollektivavtal kan också gälla en sådan tjänsteinnehavare, såsom konstaterats nedan (Personal som omfattas av ett lokalt tjänstekollektivavtal > Ett lokalt tjänstekollektivavtal gäller i regel medlemmar i den organisation eller de organisationer som ingått avtalet).

Ett lokalt tjänstekollektivavtal behöver inte fastställas/godkännas av arbetsgivar-/huvudavtalsorganisationerna på central-/förbunds nivå, utan arbetsgivarens behöriga företrädare och huvudavtalsorganisationens huvudförtroendeman (förtroendeman) undertecknar avtalet.

Arbetsgivaren skickar en avtalskopia för kännedom till Kyrkans arbetsmarknadsverk per post eller per e-post på adressen KiT(at)evl.fi. På det här sättet kan huvudavtalsparterna följa var lokala tjänstekollektivavtal om modularbetstid har ingåtts.

### Personal som omfattas av ett lokalt tjänstekollektivavtal

I ett lokalt tjänstekollektivavtal fastställs avtalets tillämpningsområde, dvs. huruvida det gäller alla tjänsteinnehavare i andligt arbete som är anställda hos församlingsarbetsgivaren eller bara en del av dem, t.ex. tjänsteinnehavare inom diakoni- och ungdomsarbetet, eller när det gäller en kyrklig samfällighet enbart personalen i en bestämd församling.

Ett lokalt tjänstekollektivavtal gäller i regel medlemmar i den organisation eller de organisationer som ingått avtalet.

- 1) Om alla huvudavtalsorganisationernas huvudförtroendemen är avtalsparter tillämpas avtalet på församlingsarbetsgivarens samtliga tjänsteinnehavare i andligt arbete, såvida inte tillämpningsområdet har avgränsats i avtalet. Då gäller avtalet också medlemmar som inte är fackligt anslutna, trots att de inte är medlemmar i någon huvudavtalsorganisation.
- 2) Om bara en del av huvudavtalsorganisationernas huvudförtroendemen är avtalsparter tillämpas avtalet bara på medlemmarna i de organisationer som är avtalsparter
  - Anställningsvillkoren för medlemmarna i de organisationer som står utanför avtalet och för icke anslutna tjänsteinnehavare i andra branscher bestäms enligt KyrkTAK.

### **3 Giltighetstid för och uppsägning av ett lokalt tjänstekollektivavtal**

Ett lokalt avtal om modularbetstidsförsök kan ingås för högst två (2) år i taget, dock högst till 31.1.2018 (bilaga 21: § 1.2 och § 10). Om avtalsparterna i ett rikstäckande avtal om modularbetstidsförsök inte säger upp avtalet om försöket, fortsätter det att gälla tills vidare. Av denna anledning lönar det sig att i ett lokalt tjänstekollektivavtal anteckna att det gäller till xx.xx.xxxx, dock med beaktande av det som bestäms om modularbetstidsförsök för tjänsteinnehavare i andligt arbete i § 10 i kollektivavtalet. Dessutom kan ett lokalt tjänstekollektivavtal ha ett separat uppsägningsvillkor, till exempel att avtalet kan sägas upp med tre (3) månaders uppsägningstid.

Ett lokalt tjänstekollektivavtal som ingåtts för en viss tid upphör utan uppsägning när giltighetstiden på två år löper ut, om det inte sägs upp före den utsatta tiden med stöd av ett särskilt uppsägningsvillkor. Om arbetsgivaren vill fortsätta med modularbetstidsförsöket efter den utsatta tiden, kan arbetsgivaren avtala om en ny giltighetsperiod på två år under förutsättning att avtalsbilagan är i kraft (bilaga 21 § 10).

Om ett lokalt tjänstekollektivavtal sägs upp är uppsägningstiden tre (3) månader. Uppsägningstiden räknas från och med att uppsägningen delgetts de andra avtalsparterna. Endast en avtalspart kan säga upp avtalet, dvs. till exempel om den aktuella huvudavtalsorganisationens huvudförtroendeman inte varit med i ett avtal kan organisationens huvudförtroendeman inte säga upp det lokala tjänstekollektivavtalet. Om alla huvudavtalsorganisationer undertecknat ett avtal kan vilken avtalspart som helst lösgöra sig från det, varvid hela avtalet upphör för alla vid utgången av uppsägningstiden. Också arbetsgivaren kan säga upp avtalet. Ett meddelande om uppsägning ska ges skriftligen till alla avtalsparter.

Ett lokalt tjänste- och arbetskolektivavtal har ingen så kallad efterverkan, utan när giltighetstiden går ut återgår tjänsteinnehavarnas anställningsvillkor till alla delar till att följa det riksomfattande tjänste- och arbetskolektivavtalet. Det innebär att man efter uppsägningstiden tillämpar bestämmelserna om tjänsteinnehavare utan arbetstid i kapitlet om arbetstid i KyrkTAK (kapitel 6 A 1).

Om ett lokalt tjänstekolektivavtal upphör att gälla till exempel för att en huvudförtroendeman för en huvudavtalsorganisation säger upp det kan arbetsgivaren och de andra huvudavtalsorganisationernas huvudförtroendemen komma överens om att avtalet fortsättningsvis tillämpas mellan de övriga avtalsparterna med undantag av medlemmarna i den huvudavtalsorganisation som sade upp avtalet.

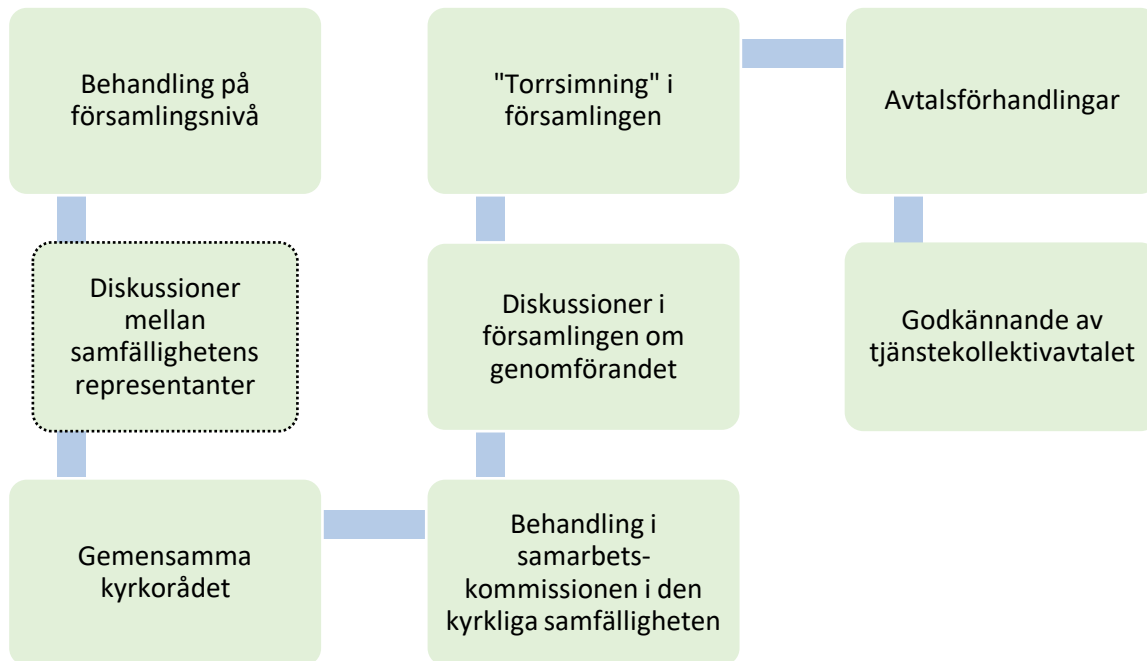
Exempelschema över processen i församlingen vid ett lokalt tjänstekollektivavtal om modularbetstid



#### Förberedande åtgärder:

- Arbetsgivarens representanter i församlingen/den kyrkliga samfälligheten diskuterar sinsemellan om man ska införa modularbetstidsförsök i församlingen, i hela den kyrkliga samfälligheten eller i någon församling som ingår i samfälligheten ->
  - Märk att initiativet till försöket kan tas av arbetsgivaren, men även av arbetstagarna
- Om det finns intresse för försöket börjar arbetsgivaren förbereda ibruktandet ->
- Arbetsgivarens representanter planerar "torrissimning", hur länge en sådan fas ska pågå och om man därefter ska tillämpa arbetstidsförsöket direkt eller om man ytterligare ska pröva om försöket ska genomföras. Arbetsgivaren sätter upp mål för försöket, t.ex. kostnadsramar, resultaten från en personalenkät (arbetstillfredsställelse, sjukfrånvarofrekvenser) och effekter för servicen till församlingsmedlemmarna. ->
- Arbetsgivaren kartlägger vilka anställda som ska omfattas av försöket, t.ex. i vilka av den kyrkliga samfällighetens församlingar försöket ska genomföras i, personalgrupper (präster, kantorer, diakoniarbetare, ungdomsarbetare, ledare för barnverksamheten, missionssekreterare) ->
- Om församlingen/den kyrkliga samfälligheten har en representativ samarbetsorganisation ska ärendet första gången behandlas i församlingens eller den kyrkliga samfällighetens samarbetskommission. Om det inte finns någon samarbetskommission ska ärendet behandlas på ett samarbetsmöte ->
- Om arbetsgivaren och huvudavtalsorganisationens huvudförtroendeman är beredd att införa ett arbetstidsförsök, ska det förhandlas och avtalas om att ingå ett försöksavtal, vilka anställda som omfattas av försöket och avtalets giltighetstid.

Exempelschema över delprocessen i en kyrklig samfällighet vid ett lokalt tjänstekollektivavtal om modularbetstid



*Behandling på församlingsnivå:*

- Församlingen har intresse för ett modularbetstidsförsök
- Genomförandet av och målen för ett försök diskuteras i församlingen

*Diskussioner mellan samfällighetens representanter:*

- Man utreder om de andra församlingarna har intresse för ett modularbetstidsförsök
- Vilka församlingar som skulle beröras, hur försöket skulle genomföras och med vilka mål diskuteras

*Gemensamma kyrkorådet:*

- Hurdan syn den som ska godkänna avtalet har och målen för försöket diskuteras med den arbetsgivarrepresentant som ansvarar för anställningsfrågor (löneombudet)

*Behandling i samarbetskommissionen i den kyrkliga samfälligheten:*

- Eftersom frågan om att starta modularbetstidsförsök eller inte är betydande, behandlas den av samarbetskommissionen

*Diskussioner i församlingen om genomförandet:*

- En församling som ska gå med i försöket går konkret igenom målen för och genomförandet av försöket

*"Torrsmning" i församlingen -> Avtalsförhandlingar -> Godkännande av tjänstekollektivavtalet:*

- Anställda som eventuellt ska omfattas av försöket följer upp sin arbetstid, och utifrån uppföljningen kan arbetsgivaren dimensionera tiden som ska avsättas för olika arbetsuppgifter vid beräkningen av modulerna, testa planeringen av arbetstiden osv.

- Utifrån responsen bedöms förutsättningarna för att genomföra försöket -> Om man beslutar att gå med,

ska förhandlingar föras om att ingå ett försöksavtal (löneombudet och huvudförtroendemannen (förtroendemannen)) -> Överenskommelse om att ingå försöksavtal, varefter tjänstekollektivavtalet läggs fram för godkännande (gemensamma kyrkorådet eller annan myndighet som är behörig i frågan och huvudförtroendemannen).

#### Arbetsgivarens minneslista för lokala avtal

- Förhandlingarna grundar sig på jämlikt bemötande av personalen
- Förhandlingarna kräver bra förberedelser – uppsatta mål, alternativ och konsekvenser har utretts och bedömts, bakgrundarbetet har gjorts
- Förhandlings- och avtalsparterna samt förhandlarna och avgränsningarna för tillämpningsområdet (vem förhandlar man med, vem berörs) klagörs
- Det som avtalats ska skrivas in så entydigt som möjligt i avtalet, så att den skrivna texten motsvarar avtalets syfte
- Kommunikationen ska ombesörjas – personalen och de förtroendevalda informeras före och efter förhandlingarna och vid behov under loppet av förhandlingarna (öppenhet, riktig information, förhandlingarnas orsaker, objekt, mål och konsekvenser).
- Om förhandlingarna inte fortskrider ska man återgå till att överväga andra alternativ: Exempelvis kan man "torrsimma" utan att ingå ett avtal om försök. Då är det bra att med tanke på ärendets natur lägga fram det vid ett samarbetsförfarande innan "torrsimningen" startar.

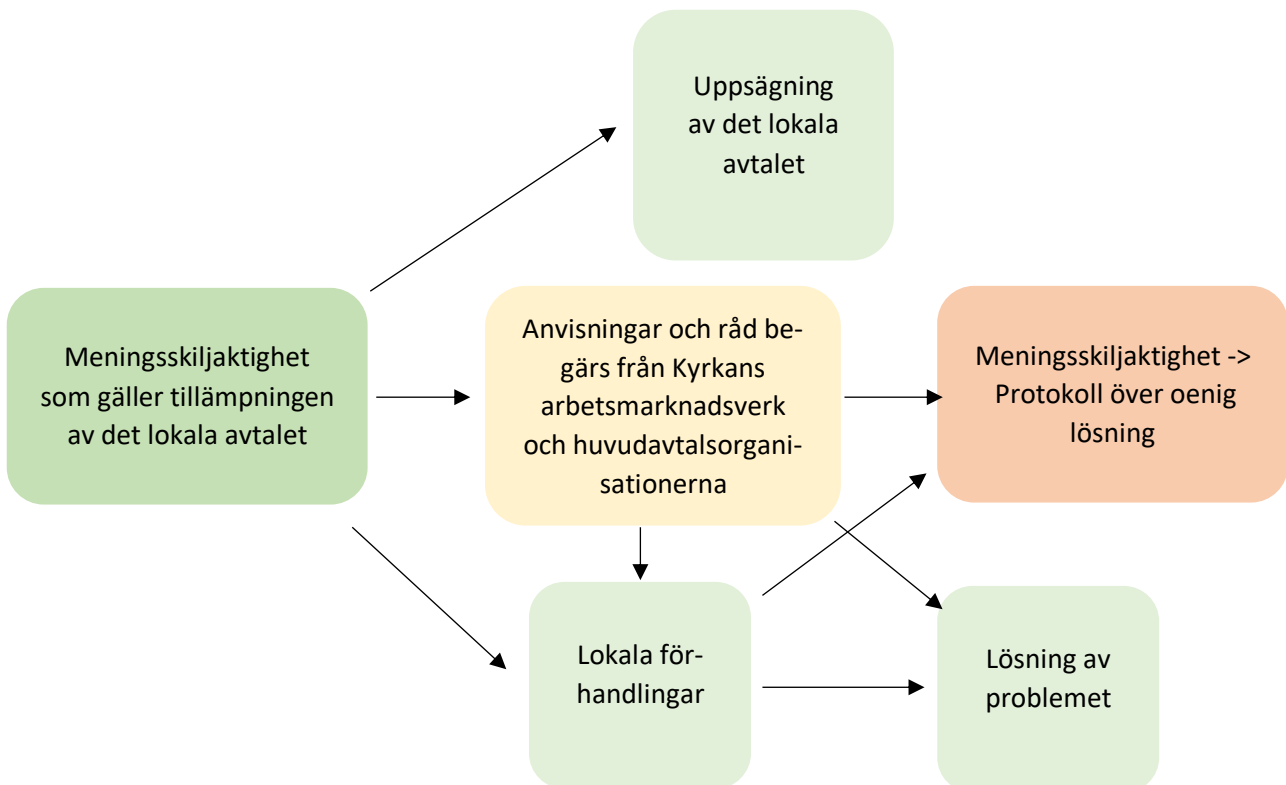
#### **4 Avgörande av meningsskiljaktigheter om lokala tjänstekollektivavtal**

Eventuella meningsskiljaktigheter om tillämpningen och tolkningen av lokala tjänstekollektivavtal ska lösas i förhandlingar mellan de lokala parterna.

Om frågan inte kan avgöras i de lokala förhandlingarna kan de lokala parterna be Kyrkans arbetsmarknadsverk och huvudavtalsorganisationerna om anvisningar och råd för att lösa frågan på arbetsplatsen. Om det här inte leder till ett avgörande kan ärendet behandlas i ett förfarande enligt § 10–11 i huvudavtalet genom att det hänskjuts till centrala förhandlingar. Centrala förhandlingar förs mellan Kyrkans arbetsmarknadsverk och huvudavtalsorganisationen. Då ska ett protokoll göras upp över förhandlingarna. Av protokollet ska framgå vad som har förhandlats och förhandlingsresultatet samt de oeniga parternas lösningsförslag, motiveringar, fakta och dokument. Protokollet ska göras upp utan dröjsmål efter att förhandlingarna avslutats och det justeras och undertecknas på det sätt som förhandlingsparterna kommer överens om.

Vid förhandlingar om ett lokalt tjänste- och arbetskollektivavtal kan man be om anvisningar och råd från Kyrkans arbetsmarknadsverk och huvudavtalsorganisationerna redan innan avtalet görs upp, om förhandlingarna ser ut att stranda och parterna ändå vill komma överens i frågan genom ett lokalt tjänstekollektivavtal.

Schema över alternativa sätt att fortskrida vid meningsskiljaktigheter om lokala avtal:



Meningsskiljaktigheter om tillämpningen och tolkningen av avtal ska i första hand lösas utgående från det gemensamma syfte som avtalsparterna haft. Avtalstexten ska motsvara syftet, men om texten avviker från detta ska man följa det syfte som parterna haft. I andra hand ska frågan avgöras enligt avtalets ordalydelse. En meningsskiljaktighet kan också avgöras genom avtal.

Om en meningsskiljaktighet som uppstår vid tillämpningen av ett lokalt tjänstekollektivavtal inte går att avgöra kan parterna vid behov säga upp avtalet lokalt så att det upphör efter uppsägningstiden som är tre månader. Efter uppsägningstidens utgång tillämpas bestämmelserna i kapitlet om arbetstid i KyrTAK.

Även i centrala förhandlingar avgörs meningsskiljaktigheter som gäller lokala avtal på ovan nämnda sätt, dvs. genom att ta reda på avtalsparternas syfte. Om de centrala förhandlingarna inte leder till något avgörande och det lokala tjänstekollektivavtalet inte sägs upp kan ärendet i sista hand hänskjutas till arbetsdomstolen. På grund av ärendets natur ska man försöka undvika det här.

## 5 Information och kommunikation

Personalen ska hållas tillräckligt välinformerad om de lokala tjänstekollektivavtalsförhandlingarna och om slutresultatet. Då har personalen chans att bekanta sig med avtalets motiveringar och omfatta målen. Informationen bör inkludera åtminstone följande:

- Förhandlingar har inletts om ett lokalt tjänstekollektivavtal, motiveringar till varför ett avtal anses nödvändigt
- Vilka tjänsteinnehavare som berörs av det lokala avtalet



- Vilka effekter avtalet har på anställningsvillkoren för den personal som omfattas av avtalet (vilka anställningsvillkor, vilken avtalsbestämmelse gäller det, vilket är innehållet i ändringen)
- Uppföljningen av avtalets effekter, dvs. hur omständigheterna och motiveringarna bakom avtalet förändrats, dvs. uppnås det resultat som eftersträvats med avtalet?

Förutom att personalen informeras om resultatet av de lokala tjänstekollektivavtalsförhandlingarna ska en kopia av avtalet sändas till Kyrkans arbetsmarknadsverk för kännedom.

**MALL FÖR LOKALT TJÄNSTEKOLLEKTIVAVTAL OM INFÖRANDE AV MODULARBETSTID**

AVTALETS NAMN Lokalt tjänstekollektivavtal om arbetstidsförsök för tjänsteinnehavare i andligt arbete

TILLÄMPNINGSOMRÅDE Detta avtal tillämpas på prästen, kantorn...tjänsteinnehavarna i x församling

AVTALSFRÅGOR Genom detta avtal tillämpas tjänstekollektivavtalet om modularbetstidsförsök för tjänsteinnehavare i andligt arbete enligt bilaga 21 i KyrkTAK 2017 på tjänsteinnehavare som omfattas av tillämpningsområdet

**AVTALETS GILTIGHET**

Detta avtal träder i kraft xx.xx.xxxx. Avtalet gäller till och med yy.yy.yyyy, dock med beaktande av det som bestäms om modularbetstidsförsök för tjänsteinnehavare i andligt arbete i § 10 i kollektivavtalet. Om en avtalspart i ett rikstäckande tjänstekollektivavtal om modularbetstidsförsök för tjänsteinnehavare i andligt arbete säger upp avtalet enligt § 10, upphör detta avtal att gälla på motsvarande sätt.

Detta avtal kan sägas upp med tre (3) månaders uppsägningstid. Om en avtalspart säger upp avtalet, ska bestämmelserna i kapitlet om arbetstid i KyrkTAK tillämpas efter uppsägningstidens utgång (på följande sätt, om detaljer preciseras, t.ex. tidpunkten när avtalet går ut räknas från början av nästa månad).

Ort och datum

**UNDERSKRIFTER**

X församling / Y kyrkliga samfällighet (Arbetsgivarens representant(er))

Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU (huvudförtroendeman/förtroendeman)

Kyrkfackets union (huvudförtroendeman/förtroendeman)

Kyrkosektorn (huvudförtroendeman/förtroendeman)