

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

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



Kollektivavtal för bilskollärare

1.2.2017–31.1.2021

Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf

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

Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund AKT rf

John Stenbergs strand 6, PB 313, 00531 Helsingfors
Tfn (09) 613 110
www.akt.fi

Innehållsförteckning

1 § Tillämpningsområde	1
2 § Arbetets ledning, fördelning och organisationsrätt.....	1
3 § Inledande av anställningsförhållandet.....	1
4 § Arbetsförhållandets avslutande och permittering	2
5 § Arbetstid.....	2
6 § Vilotider	6
7 § Löner	6
8 § Mertids-, övertids- och helgarbete	8
9 § Resekostnader och dagtraktamente	8
10 § Lönebetalning.....	8
11 § Om arbetstagaren blir sjuk	8
12 § Tillfällig frånvaro.....	10
13 § Familjeledighet	11
14 § Läkarundersökningar	13
15 § Semester	14
16 § Semesterpremie.....	14
17 § Innehållning och redovisning av medlemsavgifter.....	15
18 § Grupplivförsäkring	16
19 § Möten på arbetsplatsen	16
20 § Förtroendeperson.....	17
21 § Utbildning.....	19
22 § Särskilda bestämmelser	20
23 § Avgörande av meningsskiljaktigheter	20
24 § Förpliktelse till arbetsfred och följderna av avtalsbrott	21
25 § Avtalets giltighetstid	21
ANVISNINGAR FÖR FLEXIBEL ARBETSTID	22
ARBETSTIDSFÖRKORTNING	26
PROTOKOLL OM ARBETSVILLKOREN FÖR BILSKOLORNAS KONTORSARBETARE	28
ARBETSGRUPPERING ENLIGT SVÅRIGHETSGRAD FÖR KONTORSARBETARE	30
Kontorsarbetarnas lönetabell.....	31
Underteckningsprotokoll för kollektivavtalet för bilskollärare	32

1 § Tillämpningsområde

1. Avtalet gäller som kollektivavtal för bilskollärare. Som sådana anses också personer som praktiserar i anslutning till utbildningen (auskulterar) samt utomstående personer som ger teorilektioner.
2. Avtalet gäller inte personer i företagsledningen så som verkställande direktörer, biträdande direktörer, kontorschefer, chefer för självständiga avdelningar samt motsvarande personer som representerar arbetsgivaren vid fastställandet av arbets- och lönevillkoren för arbetstagare som berörs av detta kollektivavtal.

2 § Arbetets ledning, fördelning och organisationsrätt

1. Arbetsgivaren har rätt att leda och fördela arbetet samt anställa och säga upp arbetstagare oberoende av om dessa är fackligt organiserade eller inte.
2. Föreningsrätten är ömsesidigt okränkbar.

3 § Inledande av anställningsförhållandet

1. När anställningsförhållandet inleds kan man avtala om en prøvotid på högst två månader under vilken anställningsförhållandet kan hävas från vardera sidan utan att iaktta uppsägningstider. Då upphör anställningsförhållandet i slutet av den arbetsdag under vilken meddelande om hävning delgavs.

Från och med 1.2.2018 lyder moment 1 på följande sätt:

- När anställningsförhållandet inleds kan man avtala om en prøvotid på högst tre månader under vilken anställningsförhållandet kan hävas från vardera sidan utan att iaktta uppsägningstider. Då upphör anställningsförhållandet i slutet av den arbetsdag under vilken meddelande om hävning delgavs.
2. Ett arbetsavtal ska ingås skriftligen. När man avtalar om ett arbetsavtal på deltid ska man i arbetsavtalet anteckna minimiarbetstiden per vecka.
3. En arbetstagare som anställts för ett visst arbete är ändå skyldig att vid behov utföra andra arbeten som har att göra med bilskoleverksamheten eller med bilskolbranschen, om hans eller hennes egentliga arbete inte finns eller om andra särskilda skäl kräver det.
4. Arbetsgivaren eller dennes företrädare förklarar för en nyanställd arbetstagare kort organisations- och förhandlingsförhållandena inom branschen och uppger vem som fungerar som arbetstagarnas förtroendeperson på arbetsplatsen samt var han eller hon är anträffbar.

4 § Arbetsförhållandets avslutande och permittering

1. Arbetstagarnas anställningsskydd och förfaranden kring det bestäms utgående från arbetsavtalslagen som en del av detta avtal, dock med nedanstående undantag.
2. Om man inte kommit överens om längre uppsägningstider, iakttas följande uppsägningstider. Den första uppsägningdagen räknas som dagen som följer på dagen för uppsägning.

När ett arbetsavtal sägs upp iakttar arbetsgivaren följande uppsägningstider:

Anställningens längd utan avbrott	Uppsägningstid
högst 5 år	1 månad
över 5 men högst 10 år	2 månader
över 10 men högst 15 år	3 månader
över 15 år	4 månader

När ett arbetsavtal sägs upp iakttar arbetstagaren följande uppsägningstider:

Anställningens längd utan avbrott	Uppsägningstid
högst 10 år	14 dagar
över 10 år	1 månad

5 § Arbetstid

1. Den ordinarie arbetstiden är högst 8 timmar per dygn och högst 40 timmar i genomsnitt per vecka. Arbetsveckan inleds på måndagen.
2. Den ordinarie arbetstiden får förlängas till högst 10 timmar per dygn och 48 timmar per vecka, dock på så sätt att den inte överskrider i genomsnitt 40 timmar per vecka under en utjämningsperiod på högst 4 månader. Man ska avtala lokalt om att ge utjämningsledighet under utjämningsperioden.

Innan utjämningsystemet tas i bruk ska arbetstagarna ges en skriftlig utredning över dess innehåll, och samtidigt ska man komma överens om utjämningsledigheter.

3. På arbetsplatsen ska ett arbetstidsschema göras upp minst en vecka i sänder så att arbetstiden under en utjämningsperiod på högst 4 månader jämnas ut till det ovan nämnda genomsnittet. Arbetstidsschemat ska skriftligen ges arbetstagarna till kännedom en vecka före det tas i bruk, om man inte kommer överens om annat lokalt.

För de som betalas timlön ska informationen om arbetstimmar som man har kännedom om ges på den föregående veckans sista arbetsdag, om inte annat avtalas. Lönen betalas åtminstone för dessa meddelade arbetstimmar.

Protokollsanteckning:

Förbunden rekommenderar att medlemsföretagen då de gör upp arbetsskiftsförteckningen iakttar centralorganisationernas rekommendationer.

4. Den ordinarie arbetstiden organiseras genom att tillämpa en arbetsvecka på högst fem dagar. I varje arbetsvecka ges förutom söndagen en andra ledig dag, som är antingen lördag eller måndag, dock i regel lördag. Om arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens därom kan en annan dag än måndagen ges som veckans lediga dag.
5. Den ordinarie arbetstiden börjar tidigast kl 07.00 och avslutas senast kl 20.00. För att undervisa i mörkerkörning och på halkbana kan den ordinarie arbetstiden två gånger per vecka avslutas senast kl 22.00. Därtill kan man en gång per vecka ge undervisning i mörkerkörning. Ingen av dessa dagar kan vara fredag. Arbetstiden ska på alla arbetsdagar arrangeras så att den är oavbruten och den kan enbart avbrytas av vilotiden enligt 6 §.

På lördag och helgdagsafton avslutas arbetstiden senast kl 16.00 förutom på skärtorsdagen och nyårsdagen då arbetstiden avslutas senast kl 14.00.

Vid företag som är medlemmar i Palta kan man av särskilda skäl avtala om att den ordinarie arbetstiden slutar klockan 24. Avtalet kan ingås antingen med förtroendemannen eller med arbetstagaren. Avtalet ska alltid ingås skriftligen. För arbete som utförs kl. 20–24 betalas då ett förhöjt kvällstillägg, vars storlek är 30 procent av arbetstagarens timlön.

6. Förutom veckans lediga dagar är följande fasta dagar lediga:

- lördagen efter nyårsdagen
- lördagen efter första maj
- påsklördagen
- lördagen efter annandag påsk
- midsommarafton
- lördagen efter självständighetsdagen
- julafton
- lördagen efter annandag jul

7. Därtill ska följande dagar ges som lediga dagar:

- trettondagsafton
- trettondagen (när den infaller på en vardag)
- första maj
- Kristi himmelfärdsdag
- fredagen efter Kristi himmelfärdsdag
- en fredag i augusti
- alla helgons afton
- självständighetsdagsafton
- arbetsdagen efter annandag jul

Om trettondagsafton, första maj eller självständighetsdagen infaller på en ledig dag för en arbetstagare, ges ledigheten istället på en annan arbetsdag.

Om arbetstagaren önskar det kan ovan nämnda lediga dagar ges vid en annan tidpunkt under samma kalenderår om arbetsgivaren samtycker.

Om andra lediga dagar som förkortar arbetstiden har man avtalat om i protokollet om arbetstidsförkortning.

En arbetstagare med timlön har rätt till oavlönad ledighet enligt kollektivavtalet.

Protokollsanteckning 1:

Eventuell lön för första maj beror på lagen om fastställande av första maj i vissa fall såsom fredag för arbetstagarna.

Protokollsanteckning 2:

Eventuell lön för självständighetsdagen (6 december) beror på lagen om självständighetsdagens firande såsom allmän högtids- och fredag.

8. Före en teorilektion börjar ska en ordinarie bilskollärare ha minst 10 minuter förberedelsetid.
9. Som arbetstid räknas hela den tidsperiod under vilken arbetstagaren enligt arbetsgivarens fastställda arbetstidsschema är skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande.
10. Centralorganisationerna anser att under fyra timmar långa arbetsskift inte ska användas på arbetsplatsen, om inte arbetstagarens behov eller annan grundad anledning kräver det.
11. Arbetsgivaren och en arbetstagare som arbetar ordinarie arbetstid kan skriftligen avtala om flexibel arbetstid enligt 13 § i arbetstidslagen så att arbetstagaren inom överenskomna gränser kan bestämma den tidpunkt då hans eller hennes dagliga arbete börjar och slutar.

När arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om flextid ska de åtminstone komma överens om den fasta arbetstiden, flexgränserna per dygn, förläggningen av raster och vilotider samt om maximum för sammanräknade överskridningar och underskridningar av den ordinarie arbetstiden, i enlighet med instruktionerna som bifogats kollektivavtalet. Därtill kan man komma överens om längden på utjämningsperioden och utjämningsmetoden.

Vid flextid förkortas eller förlängs den ordinarie arbetstiden per dygn med högst tre timmar. Den ordinarie arbetstiden under dygnet är högst 11 timmar. Den ordinarie arbetstiden under veckan är högst 40 timmar i genomsnitt.

Maximum för överskridningar och underskridningar för ordinarie arbetstid enligt kollektivavtalet får vara högst 100 respektive 50 timmar.

För att kunna avtala om flexitid förutsätts att arbetstagaren har avtalat om en ordinarie arbetstid enligt denna paragraf.

6 § Vilotider

1. På alla arbetsdagar som arbetstiden är längre än sju timmar ska arbetstagaren ges en oavbruten vilotid på 1 timme eller om lokalt avtalat ½ timme i mitten av den ordinarie arbetstiden under vilken han eller hon fritt får lämna arbetsplatsen. Denna vilotid räknas inte in i arbetstiden. Om man kommer överens om en vilotid på enbart ½ timme ska man samtidigt komma överens om i vilken ända arbetsbundenheten förkortas.

Protokollsanteckning:

Denna vilotid ska påbörjas tidigast tre timmar efter att arbetet börjat, och avslutas senast tre timmar före den ordinarie arbetstiden avslutas.

2. Förutom ovan nämnda vilotid arrangerar arbetsgivaren en 15 minuter lång rekreationspaus som räknas som arbetstid. Förberedelsetiden före teorilektioner (5.8 §) kan räknas som rekreationspaus.

Protokollsanteckning 1:

Då man arrangerar rekreationspausen ska man beakta att tiden reserverad för en elev är en halv timme per körgång.

Protokollsanteckning 2:

Om det är möjligt med tanke på körtursordningen kan den ovan nämnda vilopausen, om parterna kommer överens om det, ersättas med kaffe eller andra förfriskningar som arbetsgivaren bekostar, som ges på så sätt att den längre delen av arbetsdagen som hör samman med den dagliga vilopausen delas i två delar på ett förnuftigt sätt.

3. Om en söckenhelg, första maj, självständighetsdagen eller nyårsdagsafton är arbetsdagar, ska arbetstagaren i mitten av arbetstiden ges en vilotid på ½ timme som räknas som arbetstid.
4. De vilotider som antecknats i förteckningen över arbetstimmar kan förflyttas till en annan tidpunkt av orsaker som inte beror på arbetsgivaren och som inte var kända när förteckningen gjordes upp.

7 § Löner

1. Arbetstagarnas löner fastställs som månadslöner. Om lönen är timlön, fås timlönen genom att dividera den nedanstående minimimånadslönen med talet 153. Timlön betalas för utförda arbetstimmar. Timlönen innehåller en ersättning för lediga dagar som ges i samband med förkortning av arbetstiden.

Minimitimlönen höjs för arbetstimmar som överskrider 120 timmar i veckan med 5 procent och för arbetstimmar som överskrider 140 timmar i veckan med 8 %. Arbetsgivaren och arbetstagaren får lokalt avtala om att enhetlig timlön betalas med beaktande av det ovannämnda.

För en arbetstagare som har timlön betalas för kortare än 2 timmars arbete lön för två hela timmar.

Bilskollärarnas lönetabell

Arbetserfarenhet	Helsingfors	Övriga Finland
Grundlön	2275,67	2153,67
min. 3 erfarenhetsår	2358,67	2228,67
min. 6 erfarenhetsår	2448,67	2308,67
min. 9 erfarenhetsår	2539,67	2393,67
min. 12 erfarenhetsår	2639,67	2485,67
min. 15 erfarenhetsår	2750,67	2580,67

2. En chef för bilskolans utbildningsverksamhet ska ha en lön som är minst 100 € högre än lönen enligt lönetabellen ovan.
3. För arbete som utförs under ordinarie arbetstid efter kl. 19.00 betalas ett kvällstillägg, vars storlek är 25 % av arbetstagarens timlön. Kvällstillägg betalas inte om det är frågan om övertidsarbete.
4. Auskultanter/praktikanter får minst 85 % av grundlönen under sin egentliga auskultationsperiod/praktikperiod, men inte för uppföljningen av undervisningen och den övervakade övningen för obligatorisk, till auskulteringen/praktiken hörande kör- och lektionsundervisning.
5. Lönen för en person som avlägger specialyrkesexamen för bilskollärare genom läroavtal är 85 % av bilskollärarnas tabellön.

Då den som studerar på läroavtal med godkänt resultat har avlagt de obligatoriska avsnitten i specialyrkesexamen för bilskollärare (examensgrunderna 3.1 och 3.2), betalas lönen som grundlön enligt lönetabellen.

Protokollsanteckning 1:

Erfarenhetsår för bilskollärare börjar tjänas in när specialyrkesexamen för bilskollärare har slutförts med godkänt resultat.

Protokollsanteckning 2:

Grundlönen betalas från början av den lönebetalningsperiod då avsnittet 3.2 i examen har godkänts.

6. Man får övertids-, kvälls- och söndagsarbetsersättningens timlön för en tjänsteman med månadslön genom att dividera månadslönen med talet 161.

7. Dagslönen för en tjänsteman med månadslön fås genom att dela månadslönen med talet 21.

8 § Mertids-, övertids- och helgarbete

1. Arbete som utförts utanför den ordinarie arbetstiden som avtalats om ovan i 5 § är övertidsarbete. Övertidsarbete får göras högst 20 timmar under en tvåveckorsperiod, dock högst 250 timmar per kalenderår enligt 19 § 1 mom. i arbetstidslagen och extra övertidsarbete genom lokala avtal högst 80 timmar per kalenderår. För detta övertidsarbete betalas för de två första timmarna en lön förhöjd med 50 % och för de följande timmarna en lön förhöjd med 100 %.
2. Med övertidsarbete per vecka menas arbete som görs utöver det lagstadgade maximiantalet timmar per vecka och det får utföras högst 16 timmar inom en tvåveckorsperiod. För övertidsarbete per vecka betalas för de åtta första timmarna en lön förhöjd med 50 % och för de följande timmarna en lön förhöjd med 100 %.
3. För övertidsarbete utfört på söndag, en kyrklig högtidsdag, första maj och självständighetsdagen betalas för de två första timmarna en lön förhöjd med 150 % och för de följande timmarna en lön förhöjd med 200 %.
4. Om arbetstagaren samtycker kan mertids-, övertids- och helgarbete ersättas med ledig tid. Om man ersätter övertids- och helgarbete som ledig tid ska man uppmärksamma de förhöjda lönerna för arbetstimarna. Ledigheten ska ges inom två månader från att arbetet utförts, om arbetstagaren kräver det.

9 § Resekostnader och dagtraktamente

Vad gäller resekostnader och dagtraktamente iakttas gällande beslut av skattestyrelsen.

10 § Lönebetalning

1. Lön betalas en gång i månaden till en arbetstagare med månadslön. Till en arbetstagare med timlön betalas lön två gånger i månaden om inte annat avtalas, på varje kalendermånads femtonde och sista dag.
2. Övertids- och söndagsarbeten som utförts under lönebetalningsperioden ska räknas ut och betalas i samband med den påföljande lönebetalningen, om inte oöverstigliga hinder har gjort det omöjligt att räkna ut dem i tid till lönebetalningsdagen.

11 § Om arbetstagaren blir sjuk

1. Om arbetstagaren på grund av sjukdom eller olycksfall är arbetsoförmögen och han eller hon inte har förorsakat sjukdomen eller olycksfallet uppsåtligen eller av grov oaktsamhet, har han eller hon rätt att få lön från arbetsgivaren enligt följande:

Anställningsförhållandets längd vid den tidpunkt då arbetstagaren insjuknar	Den avlönade periodens längd
minst en månad	21 arbetsdagar
minst 3 år men mindre än 5 år	26 arbetsdagar
minst 5 år men mindre än 10 år	31 arbetsdagar
minst 10 år	41 arbetsdagar

Om samma sjukdom återkommer inom 30 dagar efter att arbetstagaren återvänt till arbetet, räknas sjukdomstidens lönebetalningsperiod som om det vore fråga om en sjukperiod.

2. En arbetstagare med timlön får lön för sjukdomstid enligt föregående kalenderårs inkomster. Om anställningsförhållandet har fortgått i mindre än ett år räknas lönen för sjukdomstid utgående från inkomsterna från hela anställningsförhållandet. Lön för sjukdomstid betalas enligt den genomsnittliga dagslönen.

Protokollsanteckning:

I första hand betalas lönen för timmar antecknade i förteckningen över arbetstimmar. Efter att förteckningen över arbetstimmar avslutats betalas lönen enligt den genomsnittliga dagslönen.

3. Arbetsgivaren betalar den lön som ska betalas för sjukdomstiden direkt till arbetstagaren och arbetsgivaren ansöker om ersättning med stöd av sjukförsäkringslagen hos sjukförsäkringsbyrån efter att ha fått de utredningar av arbetstagaren som behövs för ansöknings.
4. Om den i sjukförsäkringslagen avsedda dagpenningen på grund av en orsak som beror på arbetstagaren själv inte betalas, eller om den betalas till ett mindre belopp än det som arbetstagaren med stöd av 16 och 17 § i sjukförsäkringslagen hade rätt till, har arbetsgivaren rätt att av lönen för sjukdomstiden dra av den del, som till följd av arbetstagarens tillvägagångssätt helt eller delvis har lämnats obetald som dagpenning i enlighet med sjukförsäkringslagen.
5. Från lönen för sjukdomstiden avdras den summa som arbetstagaren på grund av samma arbetsoförmåga får i dagpenning eller därmed jämförbar ersättning för samma tidsperiod från den sjukpenningkassa som arbetsgivaren betalar understödsavgifter till eller enligt olycksfallsförsäkringslagen, lagen om pension för arbetstagare, en annan försäkring som arbetsgivaren helt eller delvis bekostat eller trafikförsäkringslagen. Om lönen för sjukdomstiden har betalats innan någon av de ovan nämnda ersättningarna har betalats, har arbetsgivaren rätt att lyfta ersättning eller få beloppet återbetalt av arbetstagaren, dock inte till ett högre belopp än det som arbetsgivaren har betalt.
6. En arbetsgivare som på grund av ovan nämnda orsaker har varit förhindrad att arbeta är skyldig att utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren om det liksom också om när förhindret uppskattas upphöra.

7. Arbetstagaren ska på begäran visa upp ett av arbetsgivaren godkänt intyg över sin arbetsoförmåga som utfärdats av läkare, sjukskötare eller hälsovårdare. Om arbetsgivaren hänvisar till ett visst utredningsförfarande, ska arbetsgivaren betala kostnaderna som uppkommer i samband med det.

Under en epidemi kan i stället för ett läkarintyg en hälso- eller sjukvårdare på basis av en utförd undersökning utfärda ett intyg över sjukledighet för högst 3 dagar, då det är svårt att få läkartid eller då företagshälsovårdens eller den allmänna hälsovårdens tjänster inte är tillgängliga. Intyget kan förnyas endast av en läkare.

Arbetsgivaren kan godkänna en utredning av tillfällig arbetsoförmåga som varar i högst tre dagar som arbetstagaren anmäler till arbetsgivarens representant.

12 § Tillfällig frånvaro

1. När ett barn under 10 år insjuknar akut betalas lön till barnets vårdnadshavare enligt bestämmelserna om lön för sjukdomstid för en sådan kortvarig frånvaro som anses vara nödvändig för att vårda barnet eller för att vården av barnet ska kunna arrangeras.

Protokollsanteckning 1:

Längden på plötslig kortvarig frånvaro bestäms enligt vad som anses vara nödvändigt för att barnet ska kunna vårdas eller vården arrangeras. När ordnandet av vården eller vården varar 1 - 3 dagar betraktas frånvaron som sådan frånvaro som avses i avtalet.

Förutsättningen för lönebetalningen till någon annan än till en ensamförsörjare är att båda vårdnadshavarna förvärvsarbetar eller bedriver studier på heltid som kan jämföras med förvärvsarbete, och att en av vårdnadshavarna på grund av sitt förvärvsarbete, sin arbetstid, sina heltidsstudier eller sin sjukdom inte har möjlighet att arrangera vård eller själv vårda barnet. För en arbetstagare som inte är ensamförsörjare krävs därtill den andra vårdnadshavarens samtycke.

Frånvaron ska utredas enligt bestämmelserna i detta kollektivavtal om lönen för sjukdomstid. Är den andra vårdnadshavaren förhindrad att vårda barnet ska man likaså visa upp en utredning över detta.

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

Arbetstagarens semesterförmåner minskas inte på grund av den ovan nämnda frånvaron.

Protokollsanteckning 2:

En arbetstagare vars barn har en sådan svår sjukdom som avses i 4 § i statsrådets beslut 130/85 (Srb om bidrag som beviljas för vård och rehabilitering av svårt sjuka barn) har rätt att vara borta från arbetet för att delta i sådan vård, rehabilitering eller handledning av vården av sitt barn som avses i 3 § i Srb efter överenskommelse på förhand med arbetsgivaren.

2. Man strävar efter att ge arbetstagaren möjlighet till oavlönad kortvarig tillfällig frånvaro på grund av plötsliga sjukdomsfall i familjen. Arbetstagarens semesterförmåner minskas inte på grund av en sådan frånvaro.
3. Man strävar efter att ge arbetstagaren möjlighet till kortvarig tillfällig frånvaro på grund av en nära anhörigs död eller begravning. Arbetstagarens semesterförmåner eller inkomster minskas inte på grund av en sådan frånvaro. Som nära anhöriga räknas bland annat arbetstagarens maka, make, sambo, ens egna eller makans, makens eller sambons föräldrar, far- och morföräldrar, barn samt syskon.
4. Semesterförmånerna eller inkomsterna minskas inte för en arbetstagare som är medlem i kommunfullmäktige eller -styrelse eller för en arbetstagare som deltar i förhandlingar mellan branschens förbund, för att de ovan nämnda håller möte under hans eller hennes arbetstid. Semesterförmånerna eller inkomsterna minskas inte för en arbetstagare som är medlem i en valnämnd och valkommitté som enligt lag är tillsatt för statliga eller kommunala val, eller för att nämnden eller kommittén ordnar möte under den anställdas arbetstid.
5. Ifall en arbetstagare deltar i reservens repetitionsövningar, betalas åt honom eller henne skillnaden mellan lönen och reservistlönen för de dagar han eller hon deltagit i övningarna.
6. En arbetstagare vars anställningsförhållande har fortgått minst ett år, får en ledig dag med lön på sin egen 50- eller 60-årsdag, om bemärkelsedagen sammanfaller med hans eller hennes arbetsdag.
7. Arbetstagaren får en avlönad ledig dag för sitt eget bröllop eller för att registrera partnerskap.
8. Om frånvaro enligt denna paragraf ska arbetstagaren komma överens med arbetsgivaren.

13 § Familjeledighet

1. Arbetstagarens rätt till moderskapsledighet, särskild moderskapsledighet, faderskaps-, adoptions-, föräldra- och vårdledighet bestäms enligt arbetsavtalslagen och sjukförsäkringslagen.
2. En arbetstagare vars anställningsförhållande har pågått utan avbrott i minst sex (6) månader före förlossningen, betalas under moderskapsledigheten lön för en tre (3) månader lång tidsperiod med början från den första dagen i moderskapsledigheten.

Från lönen för moderskapsledigheten avdras det som den anställda får i moderskapspenning på grund av förlossningen för samma tidsperiod eller annan därmed jämförbar ersättning utgående från lag eller avtal.

För den tid som arbetsgivaren har betalat lön för moderskapsledighet åt arbetstagaren har arbetsgivaren rätt att lyfta arbetstagarens moderskapspenning eller därmed jämförbar ersättning eller så kan arbetsgivaren få motsvarande belopp tillbaka från arbetstagaren.

När en arbetstagare har adopterat ett barn under 7 års ålder och håller adoptionsledighet, betalas åt honom eller henne lön enligt bestämmelserna om moderskapsledighet.

Om dagpenning av orsaker som beror på arbetstagaren inte betalas eller om den är mindre än normalt minskar skyldigheten att betala lön med det belopp som motsvarar det obetalda beloppet.

3. En arbetstagare på faderskapsledighet betalas en lön som motsvarar skillnaden mellan lönen och faderskapspenningen för 6 vardagar enligt bestämmelserna om betalningen av lön under moderskapsledigheten.

14 § Läkareundersökningar

Läkareundersökning för att konstatera sjukdom eller graviditet

1. Arbetsgivaren ersätter inkomstbortfallet för tiden för läkareundersökning och av läkare ordinerade laboratorie- eller röntgenundersökningar i anslutning till undersökningen som genomförs i syfte att diagnostisera en sjukdom, i fall arbetstagaren inte har fått mottagningstid utanför arbetstiden med beaktande av en möjliga flexibel arbetstid. Om en plötslig tandsjukdom före vårdåtgärder medför arbetsoförmåga som kräver vård samma dag eller under samma arbetsskift, betalas arbetstagaren ersättning för inkomstbortfallet för den tid som vårdåtgärden varar, i fall arbetstagaren inte lyckas få vård utanför arbetstiden. Arbetsoförmågan och behovet av brådskande vård bevisas med ett tandläkarintyg.
2. Arbetsgivaren ersätter en gravid arbetstagare inkomstbortfallet för tiden för en undersökning som behövs för att arbetstagaren ska få det intyg av läkare eller hälsocentral som förutsätts för att arbetstagaren betalas moderskapspenning i enlighet med sjukförsäkringslagen ifall arbetstagaren inte fått mottagningstid utanför arbetstid med beaktande av möjlig flexibel arbetstid.
3. Förutsättningen för betalning av ovan nämnda ersättningar är att läkareundersökningen och eventuella laboratorie- eller röntgenundersökningar ordnas utan onödig förlust av arbetstid.
4. I fall arbetstagaren får lön för sjukdomstid för tiden för läkareundersökningen, betalas inte ersättning för inkomstbortfall med stöd av ovan nämnda stycken.
5. Arbetsgivaren ersätter de läkareundersökningar som förutsätts i körkortsförordningen.

15 § Semester

1. Semester och lön eller ersättning som betalas för semestern bestäms enligt semesterlagen.
2. Arbetstagaren har rätt till två (2) vardagar semester för varje full semesterkvalifikationsmånad.

Arbetstagare, vars anställningsförhållande före utgången av det semesterkvalifikationsår som föregår semesterperioden oavbrutet varat minst ett (1) år, har rätt till två och en halv (2 ½) vardagar semester för varje full semesterkvalifikationsmånad.

3. Den del av semestern som överskrider 24 semesterdagar ges vid en tidpunkt som arbetsgivaren bestämmer efter semesterperioden men före nästa års semesterperiod börjar.

Semester kan dock både för sommar- och vintersemesterns del ges med arbetstagarens samtycke vid en annan tidpunkt under samma kalenderår som semesterkvalifikationsåret avslutas, eller förflyttas till nästa år före semesterperioden börjar.

4. När man räknar ut semesterlönen får man dagslönen genom att dela månadslönen med talet 25.

Semesterlönen för en timavlönad arbetstagare bestäms utifrån semesterlagens lön för semesterkvalifikationsåret. För en arbetstagare vars anställningsförhållande vid slutet av semesterkvalifikationsåret (31.3) som föregår semesterperioden har fortgått i mindre än 1 år, har en semesterlön på 9 %. Om anställningsförhållandet vid ovan nämnda tidpunkt (31.3) har fortgått i minst 1 år, är semesterlönen 11,5 %.

5. Som semesterdagar räknas inte i 5 § 7 mom. nämnda särskilda lediga dagar.

16 § Semesterpremie

1. En arbetstagare betalas som semesterpremie 50 % av hans eller hennes lagstadgade semesterlön. Hälften av semesterpremien betalas på förhand i samband med betalningen av semesterlönen.
2. Som förutsättning för att få semesterpremiens första hälft är att arbetstagaren påbörjar sin semester på den meddelade eller överenskomna tidpunkten. Förutsättningen för att få den senare delen av semesterpremien är att han eller hon återgår till arbetet omedelbart efter att semestern avslutats.
3. Semesterpremien betalas emellertid, i fall arbetstagaren omedelbart innan semestern inleds eller när semestern har avslutats vid fortgående anställning har varit frånvarande med arbetsgivarens samtycke eller har varit förhindrad att arbeta på grund av skäl som nämns i 7.2 § i semesterlagen.

4. Den senare delen av semesterpremien betalas senast på nästa lönebetalningsdag efter att semester avslutats.
5. Till en arbetstagare som går i ålders-, individuell förtids- eller invalidpension betalas semesterpremien till ett belopp som uppgår till den ovan nämnda procentsatsen av arbetstagarens semesterlön och semesterersättning.

En arbetstagare som på grund av inledande av aktiv tjänst skulle förlora semesterpremien som i enlighet med kollektivavtalet för övrigt hör till honom eller henne, har rätt till semesterpremie, i fall han eller hon efter avslutad värnplikt i aktiv tjänst återgår till arbetet.

6. I fall arbetsgivaren har sagt upp arbetstagarens arbetsavtal av en orsak som inte beror på arbetstagaren så att avtalet upphör under semesterperioden, och arbetstagaren är förhindrad att återgå till arbetet efter semestern på grund av att anställningsförhållandet avslutades, förlorar arbetstagaren inte sin rätt till semesterpremie av den här anledningen.
7. Om semestern har delats, betalas efter varje avslutad del motsvarande belopp av semesterpremien med beaktande av vad som har fastställts i punkt 1–6.
8. På arbetstagarens initiativ kan man lokalt avtala om att helt eller delvis byta semesterpremien mot ledighet. Man ska samtidigt avtala om hur tidpunkten för ledigheten bestäms.

17 § Innehållning och redovisning av medlemsavgifter

1. Ifall arbetstagaren ger en fullmakt genom ett speciellt av parterna godkänt avtal om innehållning av medlemsavgifterna, kan arbetsgivaren innehålla medlemsavgifterna för Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund från arbetstagarens lön i samband med varje lönebetalning ett år i sänder enligt den procentsats som förbundet meddelat.
2. Avtalet om innehållning ifylls av arbetstagaren och undertecknas av arbetstagaren och arbetsgivaren eller dennes representant. Arbetsgivaren ska omedelbart förete löneräknaren ett exemplar av avtalet eller information om det. För arbetstagarens del ger arbetsgivaren exemplar av avtalet till förtroendepersonen, arbetstagaren eller till förbundens representant.
3. När anställningsförhållandet upphör fyller arbetsgivaren i en anmälan om avbrytande av avtalet om innehållning, som arbetstagaren och arbetsgivaren undertecknar. Arbetsgivaren ger anmälan om avbrytandet till fackavdelningen och förbundet.
4. Medlemsavgiften räknas utifrån arbetstagarens totalförtjänst. Till totalförtjänsten räknas all den lön eller motsvarande som arbetsgivaren betalar arbetstagaren och som skattas. Till totalförtjänsten hör därmed övertidsersättningar, andra tillägg, semesterpremien, semesterlönen och -ersättningen, lönen för sjukdomstid osv.
5. Arbetsgivaren redovisar den innehållna medlemsavgiften omedelbart men senast den 15 dagen under månaden efter uppbäringen till ett konto som fackförbundet meddelat.

Arbetsgivaren gör kvartalvis upp en förteckning för varje enskild arbetstagare över innehållningen och av den ska framgå arbetstagarens namn och socialskyddssignum, nummerkoden för fackavdelningen, tidpunkten för innehållningen av medlemsavgiften och omfattningen av den innehållna och till fackförbundet redovisade medlemsavgiften.

6. Ovan nämnda förteckning skickas till den penninginrättning som arbetstagarförbundet meddelat på så sätt att den det första kvartalet skickas före 15.5, det andra kvartalet före 15.8, det tredje kvartalet före 15.11 och det fjärde kvartalet före 31.1.
7. Arbetsgivaren informerar arbetstagaren om de innehållna medlemsavgifterna i lönespecifikationen eller på motsvarande sätt.
8. Arbetsgivaren gör en anteckning i arbetstagarens skattebok om beloppet av den innehållna medlemsavgiften eller ger ett skilt intyg över det.
9. Anteckningen i skatteboken eller motsvarande intyg ges i slutet av kalendermånaden och när anställningsförhållandet avslutas.

18 § Grupplivförsäkring

Arbetsgivaren tecknar på sin bekostnad en grupplivförsäkring för arbetstagarna så som det har avtalats om mellan centralorganisationerna.

19 § Möten på arbetsplatsen

Som part i detta kollektivavtal har Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund AKTs registrerade underföreningar och avdelningar, fackklubbar eller motsvarande möjlighet att utanför arbetstiden (innan arbetet inleds, under lunchrasten eller omedelbart efter avslutad arbetstid liksom under tid som infaller under veckovilan) arrangera möten om frågor som gäller arbetsplatsens anställningsförhållanden på följande villkor:

1. Om mötet på arbetsplatsen eller på en annan i denna paragraf avsedd plats ska avtalas med arbetsgivaren, om möjligt, tre dagar före det planerade mötet.
2. Arbetsgivaren anvisar en för ändamålet lämplig mötesplats som är i arbetsgivarens besittning och belägen antingen på arbetsplatsen eller i närheten av arbetsplatsen. Om det inte finns en sådan plats ska man vid behov förhandla för att nå en ändamålsenlig lösning. Vid valet av mötesplats är det viktigt att beakta att bestämmelserna om bl.a. säkerhet i arbete, arbetshygien och brandsäkerhet kan iaktas och att mötet inte stör affärs- eller produktionsverksamhet.
3. För mötesordningen och ordningen och redan i möteslokalen ansvarar den organisation och de arrangörer som har reserverat möteslokalen. Organisationens förtroendepersoner ska finnas tillgängliga under mötet.
4. Mötesarrangörerna har rätt att kalla representanter för förbundet som är avtalspart i kollektivavtalet och dess underförening samt för den aktuella centralorganisationen till mötet.

5. Arbetstagarförbundet och dess underföreningar som nämndes i denna paragrafs första stycke har rätt att fästa sina meddelanden och information på en anslagstavla på arbetsplatsen.

20 § Förtroendeperson

1. Förtroendepersonens huvudsakliga uppgift är att fungera som de fackföreningsanslutna arbetstagarnas representant på arbetsplatsen i frågor som gäller tillämpningen av kollektivavtalet.

Förtroendepersonen representerar arbetstagarna i ärenden som hänför sig till tillämpningen av kollektivavtalet, arbetslagstiftningen och arbetsreglementet och i frågor som i allmänhet gäller förhållandena mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Förtroendepersonens uppgift är också att förmedla information mellan arbetsgivaren och arbetstagarna.

Förtroendepersonen fungerar som sin organisations representant när det gäller att uppfylla 8 § i kollektivavtalslagen om förpliktelse till arbetsfred.

2. Alla de arbetstagare som hör till detta avtal har rätt att i sitt företag bland sig välja en förtroendeperson och viceförtroendeperson, vars uppgift är att representera dem i ärenden som gäller tolkningen av detta avtal och i allmänhet i ärenden som gäller arbetsvillkoren samt övervaka för deras del att detta avtal iakttas. Man ska utan dröjsmål skriftligen underrätta arbetsgivaren om valet av förtroendeperson.

Om viceförtroendeperson ska meddelas när han eller hon sköter förtroendepersonens uppgifter. Under den tiden har viceförtroendepersonen förtroendepersonens rättigheter och skyldigheter.

3. Man får inte på grund av hans eller hennes uppgift utöva påtryckning på en vald förtroendeperson och inte heller avskeda honom eller henne.
4. Om det uppstår oklarhet eller oenighet i ärenden som berör tjänstemannens lön eller anställningsförhållandet i övrigt, förses förtroendepersonen med alla de uppgifter som behövs vid utredningen av ärendet som klagomålet gäller.
5. Förtroendepersonen har rätt att, med arbetstagarens fullmakt, skriftligen få följande uppgifter om företagets fackföreningsanslutna arbetstagare:
 - a) Arbetstagarens släkt- och förnamn.
 - b) Tidpunkten för anställning för nya arbetstagare samt information om uppsagda och permitterade arbetstagare.
 - c) Lönegrupp eller motsvarande som arbetstagaren eller hans eller hennes utförda arbete hör till.

Informationen i punkt A och C har förtroendepersonen rätt att få en gång i året efter att kollektivavtalet ingåtts inom branschen och de ändringar som det förorsakat har

förverkligats inom företaget. Informationen gäller de arbetstagare som är anställda vid företaget vid den tidpunkten. För nya arbetstagares del har förtroendepersonen rätt att få informationen nämnd i punkt A-C åtminstone en gång per kvartal.

Ett vederbörligt ifyllt avtal om innehållning av medlemsavgifter kan anses vara arbetstagarens fullmakt för att ge ovan nämnda information.

Den i avtalet om förtroendepersoner avsedda förtroendepersonen har samma rätt som förtroendepersonen enligt lagen har att göra sig förtrogen med den förteckning som gjorts upp över övertidsarbete samt över den lön som betalats för detta.

6. Förtroendepersonen ska hålla den information han eller hon fått för skötseln av sina uppgifter konfidentiella.
7. Arbetsgivaren är skyldig att ersätta den inkomst som förtroendepersonen förlorar under arbetstiden på grund av förhandlingar med arbetsgivarens representanter eller då han eller hon i övrigt utför uppdrag som arbetsgivaren beordrat.
8. Arbetsavtalet för förtroendepersonen enligt 7 kap. 10 § 2 mom. i arbetsavtalslagen kan sägas upp bara om arbetet upphör helt och arbetsgivaren inte kan erbjuda honom eller henne annat arbete som motsvarar hans eller hennes yrkesskicklighet eller i övrigt passar honom eller henne eller utbilda förtroendepersonen till annat arbete enligt 7 kap. 4 § i den nämnda lagen.
9. En förtroendeperson får inte sägas upp på grund av orsaker som beror på honom eller henne utan samtycke av majoriteten av de arbetstagare som han eller hon representerar och som förutsätts i 7 kap. 10 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.
10. En förtroendepersons arbetsavtal får inte hävas eller anses hävt i strid mot bestämmelserna i 8 kap. 1-3 § i arbetsavtalslagen. Hävning av förtroendepersonens arbetsavtal på grund av att denne har brutit mot ordningsbestämmelserna är inte möjligt, ifall förtroendepersonen inte samtidigt upprepade gånger och väsentligt samt trots varning försummat skötseln av sina arbetsplikter.

Vid bedömningen av grunderna för hävning av förtroendepersonens arbetsavtal får förtroendepersonen inte försättas i en sämre ställning än de övriga arbetstagare.

11. Om förtroendepersonens arbetsavtal hävts i stridighet med detta avtal, ska arbetsgivaren betala en ersättning till förtroendepersonen som motsvarar lönen för minst 3 och högst 30 månader. Ersättningen ska bestämmas på de grunder som föreskrivs i 12 kap.2 § 2 mom. i arbetsavtalslagen. Kränkning av rättigheterna i detta avtal ska beaktas som en faktor som höjer ersättningens belopp.

En ersättning för en enligt detta avtal ogrundad permittering fastställs i enlighet med 12 kap. 1 § 1 mom i arbetsavtalslagen.

12. Bestämmelserna i den här paragrafen tillämpas på vice förtroendepersonen under den tid som han eller hon i enlighet med anmälan som förutsätts i det här avtalet vikarierar för förtroendepersonen.

13. Representanter för Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund rf har rätt att besöka arbetsplatsen vid ärenden som gäller tillämpningen av kollektivavtalet tillsammans med representanter för arbetsgivarförbundet.

21 § Utbildning

A. Yrkesutbildning

1. När arbetsgivaren ordnar utbildning för en arbetstagare eller hänvisar arbetstagaren till sådana utbildningsevenemang som anknyter sig till hans eller hennes yrke, ersätts kostnaderna för utbildningen och inkomstbortfallet. Om man är tvungen att ordna utbildning utanför den ordinarie arbetstiden, betalas lön för tiden för utbildningen som inte räknas in i arbetstiden och ersättning betalas för direkta kostnader som utbildningen ger upphov till.

Utbildning enligt yrkeskvalifikationsdirektivet (2003/59/EG) är utbildning enligt denna punkt.

2. Parterna är välvilligt inställda till arbetstagarnas yrkesinriktade påbyggnadsutbildning och fortbildning och arbetstagarna ska ges en möjlighet att delta i minst ett tillfälle per kalenderår för yrkesinriktad påbyggnadsutbildning eller fortbildning.

Protokollsanteckning:

Som yrkesinriktad utbildning anses sådan påbyggnadsutbildning och fortbildning vars uppgift är att fördjupa och komplettera utbildning som erhållits inom grundutbildningen och som ordnas av förbunden inom branschen eller av förbund som deltar i trafiksäkerhetsarbetet eller av samfund, inräknat kommunala organ och inrättningar som i allmänhet ansvarar för utbildning inom branschen.

B. Fackföreningsutbildning organiserad av fackliga organisationer

1. Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf är välvilligt inställt till all sådan kursverksamhet vars uppgift är att utöka och höja arbetstagarnas kunskap om arbetsmarknaden och ekonomin. Man strävar efter att i mån av möjlighet ge arbetstagarna möjlighet att delta i dylika kurser.
2. Till den del som Autokoulujen Työnantajyhdistys (Bilskolornas Arbetsgivarförening) och AKTs utbildningsgrupp godkänner arbetstagarpartens kurser för förtroendepersoner som en del av arbetsgivarnas understödda verksamhet, ersätts förtroendepersonens inkomstbortfall för högst en månad under kursen.
3. Deltagande i ovan avsedda kurser får inte leda till någon minskning av semester-, pensions- eller ledighetsförmåner eller andra försäkringsförmåner.

Protokollsanteckning 1:

Parterna är överens om att det är till båda parternas fördel att sträva efter att utveckla arbetstagarnas yrkesskicklighet och säkra anställningsförhållandets fortgång hos samma arbetsgivare även för en sådan arbetstagare som på eget bevåg eller annars deltagit i en ovan nämnd längre påbyggnadsutbildning inom sin bransch och är villig att fortsätta arbeta för sin tidigare arbetsgivare efter att den tagit slut.

Protokollsanteckning 2:

Parterna konstaterar att lagstiftningen som berör studieledighet iakttas inom branschens anställningsförhållanden oberoende av bestämmelserna i 8 § tredje punkten i lagen om studieledighet.

22 § Särskilda bestämmelser

1. Arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar lokalt om anskaffningen av tillbörlig skyddsklädsel och om dess underhåll för motorcykelundervisning samt för mörkerkörning och halkbaneundervisning. Arbetsgivaren bekostar skyddsklädseln.
2. Arbetsgivaren betalar kostnaderna för anskaffningen av det förarkort som används i digitala färdskrivare och kostnaderna för de regelbundet återkommande förnyelser som förutsätts i lagstiftningen för en bilskollärare som behöver förarkortet för sitt anställningsförhållande.
3. Arbetsgivaren betalar kostnaderna för anskaffningen av det yrkeskompetensbevis och kostnaderna för de regelbundet återkommande förnyelser som förutsätts i lagstiftningen för en bilskollärare som behöver yrkeskompetensbeviset för sitt anställningsförhållande.

23 § Avgörande av meningsskiljaktigheter

1. Om de meningsskiljaktigheter, som gäller tolkningen av, tillämpningen av eller överträdelser mot det här avtalet, ska förhandlas mellan arbetsgivaren och arbetstagarna eller förtroendepersonen, och, om ingen lösning kan nås, mellan avtalsparterna. Om enighet inte nås efter detta, kan tvistefrågan föras till arbetsdomstolen för avgörande.
2. Om de lokala förhandlingarna leder till resultat och den ena parten vill det, ska en promemoria utarbetas, som båda parterna undertecknar och i vilken det förhandlade ärendet kort nämns.

Om de lokala förhandlingarna inte leder till resultat och den andra parten vill underställa ärendet organisationerna för avgörande, ska i sådana fall utarbetas en promemoria, som båda parterna undertecknar och i vilken både ärendet, som förorsakat meningsskiljaktigheter, fakta och vardera partens ståndpunkt kort nämns.

3. Man ska sträva efter att förhandlingar mellan avtalsparterna påbörjas inom en vecka från det att någondera avtalsparterna har meddelat om saken.

24 § Förpliktelse till arbetsfred och följderna av avtalsbrott

1. Alla stridsåtgärder som riktar sig mot detta avtal i sin helhet eller mot någon enskild bestämmelse i det är förbjudna.
2. Följderna av avtalsbrott mot kollektivavtalet bestäms enligt centralorganisationerna Servicearbetsgivarna-FFC:s och kollektivavtalslagens pliktavtal.

25 § Avtalets giltighetstid

1. Detta avtal gäller från den 1 februari 2017 till den 31 januari 2021 och förlängs därefter med ett år i sänder, om inte någondera parten senast två månader innan avtalet löper ut skriftligen säger upp det.
2. Dessutom kan båda avtalsparterna dessförinnan skriftligen säga upp kollektivavtalet enligt följande:
 - senast 30.11.2018 så att det löper ut 31.1.2019, varvid löneförhöjningar och textändringar som avtalats mellan parterna i detta förhandlingsresultat och som träder i kraft 1.2.2019 eller därefter förfaller
 - senast 30.11.2019 så att det löper ut 31.1.2020, varvid löneförhöjningar och textändringar som avtalats mellan parterna i detta förhandlingsresultat och som träder i kraft 1.2.2020 eller därefter förfaller.
3. Bestämmelserna i detta avtal gäller tills ett nytt avtal träder i kraft eller tills det av någondera parten fastställs att förhandlingarna mellan parterna har upphört.

ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHERNA PALTA rf

BIL- OCH TRANSPORTBRANSCHENS ARBETARFÖRBUND AKT rf

ANVISNINGAR FÖR FLEXIBEL ARBETSTID

Karaktär

Flexibel arbetstid är till sin karaktär ett redskap för arbetstagaren att justera längden på sin egen ordinarie arbetstid per dygn. Det här sker på så sätt att arbetstagaren inom överenskomna ramar kan bestämma om när hans eller hennes arbetstid börjar och avslutas. I systemet med flexibel arbetstid framhävs arbetstagarens egen valfrihet. Arbetsgivaren kan inte förutsätta att arbetstagaren gör arbete utanför den överenskomna fasta arbetstiden.

Förhållande till genomsnittlig arbetstid

Flexibel arbetstid är inte samma sak som genomsnittlig arbetstid i kollektivavtalet (5.2-3 §). När man använder flexibel arbetstid planeras inte arbetsskiftens längd på förhand, utan arbetstagaren bestämmer själv längden på sin arbetsdag inom överenskomna ramar.

Ibruktagande

Enligt 5.11 § i kollektivavtalet ska ibruktagandet av flexibel arbetstid avtalas om skriftligt mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Om man på arbetsplatsen vill börja använda flexibel arbetstid, ska man först förhandla med personalen. Om ibruktagandet av flexibel arbetstid i företaget kan också förhandlas om med förtroendepersonen.

Saker som ska avtalas om vad gäller flexibel arbetstid

1. Ordinarie daglig arbetstid

Den ordinarie dagliga arbetstiden som avtalats i 5 § i kollektivavtalet.

2. Fast arbetstid

Den tid som arbetstagaren ska vara på arbetsplatsen, till exempel mellan kl 9-14. Det är viktigt att fastställa den fasta arbetstiden med tanke på arbetets organisation.

3. Flexgränserna för dygnets arbetstid

De gränser inom vilka arbetstagaren kan bestämma om när han eller hon får komma till och lämna arbetet. Se exempel 1.

4. Placeringen av vilotider

Med vilotid menas den dagliga vilotiden. Om den dagliga vilotiden kan man komma överens om enligt 6 § i kollektivavtalet.

5. Maximum för sammanräknade överskridningar och underskridningar av den ordinarie arbetstiden

Med maximum för överskridningar och underskridningar menas maximiantalet plus- eller minustimmar i flexsaldot. I 5.11 § i kollektivavtalet bestäms maximum för överskridning och underskridning.

6. Flextid

Den exakta mängden timmar som kan användas i flextid. Flextiden kan högst uppgå till högst 3 timmar baserat på kollektivavtalet, vilket gör att maximilängden på den ordinarie arbetstiden blir 11 timmar. Man kan också komma överens om en kortare flextid, som till exempel 2 timmar. Flextiden görs upp utformas av flexgränser. Om flexgränsen är 1 timme på morgonen och 1 timme på eftermiddagen, är flextiden sammanlagt 2 timmar. Då förlängs den ordinarie arbetstiden med högst 2 timmar.

Att man kommer överens om ovanstående saker är en förutsättning för en lagenlig användning av flexibel arbetstid.

Praxis vad gäller upphörande av ett anställningsförhållande

Uppsägning av avtalet

Uppsägningen av avtalet om flexibel arbetstid ska ske skriftligen med en uppsägningstid på tre månader, under vilken arbetstidssaldot utjämnas till noll. Arbetstagaren och arbetsgivaren kan även avtala om att ersätta arbetstidssaldot med pengar.

Upphörande av anställningsförhållande

När ett arbetsförhållande sägs upp av någondera parten är det skäligt att redan i detta skede uppmärksamma flexsaldot. För flexibel arbetstid tillämpas uppsägningstid på samma sätt som annars under anställningsförhållandets gång. I samband med att ett anställningsförhållande tar slut finns det vanligtvis orsak att sträva efter att flexsaldot utjämnas så nära noll som möjligt. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan till exempel komma överens om att arbetstagaren under sin uppsägningstid använder flexledighet. Arbetsgivaren kan dock inte beordra arbetstagaren att använda flexledighet.

Minus och plustimmarna i flexsaldot ska uppmärksammas i slutlönen (24 § i arbetstidslagen). Saldots plustimmar ersätts med enkel timlön. Minustimmar kan avdras från slutlönen på samma sätt. Vid räkningen av timlönen för en månadsavlönad tillämpas som divisor talet 161.

Övertidsarbete i ett system med flexibel arbetstid

Arbete som utförts utanför den ordinarie arbetstiden (på arbetsgivarens initiativ) är enligt 8 § i kollektivavtalet övertidsarbete. Det här betyder att om arbetstagaren på sitt eget initiativ

förlänger sin arbetstid över ordinarie arbetstid i enlighet med det överenskomna systemet för flexibel arbetstid så är det inte frågan om övertidsarbete, eftersom de extra arbetstimmar inte utförts på arbetsgivarens initiativ. Då är det fråga om normal ordinarie arbetstid som arbetstagaren gör inom ramarna för flexibel arbetstid.

Övertidsarbete per vecka

Den ordinarie arbetstiden under veckan är högst 40 timmar enligt kollektivavtalet. Arbetstagarens ordinarie arbetstid kan dock variera mellan veckor inom ramarna för flexgränserna. På så sätt kan arbetstagarens arbetstid per vecka vara mer än 40 timmar utan att den del som överskrider 40 timmar är övertidsarbete.

Med flexibel arbetstid kan man enbart förlänga längden på den ordinarie arbetstiden per dygn. Om arbetstagaren har utfört en femdagars arbetsvecka må-fre och arbetar på lördagen på arbetsgivarens initiativ, är detta arbete då övertidsarbete per vecka.

Arbetstidsbokföring och flex

När man använder systemet med flexibel arbetstid är det särskilt viktigt att föra en god arbetstidsbokföring. Arbetsgivaren är bl.a. skyldig att bokföra antalet arbetstimmar och de ersättningar som betalts för dem särskilt för varje arbetstagare enligt 37 § i arbetstidslagen.

Flexsaldo

Vid flexibel arbetstid ska man bokföra flexsaldo. Detta saldo varierar enligt hur arbetstagaren använder sin rätt att förlänga och förkorta sin ordinarie arbetstid per dygn.

Flexbokföring

Företaget ska ha i användning ett tydligt system för uppföljningen av arbetstagarnas flexsaldo.

Flex som använts ska särskiljas i arbetstidsbokföringen, och information om den ska regelbundet delges arbetstagaren t.ex. som en bilaga till lönespecifikationen.

Utjämningen av flex i hela lediga dagar

Arbetstagaren kan om han eller hon så önskar utjämna flextiden till hela lediga dagar. Om ledigheten ska först överenskommas med arbetsgivaren före ledigheten hålls. Lediga dagar som hållits för att jämna ut flextiden räknas som tid jämförbar med arbetstid.

Exempel 1:

- Ordinarie arbetstid 8 timmar.
- Flexid sammanlagt 3 timmar.
- Fast arbetstid 9.30 – 14.00, då arbetstagaren ska vara på arbete

- 0,5 timmes lunchpaus vid en tidpunkt som arbetstagaren väljer
- Flexgränsen 1 timme på morgonen och 2 timmar på eftermiddagen
- Ordinarie arbetstid kl 8.00 – 16.30, varav 30 minuter är lunchpaus

Då kan arbetstagarens arbetsdag högst uppgå till 11 timmar (8 timmar + 3 timmar). Lunchpausen på en halvtimme räknas inte till arbetstid.

Arbetstagaren kan påbörja sin arbetsdag tidigast kl 7.00 (1 timme före kl 8.00), eftersom flexgränsen från den ordinarie arbetstiden är 1 timme på morgonen. Arbetstagaren ska senast börja arbeta kl 9.30, då den fasta arbetstiden börjar.

Arbetstagaren kan avsluta sin arbetsdag tidigast kl 14.00, då den fasta arbetstiden avslutas. Arbetstagaren kan förlänga sin arbetsdag ända till kl 18.30 (2 timmar efter kl 16.30), eftersom flexgränsen är 2 timmar på eftermiddagen. Efter kl 18.30 är det inte möjligt att ha flexibel arbetstid.

ARBETSTIDSFÖRKORTNING

1. Förbunden har kommit överens om förkortningsdagar, som är fasta. De ifrågavarande dagarna framkommer i 5.7 § i kollektivavtalet. Bilskollärare och kontorsanställda som är medlemmar i AKT är berättigade till dessa dagar oberoende av arbetsdagens längd.
2. Därtill har man kommit överens om att förkorta arbetstiden med 4,5 dagar. Dessa dagar som grundar sig på förtjänst bestäms enligt följande:

A) Anställningsförhållanden som börjat 1.5.1989 eller före (oberoende av arbetsdagens längd):

Tid i arbete per kalenderår	Förkortning
minst 2 månader	1 dag
minst 5 månader	2 dagar
minst 8 månader	3 dagar
minst 11 månader	4,5 dagar

Ledigheterna ska ges utanför semesterperioden vid en tidpunkt bestämd av arbetsgivaren i samband med annan ledighet eller kombinerade med varandra. Man måste meddela om ledigheten minst 2 veckor på förhand. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan även ingå andra överenskommelser om hur ledigheten ges. De lediga dagarna ska ges före slutet av mars under kalenderåret som följer efter insamlingsåret.

Till ovan nämnda månader räknas de kalendermånader under vilka arbetstagaren arbetat minst 14 arbetsdagar eller i stället för arbetsdagar haft minst 14 dagar som kan likställas med arbetsdagar enligt 7 § i semesterlagen, dock icke medräknat de dagar som nämns i första punkten, dvs. dagar som ingår i moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet. Som dagar som kan likställas med arbetsdagar räknas enligt kollektivavtalet också dagar som har att göra med tillfällig frånvaro som även tjänar in semester.

Om arbetstagaren vid slutet av sitt anställningsförhållande inte fått tillgodo de lediga dagar som samlats på ovan nämnda grunder, ersätts de när anställningsförhållandet avslutas med enkel lön. Däremot om ledighet som följd av arbetstidsförkortningen vid slutet av anställningsförhållandet har getts mer än vad han eller hon vid den tidpunkten har samlat, har arbetsgivaren rätt att innehålla motsvarande mängd lön för de givna dagarna från arbetstagarens slutlön, utan att de gränser för kvittningsrätten som stadgats i 2 kap. 17 § i arbetsavtalslagen beaktas.

Frånvaro på grund av sjukdom m.m. förorsakar inte någon ändring i förkortningsdagarna som antecknats i arbetsskiftsförteckningen. De förkortningsdagar som getts som hela dagar räknas med tanke på intjäningen av semestern som dagar likställda med arbetsdagar.

B) Anställningsförhållanden som påbörjats efter 1.5.1989 (förutsätter en arbetstid per vecka på i genomsnitt 40 timmar)

Enbart de vars anställningsförhållanden påbörjats efter 1.5.1989 och vars ordinarie arbetstid är i genomsnitt 40 timmar per vecka är berättigade till den förkortning av arbetstid som nämns i punkt 2. Därutöver förutsätts att löntagaren enligt kollektivavtalet har en semester på högst 30 vardagar och att för övrigt endast kyrkliga högtider, midsommarafton, självständighetsdagen, julafton, nyårsdagen, första maj och lediga dagar som överenskommit i kollektivavtalet och andra bestämmelser i kollektivavtalet förkortar arbetstiden.

Arbetstagare som förkortar sin arbetstid genom att inte hålla de kaffepauser som nämns i 6 § 2 mom. i kollektivavtalet utan istället håller en oavbruten ledighet är också berättigade till förkortningsledighet.

PROTOKOLL OM ARBETSVILLKOREN FÖR BILSKOLORNAS KONTORSARBETARE

Protokoll om arbetsvillkoren för bilskolornas kontorsarbetare mellan Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf och Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund AKT r.f.

1 § Tillämpningsområde

Detta protokoll tillämpas på kontorsarbetare som arbetar i bilskolor och som är medlemmar i Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund med beaktande av begränsningarna som nämndes i 1 § i kollektivavtalet.

2 § Arbetstid

Arbetstiden och dess placering bestäms enligt kollektivavtalet för bilskollärare, om inte annat avtalas om mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

3 § Löner

Gruppering av kontorsarbetarnas uppgifter enligt svårighetsgrad och minimimånadslöner finns i kollektivavtalet efter detta protokoll.

4 § Andra arbetsvillkor

För andra arbetsvillkor iakttas kollektivavtalet för bilskollärare mellan Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf och Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund, förutom vad gäller de bestämmelser som enbart gäller annat arbete än kontorsarbete.

5 § Bindande verkan

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

6 § Arbetsfredsförpliktelse

1. Alla stridsåtgärder som riktar sig mot detta protokoll i sin helhet eller mot någon enskild bestämmelse i det är förbjudna.
2. Följderna av avtalsbrott mot detta protokoll bestäms enligt kollektivavtalslagens och centralorganisationerna Servicearbetsgivarna-FFC:s pliktavtal.

7 § Protokollets giltighetstid

Detta protokoll gäller fr.o.m. 1.2.2017 t.o.m. 31.1.2021 och förlängs även därefter med ett år i sänder, om inte någondera parten senast två månader innan avtalet löper ut skriftligen har sagt upp det.

Dessutom kan båda avtalsparterna dessförinnan skriftligen säga upp detta protokoll enligt följande:

- senast 30.11.2018 så att det löper ut 31.1.2019, och
- senast 30.11.2019 så att det löper ut 31.1.2020.

Bestämmelserna i detta avtal gäller tills ett nytt avtal träder i kraft eller tills det av någondera parten konstateras att förhandlingarna mellan parterna har upphört.

ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHERNA PALTA rf

BIL- OCH TRANSPORTBRANSCHENS ARBETARFÖRBUND AKT rf

ARBETSGRUPPERING ENLIGT SVÅRIGHETSGRAD FÖR KONTORSARBETARE

Grupperingsinstruktioner

När man bestämmer kravnivågruppen för kontorsarbete ska uppgiftens innehåll först klargöras. Utgående från den allmänna definitionen av arbetsgrupperingen enligt svårighetsgrad utvärderas därefter vilken grupp uppgiften närmast motsvarar.

För att underlätta grupperingen har de vanligaste uppgifterna nämnts för varje kravnivågrupp:

B Normalt kontorsarbete	C Krävande kontorsarbete
Uppgifterna är i huvudsak upprepade och förutsätter självständighet och omfattar alla grunduppgifter som utförs i bilskolor.	Uppgifterna förutsätter tidigare erfarenhet i branschen eller yrkesutbildning samt omdöme vad gäller val av förfaringssätt.
Grunduppgifter är förutom vanlig kontorsrutin och kundbetjäning också bl.a. reserveringar för körningar, reserveringar för tentamen, skötsel av betalningar.	Uppgifterna omfattar bl.a. löneräkning, delbokföring och krävande statistikföring.

För att uppnå kravnivågrupp C krävs att arbetstagaren behärskar flera uppgifter inom grupp C och ofta utför uppgifter på den här nivån.

Kontorsarbetarnas lönetabell

Helsingfors	B	C
1 året	1676,67	1724,67
2 året	1704,67	1791,67
4 året	1753,67	1863,67
6 året	1819,67	1930,67
8 året	1906,67	2014,67
11 året	1934,67	2088,67

Övriga Finland	B	C
1 året	1613,67	1662,67
2 året	1641,67	1729,67
4 året	1687,67	1794,67
6 året	1748,67	1864,67
8 året	1827,67	1947,67
11 året	1893,67	2019,67

Lönetabellerna för kontorsarbetare ovan tillämpas när man iakttar en arbetstid per vecka på 37,5 timmar.

Bil- och Transportbranschens Arbetarförbund AKT rf

Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf

Underteckningsprotokoll för kollektivavtalet för bilskollärare 13.1.2017 kl. 14.00

1. Avtalsperiod

Avtalsperioden är 1.2.2017–31.1.2021.

Båda avtalsparterna kan skriftligen säga upp kollektivavtalet enligt följande:

- senast 30.11.2018 så att det löper ut 31.1.2019, varvid löneförhöjningar och textändringar som avtalats mellan parterna i detta förhandlingsresultat och som träder i kraft 1.2.2019 eller därefter förfaller
- senast 30.11.2019 så att det löper ut 31.1.2020, varvid löneförhöjningar och textändringar som avtalats mellan parterna i detta förhandlingsresultat och som träder i kraft 1.2.2020 eller därefter förfaller.

2. Löneuppgörelse

2.1. År 2017

I enlighet med andra avtalade kollektivavtalslösningar sker ingen allmän förhöjning av kollektivavtalslönerna år 2017.

2.2. År 2018

Lönerna höjs 1.2.2018 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter med en allmän förhöjning, som fastställs före 31.12.2017 enligt modellen nedan.

Dessutom höjs tabellönerna 1.2.2018 med 0,3 procent.

Procenten för den allmänna förhöjningen räknas ut i form av ett matematiskt medelvärde av de allmänna förhöjningarna i följande jämförelsebranschers kollektivavtal som är kända före 31.12.2017 och som har genomförts/genomförs 1.11.2017–31.10.2018 med beaktande av längden på perioderna för den allmänna förhöjningen:

- Kollektivavtalet för arbetstagare inom teknologiindustrin (Metallarbetarförbundet rf och Teknologiindustrin rf),
- Kollektivavtalet för den kemiska basindustrin (TEAM Industribranschernas fackförbund rf och Kemiindustrin rf),
- Kollektivavtalet för arbetstagare inom den mekaniska skogsindustrin (Trä- och specialbranschernas förbund rf, Metallarbetarförbundet rf, Elbranschernas fackförbund rf och Skogsindustrin rf),
- Pappersindustrins kollektivavtal (Pappersförbundet rf och Skogsindustrin rf).

Om ovan nämnda industriförbund fusioneras har det ingen som helst inverkan på ovan nämnda punkt.

Om en enskild avtalsbransch saknar en förhandlingslösning för den ifrågavarande tiden 31.12.2017 eller om den allmänna förhöjningen i en enskild avtalsbransch är noll eller negativ, tas den inte med i beräkningarna när den allmänna förhöjningen beräknas 1.2.2018.

Om ingen av jämförelsebranscherna före 31.12.2017 har nått någon uppgörelse i förhandlingarna, avtalar parterna om eventuella ändringar av granskningstidpunkterna och hur och när lönejusteringarna genomförs.

Från beloppet för de allmänna förhöjningarna i jämförelsebranscherna avdras procentuellt den kostnadseffekt med vilken ifrågavarande bransch har avtalat om till exempel strukturella texter/ändringar i sitt kollektivavtal. Man ska gemensamt avtala om att utesluta en sådan "strukturell" löneförhöjning.

Den procentuella allmänna förhöjning som ovan nämnda beräkningsmodell resulterar i räknas om till euro och cent utifrån förtjänsten för ordinarie arbetstid enligt den senaste lönestatistiken för arbetstagare vid bilskolor (det tal som fås avrundas inte ännu). Tabelllönerna (bilskollärare och kontorsarbetare) höjs med ett belopp som motsvarar den allmänna förhöjningen från och med tidpunkten för den allmänna förhöjningen. Detta tal multipliceras med 1,003 (som även innehåller förhöjningen av tabelllönerna med 0,3 %) och det tal som erhålls avrundas till hela euro enligt de matematiska avrundningsreglerna.

Om förbunden inte når en uppgörelse om omfattningen av den allmänna förhöjningen före 31.12.2017, tillsätts på initiativ av någondera parten en förlikningsnämnd för att avgöra tvisten. Båda avtalsparterna utser en medlem till förlikningsnämnden och kallar riksförlikningsmannen till ordförande. Nämnden ska ge sin lösning före 15.1.2018.

2.3. År 2019

Lönerna höjs 1.2.2019 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter enligt modellen nedan.

Dessutom höjs tabelllönerna 1.2.2019 med 0,15 procent.

Procenten för den allmänna förhöjningen räknas ut i form av ett matematiskt medelvärde av de allmänna förhöjningarna i följande jämförelsebranschens kollektivavtal som är kända före 31.12.2018 och som har genomförts/genomförs 1.11.2018–31.10.2019 med beaktande av längden på perioderna för den allmänna förhöjningen:

- Kollektivavtalet för arbetstagare inom teknologiindustrin (Metallarbetarförbundet rf och Teknologiindustrin rf),
- Kollektivavtalet för den kemiska basindustrin (TEAM Industribranschernas fackförbund rf och Kemiindustrin rf),
- Kollektivavtalet för arbetstagare inom den mekaniska skogsindustrin (Trä- och specialbranschernas förbund rf, Metallarbetarförbundet rf, Elbranschernas fackförbund rf och Skogsindustrin rf),
- Pappersindustrins kollektivavtal (Pappersförbundet rf och Skogsindustrin rf).

Om ovan nämnda industriförbund fusioneras har det ingen som helst inverkan på ovan nämnda punkt.

Om en enskild avtalsbransch saknar en förhandlingslösning för den ifrågavarande tiden 31.12.2018 eller om den allmänna förhöjningen i en enskild avtalsbransch är noll eller negativ, tas den inte med i beräkningarna när den allmänna förhöjningen beräknas 1.2.2019.

Om ingen av jämförelsebranscherna före 31.12.2018 har nått någon uppgörelse i förhandlingarna, avtalar parterna om eventuella ändringar av granskningstidpunkterna och hur och när lönejusteringarna genomförs.

Från beloppet för de allmänna förhöjningarna i jämförelsebranscherna avdras procentuellt den kostnadseffekt med vilken ifrågavarande bransch har avtalat om till exempel strukturella texter/ändringar i sitt kollektivavtal. Man ska gemensamt avtala om att utesluta en sådan "strukturell" löneförhöjning.

Den procentuella allmänna förhöjning som ovan nämnda beräkningsmodell resulterar i räknas om till euro och cent utifrån förtjänsten för ordinarie arbetstid enligt den senaste lönestatistiken för arbetstagare vid bilskolor (det tal som fås avrundas inte ännu). Tabelllönerna (bilskollärare och kontorsarbetare) höjs med ett belopp som motsvarar den allmänna förhöjningen från och med tidpunkten för den allmänna förhöjningen. Detta tal multipliceras med 1,0015 (som även innehåller förhöjningen av tabelllönerna med 0,15 %) och det tal som erhålls avrundas till hela euro enligt de matematiska avrundningsreglerna.

Om förbunden inte når en uppgörelse om omfattningen av den allmänna förhöjningen före 31.12.2018, tillsätts på initiativ av någondera parten en förlikningsnämnd för att avgöra tvisten. Båda avtalsparterna utser en medlem till förlikningsnämnden och kallar riksförlikningsmannen till ordförande. Nämnden ska ge sin lösning före 15.1.2019.

2.4. År 2020

Lönerna höjs 1.2.2020 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter med en allmän förhöjning, som fastställs enligt modellen nedan.

Dessutom höjs tabelllönerna 1.2.2020 med 0,15 procent.

Procenten för den allmänna förhöjningen räknas ut i form av ett matematiskt medelvärde av de allmänna förhöjningarna i följande jämförelsebranschers kollektivavtal som är kända före 31.12.2019 och som har genomförts/genomförs 1.11.2019–31.10.2020 med beaktande av längden på perioderna för den allmänna förhöjningen:

- Kollektivavtalet för arbetstagare inom teknologiindustrin (Metallarbetarförbundet rf och Teknologiindustrin rf),
- Kollektivavtalet för den kemiska basindustrin (TEAM Industribranschernas fackförbund rf och Kemiindustrin rf),
- Kollektivavtalet för arbetstagare inom den mekaniska skogsindustrin (Trä- och specialbranschernas förbund rf, Metallarbetarförbundet rf, Elbranschernas fackförbund rf och Skogsindustrin rf),

– Pappersindustrins kollektivavtal (Pappersförbundet rf och Skogsindustrin rf).

Om ovan nämnda industriförbund fusioneras har det ingen som helst inverkan på ovan nämnda punkt.

Om en enskild avtalsbransch saknar en förhandlingslösning för den ifrågavarande tiden 31.12.2019 eller om den allmänna förhöjningen i en enskild avtalsbransch är noll eller negativ, tas den inte med i beräkningarna när den allmänna förhöjningen beräknas 1.2.2020.

Om ingen av jämförelsebranscherna före 31.12.2019 har nått någon uppgörelse i förhandlingarna, avtalar parterna om eventuella ändringar av granskningstidpunkterna och hur och när lönejusteringarna genomförs.

Från beloppet för de allmänna förhöjningarna i jämförelsebranscherna avdras procentuellt den kostnadseffekt med vilken ifrågavarande bransch har avtalat om till exempel strukturella texter/ändringar i sitt kollektivavtal. Man ska gemensamt avtala om att utesluta en sådan "strukturell" löneförhöjning.

Den procentuella allmänna förhöjning som ovan nämnda beräkningsmodell resulterar i räknas om till euro och cent utifrån förtjänsten för ordinarie arbetstid enligt den senaste lönestatistiken för arbetstagare vid bilskolor (det tal som fås avrundas inte ännu). Tabelllönerna (bilskollärare och kontorsarbetare) höjs med ett belopp som motsvarar den allmänna förhöjningen från och med tidpunkten för den allmänna förhöjningen. Detta tal multipliceras med 1,0015 (som även innehåller förhöjningen av tabelllönerna med 0,15 %) och det tal som erhålls avrundas till hela euro enligt de matematiska avrundningsreglerna.

Om förbunden inte når en uppgörelse om omfattningen av den allmänna förhöjningen före 31.12.2019, tillsätts på initiativ av någondera parten en förlikningsnämnd för att avgöra tvisten. Båda avtalsparterna utser en medlem till förlikningsnämnden och kallar riksförlikningsmannen till ordförande. Nämnden ska ge sin lösning före 15.1.2020.

3. Textändringar

3.1 Kollektivavtalet 3 §

Första meningen i 1 mom. ändras och lyder fr.o.m. 1.2.2017 på följande sätt:

När anställningsförhållandet inleds kan man avtala om en provotid på högst två månader...

Första meningen i 1 mom. ändras och lyder fr.o.m. 1.2.2018 på följande sätt:

När anställningsförhållandet inleds kan man avtala om en provotid på högst tre månader...

En ny mening läggs till i början av 2 mom.:

Ett arbetsavtal ska ingås skriftligen.

3.2 Kollektivavtalet 5 §

En ny mening läggs till i slutet av 5 mom.:

Vid företag som är medlemmar i Palta kan man av särskilda skäl avtala om att den ordinarie arbetstiden slutar klockan 24. Avtalet kan ingås antingen med förtroendemannen eller med arbetstägaren. Avtalet ska alltid ingås skriftligen. För arbete som utförs kl. 20–24 betalas då ett förhöjt kvällstillägg, vars storlek är 30 procent av arbetstägarens timlön.

3.3. Kollektivavtalet 11 §

Ett nytt stycke läggs till efter tabellen i slutet av 1 mom.:

Om samma sjukdom återkommer inom 30 dagar efter att arbetstägaren återvänt till arbetet, räknas sjukdomstidens lönebetalningsperiod som om det vore fråga om en sjukperiod.

4. Arbetsgrupper

4.1 Arbetstidsbank

En arbetsgrupp tillsätts att utreda införandet av en arbetstidsbank och förtydliga bestämmelserna om flexibel arbetstid. Under avtalsperioden följs ibruktagandet av flexibel arbetstid upp i företagen bl.a. genom att be att avtal gjorda i företagen ska granskas av parterna. Om det uppstår ovisshet eller problem vad gäller användningen av flexibel arbetstid ska arbetsgruppen behandla dessa frågor omedelbart och göra upp tilläggsanvisningar för att lösa problemen.

Arbetsgruppens arbete ska vara klart 30.9.2018. Eventuella ändringar av kollektivavtalet som arbetsgruppen slagit fast kan införas i kollektivavtalet under pågående avtalsperiod enligt principen om kontinuerliga förhandlingar.

4.2 Arbetsgruppen för lagändringar

En arbetsgrupp tillsätts att utreda eventuella behov av ändringar i kollektivavtalet till följd av eventuella lagändringar som riktar sig mot branschen. Eventuella ändringar av kollektivavtalet som arbetsgruppen slagit fast kan införas i kollektivavtalet under pågående avtalsperiod enligt principen om kontinuerliga förhandlingar.

5. Lagändringar

Parterna konstaterar att de ändringar av lagstiftningen gällande omställningsskydd, samarbete mellan arbetsgivaren och personalen samt företagshälsovård utifrån konkurrenskraftsavtalet (RP 211/2016) som trädde i kraft 1.1.2017 även tillämpas inom tillämpningsområdet för kollektivavtalet för bilskollärare med iakttagande av lagstiftningens tillämpningsområde. Lagstiftningen utgör inte en del av kollektivavtalet.

PALTA rf

Terhi Salonpää-Paananen Maarit Leppänen Joni Kuusisto Pekka Kari

AKT rf

Jari Kudjoi

Jyrki Halvari

Lasse Aaltonen

