

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 svensk-språkiga 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 ruot-sinkielisestä 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 bingoanställda

1.2.2017–31.1.2018

Innehållsförteckning

Underteckningsprotokoll.....	1
1 § Avtalets omfattning.....	5
2 § Arbetets ledning och fördelning samt organisationsrätt.....	5
3 § Anställning.....	5
4 § Anställningsförhållandets upphörande	6
5 § Löner	7
6 § Arbetstid	8
7 § Mertidsarbete	10
8 § Förhöjd lön	10
9 § Söckenhelgersättning	11
10 § Lön för sjuktid.....	13
11 § Moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet	15
12 § Läkarundersökningar.....	16
13 § Semester.....	17
14 § Semesterpenning	17
15 § Tillfällig frånvaro	19
16 § Ersättning för resekostnader	20
17 § Grupplivförsäkring	20
18 § Uppbörd av medlemsavgifter.....	20
19 § Förtroendeman.....	20
20 § Lokala avtal	20
21 § Arbetsplatsmöten	21
22 § Särskilda bestämmelser	21
23 § Avgörande av meningsskiljaktigheter	21
24 § Arbetsstridsåtgärder	22
25 § Avtalets giltighetstid.....	22
Tabelltimlönerna fr.o.m. 1.2.2017.....	23
Dyrortsklassificering av kommunerna.....	24

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL

Kollektivavtal för bingoanställda 1.2.2017–31.1.2018

Tid 25.10.2016

Plats Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf

Närvarande Olli Nurminen, Palta Marko Lindfors, PAM
Tarja Pajuniemi, PAM
Jarkko Viitanen, PAM

1 Utgångspunkter

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

Det konstaterades att parterna den 31 maj 2016 nådde ett förhandlingsresultat om ett nytt kollektivavtal enligt konkurrenskraftsavtalet som man beslöt att underteckna.

Man kom överens om att protokollet justeras vid detta möte och att det undertecknas av parterna.

2 Avtalsperiod

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

3 Förlängning av arbetstiden

Den årliga arbetstiden förlängs med i genomsnitt 24 timmar utan att den årliga inkomstnivån ändras. Förlängningen av den årliga arbetstiden genomförs fr.o.m. 1.1.2017 på det sätt som anges nedan och i alla arbetstidsformer enligt kollektivavtalet.

Förlängningen av arbetstiden genomförs i första hand genom lokala avtal som beaktar företagets och personalens behov.

Om man inte avtalar om hur förlängningen ska genomföras, ökar antalet ordinarie arbetstimmar per vecka enligt kollektivavtalets arbetstidsbestämmelser med 0,5 timmar så att den ordinarie arbetstiden per vecka är högst 38,5 timmar. Arbetstiden per dygn får uppgå till högst 8 timmar. Ändringen av arbetstiden per vecka beaktas också i genomsnittlig arbetstid.

Antalet timmar som den årliga arbetstiden för en deltidsanställd arbetstagare förlängs enligt denna punkt beräknas enligt förhållandet mellan arbetstagarens avtalade antal arbetstimmar enligt arbetsavtalet den 1 januari och motsvarande full arbetstid.

Antalet timmar som den årliga arbetstiden för en visstidsanställd arbetstagare förlängs enligt denna punkt beräknas enligt förhållandet mellan anställningsförhållandets längd under det ifrågavarande kalenderåret och tolv månader. För den förlängda arbetstiden betalas ingen separat ersättning och den ger inte upphov till mertids- eller övertidsarbete som ska ersättas.

Förlängningen av arbetstiden för arbetstagare som arbetar mindre än 38 timmar per vecka kan också genomföras så att yrkesutbildning eller annan utbildning som är en förutsättning för utförandet av arbetet eller någon annan tillställning som ordnas av arbetsgivaren där det krävs att arbetstagaren närvarar och som tidigare räknades in i arbetstiden flyttas utanför den egentliga arbetstiden och inte berättigar till lön.

För nya arbetstagare kan förlängningen av arbetstiden även användas för introduktion i arbetet, till exempel så att i 50 procents arbetstid kan introduktion ordnas i totalt 12 timmar uppdelat i tre fyratimmarspass.

Arbetsgivaren bestämmer om tidpunkten för den utbildning eller annan tillställning som nämns ovan senast två veckor på förhand. Längden på förlängning av arbetstid som förläggs till en ledig dag är minst sex timmar, om man inte lokalt avtalar om något annat. Lokalt kan man också avtala om arrangemang som avviker från det som nämns ovan.

4 Lokala avtal

4.1 Allmänt främjande av lokala avtal

Lokala avtal förutsätter en öppen och förtroendeskapande dialog mellan arbetsgivaren och personalen. Den primära verksamhetsmodellen bör vara beredskap att genom initiativtagning försöka hitta de bästa möjliga lösningarna som främjar de anställdas förmåner och sammanjämkning av dessa på ett sätt som beaktar de lokala behoven. Parterna förväntas ta sitt ansvar för den egna arbetsplatsens framgång.

Genom samarbete och lokala avtal inom ramen för detta påverkas företagets produktivitet, konkurrenskraft samt upprätthållande och utveckling av sysselsättningen. Samtidigt skapas också förutsättningar för att förbättra arbetshälsan. Lokala avtal bör särskilt betraktas som redskap för utveckling av verksamheten.

En ny punkt om lokala avtal läggs till i kollektivavtalet

”Det är möjligt att ingå lokala avtal som nämns i bestämmelserna i kollektivavtalet i de frågor där kollektivavtalets paragrafer tillåter detta.

Lokala avtal ingås mellan arbetsgivaren och förtroendemannen eller mellan arbetsgivaren och arbetstagarna om ingen förtroendeman har valts. Ett avtal som ingåtts med förtroendemannen binder de arbetstagare som förtroendemannen ska anses företräda.

Ett lokalt avtal kan ingås så att det gäller tillsvidare eller för viss tid. Om ett tidsbundet avtal har ingåtts så att det gäller över ett år, kan det därefter sägas upp på samma sätt som ett avtal som gäller tills vidare.

Ett avtal som gäller tillsvidare kan sägas upp med tre månaders uppsägningstid, om man inte har avtalat om en annan uppsägningstid då det lokala avtalet ingicks.

Det lokala avtalet ska ingås skriftligen om någondera av parterna så önskar. Då träder avtalet i kraft först efter att båda parterna har undertecknat det.

Ett lokalt avtal får inte framföras som ett arbetsavtalsvillkor för en nyanställd under provotiden, om det inte är frågan om ett lokalt avtal som är i allmänt bruk inom arbetstagargruppen eller ett lokalt avtal som ingåtts med förtroendemannen.

Ett lokalt avtal som avses i denna paragraf utgör en del av det gällande kollektivavtalet.”

4.2 Lokala avtal i exceptionella situationer – överlevnadsklausul

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

Förhandlingar om införandet av ett system med en arbetstidsbank ska hållas före 31.12.2016 och därvid ska man i tillämpliga delar beakta vad som står i ramavtalet mellan Palta och PAM om arbetstidsbanken.

4.5. Anmälan om kortvarig sjukfrånvaro

Ett nytt stycke läggs till i kollektivavtalet (10 §)

Som en del av uppföljningen och hanteringen av sjukfrånvaro kan man vid företaget tillämpa ett förfarande där arbetstagaren själv anmäler sjukfrånvaro. Förfarandet innebär att arbetstagaren själv kan sjukanmäla sig till arbetsgivaren utan intyg över arbetsoförmågan från läkare eller hälsovårdare. Förfarandet gäller situationer där arbetstagaren är frånvarande i högst tre dygn. Arbetsoförmåga ska anmälas till arbetsgivaren utan dröjsmål.

Om arbetsgivaren har grundad orsak att tvivla på arbetstagarens arbetsoförmåga, kan arbetsgivaren alltid begära att arbetstagaren av företagsläkaren eller annan läkare som arbetsgivaren utser skaffar ett läkarutlåtande som en förutsättning för rätten till frånvaro och lönebetalningsskyldigheten.

5 Övriga ärenden

Före 31.12.2016 ska parterna utreda möjligheterna att avlägsna dyrortsklass II som avtalats i Tyka-avtalet.

6 Avtalets bindande verkan

Detta avtal gäller fr.o.m. 1.2.2017 t.o.m. 31.1.2018 och förlängs därefter med ett år i sänder, om inte någondera parten senast två månader innan avtalet löper ut skriftligen säger upp avtalet.

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

ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHERNA PALTA RF

SERVICEFACKET PAM RF

KOLLEKTIVAVTAL FÖR BINGOANSTÄLLDA

1 § Avtalets omfattning

I detta kollektivavtal bestäms om arbets- och lönevillkoren för bingoanställda.

Protokollsanteckning:

Detta kollektivavtal tillämpas även på vaktmästare på bingohallarna samt på tipsinlämningen och därmed förknippade arbeten i samband med bingohallarna.

2 § Arbetets ledning och fördelning samt 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. Organisationsrätten är ömsesidigt okränkbar.
3. Om en arbetstagare anser att han eller hon i strid med bestämmelserna i den här paragrafen har sagts upp på grund av att han eller hon tillhör en arbetstagarorganisation, ska arbetstagaren, innan han eller hon vidtar andra åtgärder, genom sin organisation begära att frågan utreds.
4. Som en del av detta kollektivavtal tillämpas följande centralorganisationsavtal som är i kraft på underteckningsdagen:

Allmänt avtal (AAC-FFC)

Förtroendemannaavtal (PT-FFC)

Samarbetsavtal (AAC-FFC)

Utbildningsavtal (ETL - PAM)

Rekommendation rörande förebyggande av missbruksproblem, handläggning av missbruksfrågor och vårdhänvisning på arbetsplatserna (EK – FFC)

Avtal angående personalbespisning (AAC-FFC)

Protokoll angående viten i enlighet med vad som stadgas i lagen om kollektivavtal (AAC – FFC)

5. Om det görs ändringar i de ovannämnda avtalen medan detta kollektivavtal är i kraft eller om det ingås nya avtal mellan centralorganisationerna, iakttas de senaste avtalen, om inte annat har avtalats mellan centralorganisationerna eller om ingendera av organisationerna har sagt upp de nya avtalen.

3 § Anställning

1. I början av anställningen kan man avtala om en prøvotid på högst fyra månader. Prövotiden får dock utgöra högst hälften av arbetsavtalstiden i sådana fall då ett anställningsförhållande på viss tid understiger åtta månader. Om inte annat har avtalats, inleds anställningsförhållandet med en prøvotid på en månad, förutsatt att arbetsgivaren har meddelat arbetstagaren om denna prøvotid på en månad när arbetsavtalet har ingåtts. Under prøvotiden kan arbetsavtalet hävas av vardera parten utan hänsyn till uppsägningstiden.

Då upphör anställningsförhållandet i slutet av den arbetsdag under vilken uppsägningsanmälan har tillställts motparten.

Protokollsanteckning:

Ett skriftligt arbetsavtal ska uppgöras senast en månad efter anställningsförhållandets början. Det rekommenderas av avtalsparterna att man tillämpar den arbetsavtalsmodell som avtalsparterna gemensamt har utvecklat.

2. Arbetsgivaren meddelar arbetstagaren vid tidpunkten för dennes anställning vem som är den i detta avtal avsedda förtroendemannen.

4 § Anställningsförhållandets upphörande

1. När arbetsgivaren säger upp ett arbetsavtal som gäller tills vidare, iakttas nedanstående uppsägningstider som baserar sig på anställningsförhållandets längd:

0–1 år	14 dagar
över 1–4 år	1 mån.
över 4–8 år	2 mån.
över 8–12 år	4 mån.
över 12 år	6 mån.

Om arbetstagaren säger upp ett arbetsavtal som gäller tills vidare är uppsägningstiden 14 dagar vid högst fem års anställning och en månad vid över fem års anställning.

Uppsägningstiden inleds en dag efter uppsägningen.

2. Ett anställningsförhållande kan hävas av vardera parten enligt förutsättningar som anges i lag. Då upphör anställningsförhållandet omedelbart. Om hävandet av arbetsavtal under provotiden stadgas i 3 paragraf i detta avtal.
3. Uppsägningen och hävandet av anställningsförhållandet ska ske skriftligt eller på ett annat verifierbart sätt. Då så fordras, ska arbetstagaren skriftligen meddelas om grunden för uppsägningen och om tidpunkten då anställningsförhållandet kommer att upphöra.
4. Ett arbetsavtal för viss tid eller ett avtal som annars kan förstås som tidsbestämt upphör utan uppsägning vid den avtalade tidens utgång om inte annat har avtalats. Om endast arbetsgivaren och inte arbetstagaren känner till grunden för uppsägningen ska arbetsgivaren i god tid underrätta arbetstagaren om att anställningsförhållandet beräknas upphöra ifall längden på arbetsperioden inte är bunden till kalendertid.
5. Om arbetstagaren underlåter att iakttä uppsägningstiden, är han eller hon skyldig att till arbetsgivaren erlægga ett belopp som motsvarar lönen för den försummade uppsägningstiden. Detta med undantag av sådana fall där arbetstagaren enligt lag eller detta avtal är berättigad till att häva arbetsavtalet

eller annars avsluta anställningsförhållandet utan uppsägningstid. Det nämnda skadeståndsbeloppet kan avhållas från arbetstagarens fordringar i enlighet med vad som stadgas i 6 kap.4 § i arbetsavtalslagen.

6. En arbetsgivare som underlåter att iaktta den ovannämnda uppsägningstiden är skyldig att till arbetstagaren betala full lön för den tid eller en del av tiden som motsvarar uppsägningstiden som inte iakttagits. Då upphör anställningsförhållandet efter att uppsägningstiden gått ut.
7. En tillsvidareanställd arbetstagare kan permitteras i enlighet med det som stadgas i arbetsavtalslagen. Permitteringsvarseltiden som avses i lagen är för arbetstagare som omfattas av detta kollektivavtal 14 dagar.
Arbetsgivaren får permittera en visstidsanställd arbetstagare endast om han eller hon arbetar som vikarie för en ordinarie arbetstagare och om arbetsgivaren skulle ha rätt permittera den ordinarie arbetstagaren om han eller hon arbetade.
8. I fall en bingohall stängs av myndigheter är arbetsgivaren skyldig att omedelbart underrätta arbetstagarna om detta.

5 § Löner

1. Tabelltimlönerna ingår som bilaga i detta kollektivavtal.
2. Som tjänstetid som ökar antalet tjänsteår avses sådant arbete på bingobranchen där arbetstagarens ordinarie arbetstid har i genomsnitt varit minst 15 timmar i veckan. Om en sådan arbetstagare är frånvarande från arbetet på ett sätt som kan likställas med arbetstiden enligt 7 § 2 mom. i semesterlagen ökas tjänstetiden likaså.

3. Klassificering enligt ort

För utbetald lön iakttas den allmänna dyrortsklassificeringen som statsrådet har bekräftat samt den kommunala indelningen som gäller på avtalets underteckningsdag och som framgår av förteckningen som ingår som bilaga i detta avtal.

4. Lönespecifikation

I samband med lönebetalningen ska arbetstagaren få en lönespecifikation varav åtminstone följande ska framgå:

- arbetstagarens namn
- grundlön
- olika tillägg
- antalet arbetstimmar
- övertidstimmar och övertidsersättning
- förskottsinnehållning
- medlemsavgift till fackförening
- arbetstagarens arbetspensionsavgift
- arbetstagarens arbetslöshetsförsäkringspremie
- lön efter avdrag

6 § Arbetstid

1. Vad gäller arbetstid iakttas det som stadgas i arbetstidslagen.
2. Arbetstagarens ordinarie arbetstid är högst 8 timmar per dygn och 38 timmar per vecka. Mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtalas om att arbetstiden är högst 10 timmar per dygn och högst 40 timmar per vecka.

Den ordinarie veckoarbetstiden kan också arrangeras som genomsnittlig, förutsatt att man på förhand har gjort upp en arbetsskiftsförteckning för åtminstone den tid inom vilken den ordinarie veckoarbetstiden utjämnas till det tillämpliga genomsnittet. Den ordinarie veckoarbetstiden som anges i arbetsskiftsförteckningen får inte överskrida 54 timmar under någon enskild vecka.

3. De centrala arbetsmarknadsorganisationernas konkurrenskraftsavtal som ingicks 14.6.2016 för att förlänga den årliga arbetstiden med 24 timmar:

Den årliga arbetstiden förlängs fr.o.m. 1.1.2017 med i genomsnitt 24 timmar utan att inkomstnivån ändras. För den förlängda arbetstiden betalas ingen separat ersättning och den ger inte upphov till mertids- eller övertidsarbete som ska ersättas.

Antalet timmar som den årliga arbetstiden för en deltidsanställd arbetstagare förlängs beräknas enligt förhållandet mellan arbetstagarens avtalade ordinarie arbetstid enligt arbetsavtalet den 1 januari och motsvarande full arbetstid. Antalet timmar som den årliga arbetstiden för en visstidsanställd arbetstagare förlängs enligt denna punkt beräknas enligt förhållandet mellan anställningsförhållandets längd under det ifrågavarande kalenderåret och tolv månader.

Förlängningen av arbetstiden genomförs i första hand genom lokala avtal som beaktar företagets och personalens behov.

Exempel:

Förlängningen av arbetstiden kan till exempel genomföras så att yrkesutbildning eller annan utbildning som är en förutsättning för utförandet av arbetet eller någon annan tillställning som ordnas av arbetsgivaren där det krävs att arbetstagaren närvarar och som tidigare räknades in i arbetstiden flyttas och ordnas utanför den egentliga arbetstiden och inte berättigar till lön.

För nya arbetstagare kan förlängningen av arbetstiden även användas för introduktion i arbetet. Antalet förlängningstimmar beror på den avtalade arbetstiden så att till exempel i 50 procents arbetstid kan introduktion ordnas i totalt 12 timmar uppdelat i tre fyratimmarspass.

Om man inte lokalt kommer överens om förlängningen av arbetstiden, genomförs förlängningen på det sätt som nämns nedan:

- a) En arbetstagare vars ordinarie arbetstid är högst 8 timmar per dygn och 38 timmar per vecka:

Den ordinarie arbetstiden per vecka förlängs med 0,5 timmar så att den ordinarie arbetstiden per vecka här högst 38,5 timmar. Arbetstiden per dygn får uppgå till högst 8 timmar.

b) Genomsnittlig arbetstid per vecka

Arbetstiden per vecka förlängs med 0,5 timmar. Den ordinarie veckoarbetstiden som anges i arbetsskiftsförteckningen får dock inte överskrida 54 timmar under någon enskild vecka.

c) Förlängning av arbetstiden i form av utbildning eller annan tillställning

Förlängningen av arbetstiden kan genomföras så att yrkesutbildning eller annan utbildning som är en förutsättning för utförandet av arbetet eller någon annan tillställning som ordnas av arbetsgivaren där det krävs att arbetstagaren närvarar och som tidigare räknades in i arbetstiden flyttas och ordnas utanför den egentliga arbetstiden och inte berättigar till lön.

d) Nya arbetstagare

Om man inte har avtalat om något annat, kan förlängningen av arbetstiden användas för introduktion i arbetet.

4. Signatärförbunden är överens om att oändamålsenligt korta arbetsskift bör undvikas. Arbetsskiftet ska inte underskrida fyra timmar om inte arbetstagarens egna behov så förutsätter eller om inte något annat särskilt skäl såsom arbetets natur, arbetets kortvarighet, behovet av arbetskraft eller ett annat skäl angående användningen av arbetskraft föreligger.
5. Mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtalas om att arbetstiden utjämnas enligt arbetstidsschemat under flera veckor. I arbetstidsschemat avtalas om de centrala principerna angående fördelningen av arbetstiden. En utjämningsperiod får då vara högst fyra månader eller, av särskilda skäl, högst ett år.

Om det införs ett arbetstidssystem som baserar sig på ett arbetstidsschema, ska avtalet om detta ingås skriftligt. Då kommer man åtminstone överens om utjämningsperiodens längd och om den ordinarie arbetstiden som ska tillämpas. Det kan avtalas om att systemet antingen tillämpas för en viss tid eller tills vidare.

Ett avtal som gäller tills vidare kan efter ett år sägas upp med en uppsägningstid på två månader. Den innevarande utjämningsperioden upphör dock inte förrän perioden löper ut. Det kan överenskommas att det av särskilt vägande och oförutsägbara skäl är möjligt att säga upp ett visstidsavtal eller ett avtal som gäller tills vidare men som har varit i kraft mindre än ett år. I detta fall kan man även komma överens om en uppsägningstid på två månader.

6. Arbetstagaren ska få minst en oavbruten veckovila på 35 timmar (en s.k. veckovilodag) per varje full arbetsvecka.

Protokollsanteckning:

Om inte annat avtalas lokalt, ska arbetsskiftsförteckningen göras upp så att arbetstagaren minst en gång under en oavbruten tidsperiod på tre veckor får två lediga dagar i följd och att antalet arbetsskift i följd inte överskrider åtta.

7. Arbetsveckan inleds på måndag.
8. Det ska göras upp en arbetsskiftsförteckning över arbetsskift för minst två veckor åt gången, och den ska delges arbetstagarna minst en vecka innan en

ny period inleds. Av denna förteckning ska också framgå varje arbetstagares lediga dagar.

En offentliggjord arbetsskiftsförteckning kan ändras endast efter en gemensam överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Om särskilda skäl så förutsätter kan arbetsgivaren och arbetstagaren också annars komma överens om hur lång tid en arbetsskiftsförteckning omfattar och inom vilken tid den ska delges arbetstagarna. Då förutsätts dessutom att arbetsgivaren och förtroendemannen gemensamt har fastställt att särskilda skäl föreligger.

9. Då den ordinarie arbetstiden är minst sju timmar, ska arbetstagarna få en minst 30 minuter lång måltidspaus som inte ingår i arbetstiden.
10. Då den ordinarie arbetstiden per dygn underskrider sju timmar, ska arbetstagarna ha en möjlighet att inta medförda eller annars tillgängliga förfriskningar under en paus på minst 15 minuter. Denna paus räknas ingå i arbetstiden.
11. Det är också möjligt att avtala annorlunda måltids- och kaffepauser på enskilda arbetsplatser, men i varje fall ska det finnas någon slags möjlighet att inta förfriskningar.

7 § Mertidsarbete

Som mertidsarbete räknas arbete utöver den ordinarie arbetstiden som framgår av arbetsskiftsförteckningen och som inte är övertidsarbete. Mertidsarbete ersätts med enkel timlön för varje utförd arbetstimme.

Protokollsanteckning:

I fall en arbetstagare undantagsvis behövs i arbetet på en dag som uttryckligen har angetts som ledig dag i arbetsskiftsförteckningen, ska ett lokalt avtal ingås om detta och om den ersättning som betalas för det.

8 § Förhöjd lön

1. Övertidsarbete, övertidsgränser och ersättning för övertidsarbete bestäms enligt arbetstidslagen.
2. Övertid per dygn är arbete som per dygn utförs utöver åtta timmar. Ifall det har överenskommits om möjlighet till en längre dygnsarbetstid räknas som övertidsarbete det arbete som utförs utöver det som står i arbetsskiftsförteckningen och som i genomsnitt utförs utöver åtta timmar. För dygnsövertid betalas lön förhöjd med 50 % för de första två timmarna och för de följande timmarna lön förhöjd med 100 %

Exempel: Arbetstagarens ordinarie arbetstid är 38 timmar per vecka. Det har överenskommits med arbetstagaren om en möjlighet till 10 timmars dygnsarbetstid.

arbetsskiftsförteckning:	8	10	6	8	6	38 t
arbetad tid	11	11	9	8	9	= 48 t

av detta följer:

mertidsarbete 0 %	-	-	-	-	2
dygnsövertid 50 %	2	1	2	-	1
dygnsövertid 100 %	1	-	1	-	-

- Övertid per vecka uppstår när antalet veckotimmar överskrider 40 timmar eller, om genomsnittlig ordinarie veckoarbetstid tillämpas, när antalet veckotimmar i genomsnitt överskrider 40 timmar under perioden. För övertidsarbete per vecka betalas lön förhöjd med 50 %.
- Finns det en överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare kan övertidsersättningen bytas till motsvarande ledighet under den ordinarie arbetstiden. Då ska ledigheten emellertid utökas procentuellt lika mycket som i det fall att ersättningen hade getts i form av pengar.
- För arbete som utförs på söndag eller annan kyrklig högtidsdag, på första maj eller på självständighetsdagen betalas utöver annan ersättning för denna tid enkel timlön som söndagsersättning.
- För arbete som utförs på påskafton, midsommarafton och julafton betalas lön förhöjd med 50 %.
- För arbete som utförs efter kl. 18.00 under ordinarie arbetstid betalas för varje timme ett kvällstillägg på 0,59 euro.

För arbete som utförs efter kl. 18.00 under ordinarie arbetstid på en söndag, annan kyrklig högtidsdag, första maj eller självständighetsdagen betalas fr.o.m. 1.2.2017 ett kvällstillägg på 1,23 euro.
- För ordinarie arbete som utförs mellan kl. 22.00 och 06.00 betalas fr.o.m. 1.2.2017 ett nattillägg på 2,23 euro per timme.
- För arbete som utförs på en lördag under ordinarie arbetstid betalas fr.o.m. 1.2.2017 ett lördagstillägg på 0,52 euro per timme mellan kl. 06 och 18. Tillägg betalas inte för den tid som arbetstagaren enligt punkterna 5 och 6 är berättigad till helgdags- eller helgaftonstillägg.

9 § Söckenhelgersättning

- Ersättliga söckenhelger

Under söckenhelger betalas till arbetstagaren för en tid som motsvarar det antal arbetstimmar som arbetstagaren skulle arbeta under ett ordinarie arbetsskift en söckenhelgersättning som beräknas i enlighet med arbetstagarens timlön. De här avsedda söckenhelgerna är långfredagen,

påskdagen, första maj, midsommardagen, julafton och juldagen samt trettondagen som infaller på någon annan veckodag än lördag eller söndag.

Antalet arbetstimmar per ordinarie arbetsskift räknas ut genom att arbetstagarens genomsnittliga ordinarie arbetstid delas med fem.

Ifall arbetstagaren arbetar på en söckenhelg, betalas utöver söckenhelg ersättningen lön med söndagsförhöjning för de arbetade timmarna.

2. Förutsättningar för betalning av söckenhelg ersättningar

Förutsättningen för att arbetstagaren ska få söckenhelg ersättning är att arbetstagaren oavbrutet har varit anställd hos arbetsgivaren i minst 3 månader före en söckenhelg och att arbetstagaren har arbetat enligt arbetsskiftsförteckningen den sista och också den närmast följande arbetsdagen före och efter söckenhelgen, om det inte har funnits ett godtagbart skäl till frånvaro från arbetet.

Söckenhelg ersättning betalas också om en söckenhelg sammanfaller med arbetstagarens lediga dag som finns antecknad i arbetsskiftsförteckningen.

Söckenhelg ersättning betalas inte till arbetstagare med vecko- eller månadslön.

3. Söckenhelg ersättning för frånvarotid

En arbetstagare som är berättigad till söckenhelg ersättning betalas söckenhelg ersättning också för sådana söckenhelger som infaller

- på lediga dagar enligt arbetsskiftsförteckningen
- under semestern
- under sjukdomstid som pågått högst tre månader före söckenhelgen
- under betald frånvaro på grund av ett insjuknat barn som avses i § 15
- under lagstadgad moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet
- under permittering på grund av ekonomiska eller produktionsmässiga skäl som pågått högst två veckor före söckenhelgen

Förutsättningen för att en arbetstagare ska få söckenhelg ersättning är ytterligare att arbetstagaren av ett skäl som beror på arbetstagaren själv inte låter bli att utnyttja möjligheten att återvända till arbetet när permitteringen har upphört om sådan möjlighet erbjuds.

4. Självständighetsdagen

Ifall arbetet avbryts på grund av självständighetsdagen betalas till en arbetstagare som annars hade haft en ordinarie arbetsdag enkel timlön i enlighet med det ojordade arbetsskiftet. Förutsättning för detta är dock att arbetstagaren oavbrutet har varit anställd hos arbetsgivaren i minst sex arbetsdagar före självständighetsdagen.

10 § Lön för sjuktid

1. Då arbetstagaren till följd av sjukdom eller olycksfall är oförmögen till arbete och han eller henne inte med avsikt eller genom grovt vållande orsakat sjukdomen eller olycksfallet, betalar arbetsgivaren när anställningsförhållandet fortsätter lön till arbetstagaren som följer:
 - a) 50 % av lönen för insjukningsdagen och för därpå följande 9 vardagar om anställningsförhållandet har fortgått mindre än en månad
 - b) för 28 kalenderdagar om anställningsförhållandet oavbrutet har fortgått mindre än 3 år
 - c) för 35 kalenderdagar om anställningsförhållandet har fortgått över 3 år men mindre än 5 år
 - d) för 42 kalenderdagar om anställningsförhållandet har fortgått över 5 år men mindre än 10 år
 - e) för 56 kalenderdagar om anställningsförhållandet oavbrutet har fortgått över 10 år

Protokollsanteckning:

Ifall samma sjukdom återkommer inom 30 kalenderdagar efter att arbetstagaren återvänt till arbetet, räknas lönebetalningsperioden som om det vore fråga om en oavbruten sjukperiod.

2. Arbetsgivaren kan företagsspecifikt betala lön för sjuktiden i enlighet med ett av följande två alternativen:
 - a) För de arbetsdagar som ingår i den i sjukförsäkringslagen avsedda karenstiden betalas full lön och för därpå följande tidsperiod skillnaden mellan daglönen och den dagpenning som betalas med stöd av sjukförsäkringslagen. Betalningen av löneskillnaden förutsätter att omfattningen av den dagpenning som ska betalas eller som redan har betalats till arbetstagaren har utretts för arbetsgivaren.
 - b) Arbetsgivaren betalar lönen direkt till arbetstagaren och ansöker sedan om ersättning med stöd av sjukförsäkringslagen hos sjukförsäkringsbyrån efter att ha fått de utredningar av arbetstagaren som behövs för ansökningen.

I lönen för sjuktiden beaktas kvälls-, natt- och lördagstillägg för ordinarie arbetstid så som de framgår av den fastställda arbetsskiftsförteckningen eller enligt det medeltal som har beräknats för en tidsperiod med normal arbetssituation. Det finns ingen skyldighet att iaktta söndags- och helgdagsförhöjningar.

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

4. Från lönen för sjuktiden ska 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, trafikförsäkringslagen eller brottsskadelagen.

Om lönen för sjuktiden 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 ett högre belopp än det som har betalats.

5. Arbetstagaren är skyldig att omedelbart underrätta arbetsgivaren om han eller hon insjuknar.
6. På begäran ska arbetsförmågan verifieras med ett läkarintyg eller någon annan utredning som arbetsgivaren godkänner.

Under epidemitider och i en sådan situation där det inte är möjligt att få mottagningstider till läkare, kan även ett sjukledighetsintyg för kortvarig sjukfrånvaro från företagshälsovårdare eller sjuksköterska godkännas som godtagbar redogörelse.

Arbetsgivaren kan av grundad anledning bestämma vilken läkare som ska anlitas. I detta fall betalar arbetsgivaren läkararvodet.

7. Som en del av uppföljningen och hanteringen av sjukfrånvaro kan man vid företaget tillämpa ett förfarande där arbetstagaren själv anmäler sjukfrånvaro. Förfarandet innebär att arbetstagaren själv kan sjukanmäla sig till arbetsgivaren utan intyg över arbetsförmågan från läkare eller hälsovårdare. Förfarandet gäller situationer där arbetstagaren är frånvarande i högst tre dygn. Arbetsförmåga ska anmälas till arbetsgivaren utan dröjsmål.

Om arbetsgivaren har grundad orsak att tvivla på arbetstagarens arbetsförmåga, kan arbetsgivaren alltid begära att arbetstagaren av företagsläkaren eller annan läkare som arbetsgivaren utser skaffar ett läkarutlåtande som en förutsättning för rätten till frånvaro och lönebetalningsskyldigheten.

11 § Moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet

1. Arbetstagarens rätt till moderskapsledighet, särskild moderskapsledighet, faderskaps-, adoptions-, föräldra- och vårdledighet bestäms enligt arbetsavtalslagen och sjukförsäkringslagen.

En arbetstagare som blir moderskaps- eller adoptionsledig betalas skillnaden mellan lön enligt den genomsnittliga ordinarie arbetstiden per vecka och den i sjukförsäkringslagen stadgade moderskapspenningen för 3 månader om:

- anställningsförhållandet har fortgått i minst 9 månader innan ledigheten inleds och
- arbetstagaren återvänder till arbetet efter familjeledigheten.

Betalningen av skillnaden förutsätter en utredning av arbetstagaren om moderskapspenningens belopp.

Om arbetstagaren inte har lämnat in de utredningar som FPA begärt och moderskapspenningen av den här anledningen inte betalas eller om den

betalas till ett lägre belopp än normalt, minskar arbetsgivarens lönebetalningsskyldighet med det belopp som blir obetalt.

Arbetsgivaren har ingen lönebetalningsskyldighet för en ny moderskapsledighet, om arbetstagaren inte har återgått till arbetet efter den föregående familjeledigheten.

En arbetstagare som inleder sin faderskapsledighet betalas skillnaden mellan lönen och den i sjukförsäkringslagen stadgade faderskapspenningen för 6 dagar enligt det ovanstående.

Under övriga familjeledigheter betalas ingen lön.

Tillämpningsanvisning:

Enligt arbetsavtalslagen ska arbetsgivaren meddelas om moderskaps-, faderskaps-, föräldra- eller vårdledighet senast två månader innan ledigheten inleds.

För ledigheten på högst 12 vardagar är anmälningstiden dock en månad.

Om anmälningstiden på två månader inte kan iakttas beträffande föräldraledigheten på grund av att en av föräldrarna börjar arbeta eller att man därför ska ordna med vård av barnet, har arbetstagaren rätt att bli föräldraledig en månad efter anmälan, om detta inte orsakar arbetsplatsens produktionsmässiga verksamhet eller serviceverksamhet allvarliga olägenheter.

Det rekommenderas att arbetsgivaren och arbetstagaren tillsammans gör upp en helhetsplan över hur föräldraledigheten och vårdledigheten ska användas.

2. I fall en arbetstagare har varit frånvarande från arbetet utöver den lagstadgade moderskaps-, faderskaps- och föräldraledigheten i enlighet med ovan nämnda punkt, betraktas en sådan frånvaro inte som tid likställd med tid i arbetet när förmåner som är förknippade med anställningsförhållandets längd fastställs, om inte annat har föreskrivs i lag eller avtalas om särskilt.

12 § Läkareundersökningar

Arbetsgivaren gör inte avdrag på arbetstagarens lön för ordinarie arbetstid i följande fall: Det förutsätts att läkarkontroller och -undersökningar har ordnats på ett sådant sätt att arbetstid inte i onödan går förlorad, att det har varit omöjligt att utföra kontrollerna utanför arbetstiden och att arbetsgivaren på förhand har meddelats om kontrollerna.

- a) Arbetstagaren genomgår läkarundersökningar eller i samband med undersökningen av läkaren ordinerade laboratorie- eller röntgenundersökningar för att en sjukdom ska konstateras eller hjälpmedel (t.ex. glasögon) ordinerar eller för vård som krävs vid cancersjukdomar.
- b) En gravid arbetstagare genomgår medicinska undersökningar som föregår nedkomsten.

- c) Arbetstagaren genomgår läkarundersökningar som det nya arbetet förutsätter eller andra lagstadgade läkarundersökningar. Arbetsgivaren betalar i så fall ersättning för nödvändiga resekostnader. Ifall en sådan kontroll eller undersökning i anslutning till en kontroll genomförs på en annan ort, betalar arbetsgivaren också dagpenning. Om kontrollen sker på arbetstagarens fritid, betalas till honom eller henne minimidagpenning enligt sjukförsäkringslagen.

Förutsättning för de nämnda ersättningarna är att arbetstagaren inte samtidigt är berättigad till lön för sjuktid.

13 § Semester

Semester och lön eller ersättning som betalas för semestern bestäms enligt semesterlagen.

En arbetstagare vars anställningsförhållande före utgången av semesterkvalifikationsåret som föregår semesterperioden utan avbrott har fortgått minst ett år, har rätt att få semester i 2,5 vardagar för varje full semesterkvalifikationsmånad för hela semesterkvalifikationsåret. I övrigt har arbetstagaren rätt till semester i 2 vardagar för varje full semesterkvalifikationsmånad.

Kommer man inte överens om tidpunkten för semestern, är arbetsgivaren skyldig att senast en månad innan semestern börjar meddela arbetstagaren om när semestern ges. Är detta inte möjligt, ska tidpunkten meddelas senast två veckor innan semestern börjar.

14 § Semesterpenning

1. Till en arbetstagare som återvänder till arbetet efter semestern betalas som semesterpenning 50 % av hans eller hennes lagstadgade semesterlön.
2. Semesterpenningen betalas på den lönebetalningsdag som följer avslutad semester om inte annat avtalas om betalningstidpunkten mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Semesterpenningen ska dock betalas senast inom 6 månader efter avslutad semester. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan också komma överens om att semesterpenningen byts ut till motsvarande ledighet. Avtalet om ändringarna i betalningstidpunkten eller om att semesterpenningen byts mot ledighet ska ingås skriftligt.

Protokollsanteckning:

Om semestern infaller under moderskaps-, föräldra- eller vårdledigheten betalas semesterpenningen i förskott i samband med betalningen av semesterlönen, förutsatt att man kommer överens om när arbetstagaren återvänder till arbetet. Semester får inte utan arbetstagarens samtycke antecknas i arbetsskiftsförteckningen som sammanfallande med moderskapsledigheten.

3. Förutsättning för att få semesterpenning är att arbetstagaren inleder sin semester på avtalad eller anmäld tidpunkt och återvänder till arbetet genast efter semesterns slut, om detta inte förhindras av en sådan orsak som nämns i 3 § 5 mom. i semesterlagen, eller på grund av ett tillstånd från arbetsgivaren eller av att anställningsförhållandet avslutas av skäl som inte beror på arbetstagaren.

4. När arbetstagaren går i pension betalas semesterpenning till ett belopp som uppgår till den ovannämnda procentsats av arbetstagarens semesterlön och semesterersättning.
5. Till en arbetstagare som ska fullgöra sin värnplikt eller till kvinnliga arbetstagare som frivilligt vill fullgöra sin värnplikt betalas semesterpenningen av den utbetalade semesterersättningen efter att arbetstagaren har återvänt till arbetet.

15 § Tillfällig frånvaro

1. När ett barn under 10 år insjuknar akut betalas lön till barnets vårdnadshavare eller till vårdnadshavarens make/maka som bor i samma hushåll som barnet och vårdnadshavaren. Lönen betalas enligt bestämmelserna om lön för sjuktid och endast för en sådan kortvarig frånvaro som anses vara nödvändig för att vården av barnet eller för att vården ska kunna arrangeras.

Tillämpningsanvisning:

Längden på akut kortvarig frånvaro bestäms enligt vad som anses vara nödvändigt för att det insjuknade barnet ska kunna vårdas eller vården arrangeras. Lönen betalas för arbetsdagar som ingår i tre kalenderdagar fr.o.m. insjukningsdagen.

Förutsättning för lönebetalning är att båda vårdnadshavarna (eller i fråga om ensamförsörjare han eller hon själv) eller vårdnadshavarens make/maka förvärvsarbetar och på grund av arbetstiden inte har någon möjlighet att själv vårda barnet eller arrangera vård.

Undertecknarorganisationerna konstaterar att det i samhället strävas efter en jämnare fördelning av familjeansvaret mellan kvinnor och män än vad som är fallet i dag. I enlighet med det borde man i familjer med två arbetande vårdnadshavare sträva efter att fördela frånvaron från arbetet jämnt mellan båda föräldrarna.

Frånvaron ska utredas enligt bestämmelserna i kollektivavtalet om lönen för sjuktiden. Är den andra vårdnadshavaren eller ensamförsörjarens make/maka eller sambo förhindrad att vårda barnet ska man på motsvarande sätt på begäran visa upp en utredning över detta.

Arbetstagarens semesterförmåner minskas inte på grund av den ovannämnda frånvaron.

2. Man strävar efter att arrangera arbetstagaren möjlighet till kortvarig tillfällig frånvaro på grund av en nära anhörigs bortgång eller begravning. Arbetstagarens semesterförmåner eller inkomster minskas inte på grund av en sådan frånvaro.

Tillämpningsanvisning:

Med nära anhörig avses föräldrar, mor- och farföräldrar, svärföräldrar, barn, bröder och systrar, make eller maka samt sambo som man bor tillsammans med i äktenskapliga förhållanden.

3. Arbetstagaren har rätt till en ledig dag med lön för egen vigsel eller registrering av parförhållandet ifall dessa sammanfaller med hans eller hennes arbetsdag.
4. 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.

16 § Ersättning för resekostnader

Om arbetstagaren på uppdrag av arbetsgivaren företar en resa, får han eller hon ersättning för resekostnaderna enligt Skatteförvaltningens anvisningar.

17 § Grupplivförsäkring

Arbetsgivaren tecknar på sin bekostnad en grupplivförsäkring för arbetstagarna så som centralorganisationerna har avtalat om.

18 § Uppbörd av medlemsavgifter

1. Om arbetstagaren ger sin fullmakt, innehåller arbetsgivaren medlemsavgifterna för Servicefacket PAM i samband med lönebetalningen och ger vid årets slut arbetstagaren ett intyg över det innehållna beloppet för beskattningen.
2. Arbetsgivaren redovisar de uppburna medlemsavgifterna till ett av Servicefacket PAM uppgivet konto enligt givna anvisningar.

19 § Förtroendeman

1. Som en del av detta kollektivavtal iakttas det senaste förtroendemannaavtalet mellan PT och FFC, om inte annat avtalas mellan organisationerna.
2. Till förtroendemän som avses i det ovannämnda förtroendemannaavtalet och som är verksamma inom tillämpningsområdet för detta kollektivavtal (en förtroendeman/arbetsgivare) betalas för förtroendemannauppdrag utanför den ordinarie arbetstiden en ersättning som fr.o.m. 1.2.2017 uppgår till 35 euro per månad.
3. Förtroendemannen har i förtroendemannaavtalet beviljats rätt till användning av arbetsgivarens sedvanliga kontorsredskap. Som sin gemensamma tolkning konstaterar undertecknarorganisationerna att också ADB-utrustning och -program samt Internetanslutning (e-post) som företaget och samfundet använder ingår i de sedvanliga kontorsredskapen. Vid bedömningen kan bl.a. beaktas företagets och samfundets storlek, omfattningen och behovet av förtroendemannauppdrag och den tid som använts för dessa uppdrag. Om praktiska arrangemang avtalas lokalt.

20 § Lokala avtal

Det är möjligt att ingå lokala avtal som nämns i bestämmelserna i kollektivavtalet i de frågor där kollektivavtalets paragrafer tillåter detta.

Lokala avtal ingås mellan arbetsgivaren och förtroendemannen eller mellan arbetsgivaren och arbetstagarna om ingen förtroendeman har valts. Ett avtal som ingåtts med förtroendemannen binder de arbetstagare som förtroendemannen ska anses företräda.

Ett lokalt avtal kan ingås så att det gäller tillsvidare eller för viss tid. Om ett tidsbundet avtal har ingåtts så att det gäller över ett år, kan det därefter sägas upp på samma sätt som ett avtal som gäller tills vidare.

Ett avtal som gäller tillsvidare kan sägas upp med tre månaders uppsägningstid, om man inte har avtalat om en annan uppsägningstid då det lokala avtalet ingicks.

Det lokala avtalet ska ingås skriftligen om någondera av parterna så önskar. Då träder avtalet i kraft först efter att båda parterna har undertecknat det.

Ett lokalt avtal får inte framföras som ett arbetsavtalsvillkor för en nyanställd under prövotiden, om det inte är frågan om ett lokalt avtal som är i allmänt bruk inom arbetstagargruppen eller ett lokalt avtal som ingåtts med förtroendemannen.

Ett lokalt avtal som avses i denna paragraf utgör en del av det gällande kollektivavtalet.

21 § Arbetsplatsmöten

1. Medlemmar i Servicefacket PAM har möjlighet att utanför arbetstiden arrangera möten kring frågor som gäller förhållanden på arbetsplatsen i lämpliga lokaler på arbetsplatsen.
2. Man ska komma överens om mötet med arbetsgivaren, om möjligt, tre dagar innan det ordnas.
3. Den som arrangerar mötet har rätt att kalla representanter för Servicefacket PAM eller dess underavdelningar eller representanter för den sakägande centralorganisationen till mötet.

22 § Särskilda bestämmelser

1. Detta avtal berör inte särskilt beviljade eller överenskomna sociala förmåner utan de faller utanför detta avtal.
2. Undertecknandet av detta kollektivavtal får inte innebära minskningar i arbetstagarens bruttoinkomst.
3. Arbetsgivaren är skyldig att sammanställa skyddsföreskrifter eller på ett annat sätt gå igenom säkerhetsfrågorna på arbetsplatsen med tanke på ensamarbete och transporten av pengar från arbetsplatsen.

23 § Avgörande av meningsskiljaktigheter

1. Meningsskiljaktigheter som gäller tolkningen av eller överträdelser mot det här avtalet ska i första hand förhandlas om med arbetsgivaren eller hans representant och arbetstagaren eller den vederbörande förtroendemannen och, om dessa inte når en överenskommelse, med de ifrågavarande organisationerna.

Om man inte når en överenskommelse, kan båda avtalsparterna föra ärendet till arbetsdomstolen för avgörande.

2. Om de lokala förhandlingarna inte leder till resultat och den andra parten vill föra ärendet till organisationerna för avgörande, ska i sådana fall (om möjligt) utarbetas en promemoria som undertecknas av vardera parten i vilken både ärendet som förorsakat meningsskiljaktigheter, fakta och vardera partens ställningstaganden kort skildras.

24 § Arbetsstridsåtgärder

Samtliga stridsåtgärder som riktar sig mot detta kollektivavtal i sin helhet eller mot någon enskild bestämmelse i det är förbjudna.

25 § Avtalets giltighetstid

1. Detta avtal gäller fr.o.m. 1.2.2017 t.o.m. 31.1.2018 och förlängs därefter med ett år i sänder, om inte någondera parten senast två månader innan avtalet löper ut skriftligen säger upp avtalet.
2. Bestämmelserna i detta avtal gäller tills ett nytt avtal träder i kraft eller tills någondera parten konstaterar att förhandlingarna mellan parterna har upphört.

ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHERNA PALTA RF

SERVICEFACKET PAM RF

TABELLTIMLÖNERNA FR.O.M. 1.2.2017

Orter i dyrortsklass	Hfors	I	II
Lönegrupp 1 (mindre än 1 år i branschen efter praktikanttiden)	9,33	9,15	9,07
Lönegrupp 2 (över 1 år i branschen)	9,59	9,43	9,36
Lönegrupp 3 (över 3 år i branschen)	9,78	9,60	9,53
Lönegrupp 4 (över 5 år i branschen)	9,99	9,82	9,72
Lönegrupp 5 (över 7 år i branschen)	10,23	10,04	9,96
Lönegrupp 6 (över 10 år i branschen)	10,54	10,34	10,24

På en arbetstagare kan för högst 6 månader tillämpas prakticklön som understiger den lägsta tabelllönen i den ifrågavarande dyrortsklassen med 3 %. Den tjänstetid i bingobranschen som avses i 5 § i kollektivavtalet förkortar praktikanttiden.

DYRORTSKLASSIFICERING AV KOMMUNERNA

<u>Städer</u>		<u>Landskommuner</u>	
Kommun	Dyrortsklass	Kommun	Dyrortsklass
Hyvinge	I	Enontekis	I
Tavastehus	I	Houtskär	I
Joensuu	I	Hyrnsalmi	I
Jyväskylä	I	Enare	I
Träskända	I	Iniö	I
Grankulla	I	Keminmaa	I
Kemi	I	Kyrkslätt	I
Kemijärvi	I	Kittilä	I
Kervo	I	Kolari	I
Kuopio	I	Korpo	I
Uleåborg	I	Kuhmo	I
Rovaniemi	I	Kuivaniemi	I
Tammerfors	I	Kuusamo	I
Torneå	I	Muonio	I
Vasa	I	Nagu	I
		Pelkosenniemi	I
		Pello	I
		Posio	I
		Ranua	I
		Ristijärvi	I
		Rovaniemi lk	I
		Salla	I
		Savukoski	I
		Simo	I
		Sodankylä	I
		Tervola	I
		Utsjoki	I
		Övertorneå	I

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

