

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 FÄRJETRAFIK

mellan
Arbetsgivarna för servicebranscherna
PALTA rf
samt
Förbundet för den offentliga sektorn
och
vårdförbunden JHL rf och Finlands
Sjömans-Union FSU rf

1.4.2014 – 31.1.2017

INNEHÅLL

	Sida
UNDERTECKNINGSPROTOKOLL.....	3
1 § Förnyelse av kollektivavtalet	3
2 § Avtalsperiod.....	3
3 § Löneförhöjningar	3
3.1 Den första avtalsperioden.....	3
3.1.1 År 2014.....	3
3.1.2 År 2015.....	3
3.2 Den andra avtalsperioden	4
4 § Minimiersättningar till förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige	4
5 § Möjlighet att avtala om företags- och branschspecifika arrangemang	5
6 § Kontinuerligt förhandlingsförfarande	5
7 § Ersättning av resekostnader	5
8 § Övriga avtalsvillkor.....	5
9 § Arbetsgrupper.....	5
10 § Giltighet	6
ALLMÄNNA KOLLEKTIVAVTALSBESTÄMMELSER.....	7
TILLÄMPNINGSSOMRÅDE	7
1 § Kollektivavtalets tillämpningsområde	7
ALLMÄNNA BESTÄMMELSER OM ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLET.....	7
2 § Arbetsavtal.....	7
3 § Allmänna skyldigheter	7
PERMITTERING OCH ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLET UPPHÖRANDE	7
4 § Permittering och anställningsförhållandets upphörande	7
ARBETSTID	8
5 § Arbetstidsbestämmelser.....	8
LÖNER OCH LÖNEBETALNING	16
6 § Lönegrunder	16
7 § Lönebetalning	16
8 § Tilläggsersättning för att köra två färjor i nattskift	16
9 § Stand by-ersättning för flytt av färja.....	16
FRÅNVARO OCH HÄLSOVÅRD	16
SJUKFRÅNVARO	16
10 § Grunderna för en arbetstagares lön under sjukdomstiden	16
VISS ÖVRIG FRÅNVARO.....	17

11 § Personalutbildning	17
SEMESTER	17
12 § Semester	17
ERSÄTTNINGAR FÖR KOSTNADER	17
13 § Ersättning för resekostnader	17
SOCIALA BESTÄMMELSER	18
14 § Arbets säkerhet och skyddsklädsel	18
15 § Ersättningar vid vissa hälsoundersökningar.....	18
SÄRSKILDA BESTÄMMELSER	19
16 § Innehållning av medlemsavgifter.....	19
17 § Utbildning	19
18 § Arbetsplatsmöten	19
ARBETSFRED OCH TRYGGANDET AV DEN	19
19 § Förtroendemän och fackföreningsutbildning	19
20 § Ombud	19
21 § Avgörande av meningsskiljaktigheter	20
ÖVRIGA BESTÄMMELSER	20
22 § Kontinuerligt förhandlingsförfarande	20
23 § Arbetsfredsförpliktelse	20
AVTALETS GILTIGHET	20
24 § Avtalets giltighet.....	20
BILAGA 1: SEMESTER OCH SEMESTERLÖN FÖR ARBETSTAGARE SOM UTFÖR TVÅ- OCH TRESKIFTSARBETE PÅ FÄRJOR	21
BILAGA 2: SEMESTER OCH SEMESTERLÖN FÖR ANDRA ARBETSTAGARE ÄN FÄRJEARBETARE SOM UTFÖR TVÅ- OCH TRESKIFTSARBETE	26
BILAGA 3: AVTAL OM ARBETSTIDSFÖRKORTNING FÖR TJÄNSTEMÄN OCH ARBETSTAGARE.....	31
BILAGA 4 LÖNEBILAGA.....	33
BILAGA 5 BESTÄMMELSER OM ARBETSTID I KONTORSARBETE.....	39
BILAGA 6 TILLÄMPNINGSANVISNINGAR	40

KOLLEKTIVAVTAL FÖR FÄRJETRAFIK MELLAN ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHERNA PALTA RF SAMT FÖRBUNDET FÖR DEN OFFENTLIGA SEKTORN OCH VÄLFÄRDSOMRÅDEN JHL RF OCH FINLANDS SJÖMANS-UNION FSU RF

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL

1 § Förnyelse av kollektivavtalet

Det konstaterades att centralorganisationerna uppnådde ett förhandlingsresultat om ett sysselsättnings- och tillväxtavtal 30.8.2013 samt fastställdes 25.10.2013 att det träder i kraft.

Det konstaterades att Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf (tidigare Arbetsgivarföreningen för transport- och specialbranscher rf) och Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL rf samt Finlands Sjömans-Union FSU rf uppnådde ett förhandlingsresultat 22.10.2013 om förnyande av kollektivavtalet för färjetrafik i enlighet med centralorganisationernas sysselsättnings- och tillväxtavtal. Enligt förhandlingsresultatet avtalar kollektivavtalsparterna om att kollektivavtalet för färjetrafik förnyas enligt följande.

2 § Avtalsperiod

Avtalsperioden består av två perioder.

Den första avtalsperioden inleds 1.4.2014 och löper ut 31.1.2016.

Den andra avtalsperioden inleds 1.2.2016 och löper ut 31.1.2017.

3 § Löneförhöjningar

3.1 Den första avtalsperioden

3.1.1 År 2014

Lönerna höjs 1.8.2014 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter med en allmän förhöjning om 20 euro, om inte annat har avtalats i företaget.

Det konstaterades att tabellönerna höjs i överensstämmelse med den allmänna förhöjningen. Tillägg i euro höjs inte.

3.1.2 År 2015

Lönerna höjs 1.8.2015 eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter med en allmän förhöjning om 0,4 procent, om inte annat har avtalats i företaget.

Det konstaterades att tabellöner och tillägg i euro höjs i överensstämmelse med den allmänna förhöjningen.

3.2 Den andra avtalsperioden

Arbetsmarknadens centralorganisationer sammanträder i juni 2015 för att se över det allmänna ekonomiska läget, hur de strukturella reformerna har genomförts och hur sysselsättningen, exporten och konkurrenskraften har utvecklats samt vilka faktorer som påverkat dessa. I utredningsarbetet vänder man sig vid behov till kommissionen för inkomst- och kostnadsutveckling och utomstående experter för hjälp. Utifrån utredningen avtalar arbetsmarknadens centralorganisationer om kostnadseffekten av löneuppgörelsen för den andra avtalsperioden och tidpunkten för uppgörelsen.

4 § Minimiersättningar till förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige

Till andra än förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige i huvudsyssla ska ett arvode som baserar sig på antalet arbetstagare som de företräder betalas ut enligt tabellerna nedan.

Tabell från och med 1.1.2013:

Antalet arbetstagare som företräds	Arvode €/mån.		
	Huvudförtroendemän	Förtroendemän	Arbetarskyddsfullmäktig
3 – 30	134,00	86,00	64,00
31 – 100	145,00	100,00	75,00
101 – 200	216,00	153,00	116,00
201 – 400	245,00	174,00	130,00
401 eller flera	285,00	216,00	150,00

Tabell från och med 1.8.2015:

Antalet arbetstagare som företräds	Arvode €/mån.		
	Huvudförtroendemän	Förtroendemän	Arbetarskyddsfullmäktig
3 – 30	135,00	87,00	65,00
31 – 100	146,00	101,00	76,00
101 – 200	218,00	155,00	117,00
201 – 400	247,00	176,00	131,00
401 eller flera	288,00	218,00	152,00

Om de arvoden som betalas i företagen är lika stora eller större än de som framgår av tabellen förblir arvodena oförändrade.

5 § Möjlighet att avtala om företags- och branschspecifika arrangemang

Man kan med företags- eller branschspecifika kollektivavtal avtala om arrangemang som avviker från det här kollektivavtalet.

6 § Kontinuerligt förhandlingsförfarande

Det konstaterades att parterna i detta kollektivavtal iakttar principerna om kontinuerligt förhandlingsförfarande.

7 § Ersättning av resekostnader

Ersättningarna för resekostnader justeras 1.1.2015, 1.1.2016 och 1.1.2017.

8 § Övriga avtalsvillkor

8.1. Procentbaserad semesterlön då arbetstagarens lön och arbetstid förändras

Det konstaterades att paragraferna om semesterlön i kollektivavtalets bilaga 1 och 2 har ändrats på det sätt som framgår av avtalstexten till följd av ändringen av 10 § i semesterlagen.

8.2. Individuella lönedelar: definitioner och bedömningskriterier

Det konstaterades att lönearbetsgruppen som nämns i punkt 9.1 har slutfört sitt uppdrag. Enligt överenskommelsen i arbetsgruppen har till lönebilagan (bilaga 4) fogats definitioner av och bedömningskriterier för de individuella lönedelarna på det sätt som framgår av bilagan.

9 § Arbetsgrupper

9.1. Lönearbetsgruppens arbete fortsätter

Lönearbetsgruppen fortsätter arbeta med det nya lönesystemet med målsättningen att slutföra arbetet före slutet av år 2013. Målet med det nya lönesystemet är en mer jämlik och rättvis lönesättning inom branschen.

10 § Giltighet

Detta kollektivavtal är i kraft 1.4.2014–31.1.2017. Därefter fortsätter avtalet att gälla ett år i sänder om inte någondera parten säger upp det minst sex veckor innan avtalsperioden eller förlängningsåret löper ut.

Om centralorganisationerna inte når enighet i förhandlingarna om de avtalsenliga höjningarna för den andra avtalsperioden kan avtalsparterna på förbunds nivå säga upp det gällande avtalet med fyra månaders uppsägningstid så att det löper ut tidigast 31.1.2016.

Helsingfors den 10 mars 2014

ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHERNA PALTA RF

FÖRBUNDET FÖR DEN OFFENTLIGA SEKTORN OCH
VÄLFÄRDSOMRÅDEN JHL RF

FINLANDS SJÖMANS-UNION FSU RF

ALLMÄNNA KOLLEKTIVAVTALSBESTÄMMELSER

TILLÄMPNINGSSOMRÅDE

1 § Kollektivavtalets tillämpningsområde

Bestämmelserna i detta avtal gäller alla arbetstagare och tjänstemän anställda i arbets- eller läroavtalsförhållande hos företag som bedriver färjetrafik och som är medlemmar i Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf, med undantag av arbetstagarna på skepp och fartyg.

Kollektivavtalet tillämpas inte på företagets högsta ledning eller därmed jämförbara personer.

Som en del av detta kollektivavtal iakttas bestämmelserna i det Allmänna kollektivavtalet samt andra allmänna avtal och avtalet om uppsägningsskydd mellan Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf och Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL rf. Bestämmelserna i det Allmänna avtalet gäller som sådana när de är i kraft, om man inte senare i detta avtal eller i dess bilagor avtalat om annat.

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER OM ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLET

2 § Arbetsavtal

I arbetsavtalet ska nämnas arbetets art och samlingsplatsen (färjeläge eller annan fast arbetsplats) samt de arbets- och lönevillkor som iakttas i anställningsförhållandet. Den samlingsplats som antecknas i arbetsavtalet ska i arbetsavtal som är i kraft tillsvidare vara en fast arbetsplats, där man i huvudsak arbetar. I arbetsavtal på viss tid ska grunden till visstidsanställningen antecknas.

Förtroendemannen har rätt att granska skriftliga arbetsavtal.

3 § Allmänna skyldigheter

Arbetstagaren utför sitt arbete flitigt och noggrant, iakttar arbetstiderna noga och undviker i sitt arbete allt som kan försätta honom eller henne själv eller hans eller hennes medarbetare i fara eller skada arbetsgivarens egendom.

Arbetstagaren får inte utan arbetsgivarens samtycke ha en sådan bisyssla eller utöva ett yrke, en näringsgren eller en affärsverksamhet som kan hindra uppfyllelsen av anställningsförhållandets villkor.

PERMITTERING OCH ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLETETS UPPHÖRANDE

4 § Permittering och anställningsförhållandets upphörande

Vad gäller förfaringssätten för permittering och uppsägning och uppsägningstider iakttas vad som avtalats om detta i det gällande avtalet om uppsägningsskydd mellan PALTA rf samt JHL rf, Pardia rf och YTN rf.

ARBETSTID

5 § Arbetstidsbestämmelser

1. Tillämpningsområde

Dessa bestämmelser tillämpas på arbetstagares arbetstider som omfattas av detta avtal och som arbetar i veckoarbete enligt 6 § i arbetstidslagen (605/96).

För arbetstagare som omfattas av detta avtal tillämpas bestämmelserna i den gällande arbetstidslagen till den del annat inte avtalats i dessa bestämmelser.

2. Ordinarie arbetstid

Arbetstiden för färjförare och färjkarlar enligt 6 § i arbetstidslagen kan arrangeras som kontinuerligt treskiftsarbete så att den genomsnittliga arbetstiden per vecka är 36 timmar och utjämnas under en period på 52 veckor. Arbetstiden kan också arrangeras som tvåskiftsarbete enligt 6 § i arbetstidslagen. I tvåskiftsarbete är arbetstiden i genomsnitt 38 timmar 15 minuter per vecka under en period av högst 26 veckor. Den ordinarie arbetstiden per dygn kan förlängas till nio timmar och arbetstiden ska utjämnas under en tidsperiod på 52 veckor.

Grundtimlönen som är grund för ersättningar och tillägg är i veckoarbete 1/163 av månadslönen för en månadsavlönad arbetstagare, medräknat regelbundna fasta månatliga tillägg.

Grundtimlönen för en timavlönad arbetstagare är hans eller hennes enkla personliga timlön.

Den ordinarie arbetstiden för andra arbetstagare i arbete enligt 6 § i arbetstidslagen är högst 8 timmar per dygn och 40 timmar per vecka.

Ordinarie arbetstid är:

–	i dagarbete	kl. 07.00 - 16.00
–	i dagskiftet i tvåskiftsarbete	kl. 06.00 - 14.30
	och i nattskiftet	kl. 14.30 - 23.00
–	i nattskiftet i treskiftsarbete	kl. 22.00 - 06.00
	i dagskiftet	kl. 06.00 - 14.00
	i kvällsskiftet	kl. 14.00 - 22.00

Bestämmelser om kontorsarbetstid finns i bilaga 5 till detta avtal.

3. Söckenhelgers och vissa andra dagars inverkan på arbetstiden

När man bestämmer söckenhelgers och vissa andra dagars inverkan på arbetstiden iaktas bestämmelserna i PALTA rf:s Allmänna kollektivavtal.

Kristi himmelfärdsdag

Kristi himmelfärdsdag förkortar arbetstiden för veckan i fråga så att den

ordinarie arbetstiden per dygn för den ifrågavarande dagen dras från timantalet i veckoarbete enligt 4 § 3 punkten 1 och 2 mom. i det Allmänna kollektivavtalet. Kristi himmelfärdsdag som infaller på första maj förkortar dock ej arbetstiden. Kristi himmelfärdsdag förkortar inte arbetstiden i kontinuerligt treskiftsarbete.

4. Kontinuerligt treskiftsarbete på färjorna

På färjorna iakttas en arbetstid enligt 6 § i arbetstidslagen (kontinuerligt treskiftsarbete).

5. Förkortning av arbetstiden i kontinuerligt tre- och tvåskiftsarbete

Arbetstidsarrangemang för att förkorta arbetstiden till i genomsnitt 36 timmar i veckan på årsnivå:

Förkortningen av arbetstiden verkställs genom att arbetstagaren i första hand ges hela lediga dagar eller sammanhängande arbetsskift.

Ledigheten ges vid en tidpunkt som bestäms av arbetsgivaren. Utjämningsledigheterna antecknas i arbetsskiftsförteckningen, som hålls framme till påseende enligt det förfarings sätt som avtalats i kollektivavtalet. Ifall ledighet inte går att arrangera eller ifall man kommer överens om det med arbetstagaren, betalas för motsvarande timmar en enkel timlön förhöjd med 25 %.

Som ordinarie arbetstid som berättigar till arbetstidsförkortning räknas även de timmar enligt arbetsskiftsförteckningen för vilka lön för sjukdomstid betalas.

Utgångspunkten för utjämningsledighet intjänas inte under semesterdagar.

Utgångspunkten för förkortning av arbetstiden är att inkomstnivån inte sänks. Därför ersätts inkomstbortfallet enligt följande:

Timavlönade

I kontinuerligt treskiftsarbete är arbetstidens uppföljningsperiod 12 veckor. Den sammanlagda mängden ordinarie arbetstimmar under uppföljningsperioden uppgår till 432 timmar. Uppföljningsperioden för tvåskiftsarbete är också 12 veckor, dock så att den sammanräknade mängden ordinarie arbetstimmar uppgår till 459 = 38 timmar 15 minuter gånger 12 veckor (38.25 x 12). För arbetstimmar som överskrider uppföljningsperiodens ordinarie arbetstid betalas en timlön förhöjd med 50 %.

För under 12 veckor långa anställningsförhållanden bestäms gränsen för övertidsarbete enligt längden på anställningsförhållandet. Den ordinarie arbetstiden per vecka är 38 timmar 15 minuter i tvåskiftsarbete och 36 timmar i treskiftsarbete. För arbetstid som överskrider arbetstiden per vecka betalas en timlön förhöjd med 50 %.

Semester och sjukledighet avbryter uppföljningsperioden på 12 veckor. Uppföljningsperioden fortsätter efter att semestern eller sjukledigheten avslutats.

Månadsavlönade

Till arbetstagare med månadslön betalas för utjämningsdagarna förutom daglönen en lön förhöjd med semestertillägg enligt följande: Åt en månadsavlönad arbetstagare betalas ett semestertillägg för semestern. Tilläggets storlek per semesterdag är $1/300$ av summan av den tilläggslönen som under det förra semesterkvalifikationsåret betalats eller som ska betalas enligt vad som senare anges i denna paragraf av kvälls-, natt- och skiftarbetstillägg, söckenhelgaftontillägg, lördagsarbets- och söndagsarbetstillägg samt beredskapstillägg, om inte annat har avtalats i företaget.

Under de tre första månaderna ges ingen utjämningsledighet. Detsamma gäller arbetstagare som förflyttas från en annan arbetstidsform till kontinuerligt treskiftsarbete. Utjämningsledighet ges dock även för arbetsskift under de tre första månaderna, ifall anställningsförhållandet fortgått i över 3 månader.

Vid övergången från kontinuerligt treskiftsarbete till en annan arbetstidsform liksom då tjänstemannens anställning upphör kommer man överens om hur intjänade men inte uttagna ledigheter ska ersättas, antingen genom motsvarande ledighet eller genom att betala en enkel timlön förhöjd med 25 %.

Om en arbetstagare måste arbeta på sin utjämningsledighetsdag, ges honom eller henne motsvarande ledighet senare, eller ifall det inte är möjligt eller ifall man kommer överens om det med arbetstagaren betalas istället enkel timlön för de utförda arbetstimmar.

Färjförare arbetar i allmänhet fem dagar i veckan, varav arbetstimmar är $5 \times 8 = 40$ timmar, dvs. för varje vecka arbetas fyra timmar mera än den ordinarie arbetstiden per vecka förutsätter ($40 - 36 = 4$).

När åtta av dessa timmar intjänats, kan en utjämningsledighetsdag antecknas i skiftförteckningen. Ifall anställningsförhållandet avslutas mitt i utjämningsperioden, ska man sträva efter att ge outtagna utjämningsledigheter före anställningsförhållandet tar slut. Ifall man inte kan hålla outtagna lediga dagar, betalas som ersättning en timlön för åtta timmar för varje outtagen ledig dag, förhöjd med semestertillägget.

Utjämningsledighetsdagar kan även hållas många efter varandra, om skiftförteckningen är upplagd på så sätt.

För timmar som berättigar till mertids- och övertidsarbetsersättning betalas ingen ersättning under ledighet.

6. När arbetsdygnet och arbetsveckan börjar

Arbetsdygnet börjar kl. 00.00, förutom för arbetstagare som utför treskiftsarbete, för vilka det börjar samtidigt som arbetstagaren vanligtvis ska anlända till arbetet.

Arbetsveckan inleds på måndag.

7. Arbetsskiftsförteckningen och arbetstidsschemat i två- och treskiftsarbete

Arbetsskiftsförteckningen uppgörs enligt längden på utjämningsperioden (grundförteckningen).

Arbetsskiftsförteckningen fastställs för tre veckor i taget och arbetstidsschemat ska finnas till arbetstagarnas påseende 7 dagar före arbetsskiftsförteckningen tas i bruk.

Tiderna för inledande och avslutande av arbetet enligt det fastställda arbetstidsschemat kan enbart ändras med arbetstagarens samtycke eller på grund av vägande skäl som har att göra med arbetets arrangemang. Om detta ska avtalas före det föregående arbetsskiftet avslutats.

Förtroendemannen ska före arbetstidsschemat planeras träda i kraft reserveras en möjlighet att bekanta sig med förslaget till arbetstidsschemat under en tidsperiod på minst 7 dagar och omedelbart därefter ge sitt utlåtande om det.

Arbetstidslistor för färjförare och färjkarlar i kontinuerligt treskiftsarbete:

Arbetsgivaren ansvarar för arbetstidslistorna och arbetsgivaren har rätt att besluta om vilket slags skiftssystem som tillämpas. På färjor med treskiftsarbete följer man i regel ett medsols skiftssystem på 2 + 2 + 2. Andra avtal om skiftssystemet kan ingås med beaktande av vad som avtalats i förhandlingssystemet.

8. Rekreationspaus

Pauserna på färjor är 2 x 15 minuter både under morgon- och kvällsskiftet, men vid färjestränderna anges pausens längd som 20 minuter vilket omfattar lastnings- och lossningstider, dvs. pauserna i färjornas trafikering är högst 20 minuter. Under nattsiftet är det möjligt att äta vid sidan av arbetet. Dessa pauser minskar inte arbetstiden.

9. Utjämning av arbetstiden till fulla timmar

En påbörjad halvtimme räknas som en hel halvtimme och tiden som överskrider en halvtimme som en hel timme.

10. Kvällstillägg

Om arbetet är skift-, övertids-, nöd- eller uttryckningsarbete betalas inte kvällstillägg.

För arbete som utförs klockan 18.00–21.00 under ordinarie arbetstid betalas för varje timme ett kvällstillägg på 15 procent av grundtimlönen. Om arbetet utförs som söndagsarbete, betalas tilläggen förhöjda på samma grunder som lönen i övrigt.

Om arbetet är övertidsarbete eller nödarbete och det utförs omedelbart efter den ordinarie arbetstid som berättigar till kvällstillägg betalas tilläggen förhöjda på samma grunder som lönen i övrigt.

11. Nattillägg

Om arbetet är skift-, övertids-, nöd- eller utryckningsarbete betalas inte nattillägg.

För arbete som utförs klockan 21.00–06.00 under ordinarie arbetstid betalas för varje timme ett nattillägg på 30 procent av grundtimlönen. Om arbetet utförs som söndagsarbete, betalas tilläggen förhöjda på samma grunder som lönen i övrigt.

Om arbetet är övertidsarbete eller nödarbete och det utförs omedelbart efter den ordinarie arbetstid som berättigar till nattillägg betalas tilläggen förhöjda på samma grunder som lönen i övrigt.

Om arbete som inletts senast klockan 04.00 fortsätter längre än till klockan 06.00 betalas nattillägg även efter klockan 06.00 fram till den första sammanhängande vilotiden på minst två timmar, dock senast fram till klockan 12.00.

12. Kvällsskiftstillägg

I två- och treskiftsarbete betalas för varje timme ett kvällsskiftstillägg på 15 procent av grundtimlönen.

Om arbetet utförs som söndags-, övertids- eller nödarbete betalas tilläggen förhöjda på samma grunder som lönen i övrigt.

13. Nattskiftstillägg

I två- och treskiftsarbete betalas för varje timme ett nattskiftstillägg på 30 procent av grundtimlönen.

Om arbetet utförs som söndags-, övertids- eller nödarbete betalas tilläggen förhöjda på samma grunder som lönen i övrigt.

14. Ersättning för lördagsarbete

Till arbetstagare på färjor, som följer arbetstiden enligt 6 § i arbetstidslagen, betalas ersättning för lördagsarbete som uppgår till 25 procent av grundtimlönen för arbete på andra vardagslördagar än påsklördagen mellan kl. 06.00–18.00. Om arbetet som berättigar till lördagsersättning samtidigt är övertids- eller nödarbete, ska därtill betalas övertidsersättning beräknat utifrån grundtimlönen.

Ersättning för lördagsarbete betalas inte för den tid för vilken ersättning för söndagsarbete eller helgdagsafton betalas, och inte heller ifall ett annat arbetsskift än lördagsskiftet eller en del av det på grund av arbetstidsarrangemang har flyttats till en lördag.

15. Helgaftonstillägg

För arbete som utförs under tiden 00.00–18.00 på påskafton samt på midsommar- och julafton betalas för varje timme ett helgaftonstillägg som motsvarar grundtimlönen. Om arbetet som berättigar till helgaftonstillägg samtidigt är övertids- eller nödarbete, ska därtill betalas övertidsersättning beräknat utifrån grundtimlönen.

16. Söndagsersättning

För arbete som utförs under tiden 00.00-24.00 på söndag eller en annan kyrklig helgdag samt på självständighetsdagen och första maj betalas för varje timme en söndagsersättning som motsvarar grundtimlönen.

Söndagsersättning betalas även för arbete som utförs under tiden 18.00–24.00 på den dag som föregår ovannämnda dagar. Om arbetet är övertids- eller nödarbete, ska därtill betalas övertidsersättning beräknat från grundtimlönen.

17. Färjepersonalens ersättning för helger

Färjförare och färjkarlar betalas förutom söndagsersättning även ersättning för helger per timme som motsvarar grundtimlönen för arbetstimmar mellan kl. 18.00 på valborgsmässoafton och första maj kl. 24.00, på midsommarafton mellan kl. 00.00 och midsommardagen kl. 24.00, mellan självständighetsdagsafton kl. 18.00 till självständighetsdagen kl. 24.00, samt mellan julafton kl. 00.00 och annandag jul kl. 24.00.

Om arbetet är övertids- eller nödarbete, ska därtill betalas övertidsersättning beräknat från grundtimlönen.

18. Utryckningsarbete

Med utryckningsarbete avses arbete som en arbetstagare på order av sin förman av oförutsedd orsak kallas till under sin fritid efter det att han eller hon redan avlägsnat sig från sin arbetsplats. Kallelsen till utryckningsbetonat arbete ska komma överraskande och bygga på en oförutsedd situation. Det är inte fråga om utryckningsarbete om en arbetstagare har förordnats att vara i beredskap eller ha jour, om arbetstagaren på förhand meddelats om dylikt arbete eller om det är fråga om nödarbete enligt 21 § i arbetstidslagen.

Om en arbetstagare med ett anställningsförhållande med arbetstid per vecka eller period kallas till arbete utanför sin ordinarie arbetstid, betalas han eller hon en ersättning som motsvarar lönen för en timme för förberedelsen av ett sådant utryckningsarbete. Samma ersättning ges arbetstagare efter att utryckningsarbetet avslutats för tiden som används för att tvätta sig m.m., ifall arbetet avslutas på morgonen före 06.00 och arbetstagaren inte omedelbart fortsätter sitt egentliga arbete.

För utryckningsarbete betalas en arbetstagare med ett anställningsförhållande med arbetstid per vecka eller period lön för arbetstiden, dock minst för en timme, inklusive eventuella övertidsersättningar. Om kallelsen till arbetet kommer mellan klockan 18.00 och 06.00 eller under en dag som enligt arbetstidsschemat skulle vara en ledig dag, betalas för arbetstiden lönen höjd med 100 procent redan från början, dock högst till kl. 06.00 på morgonen. Inget kvälls- eller nattlägg betalas för timmarna i utryckningsarbete.

19. Nödarbete

Nödarbete kan utföras på de grunder som förutsätts i 21 § i

arbetstidslagen, och för arbetet betalas en lagenligt förhöjd lön.

När arbetsgivaren måste göra en anmälan till arbetarskyddsmyndigheten enligt 21 § i arbetstidslagen, ska en motsvarande anmälan även ges till arbetarskyddsfullmäktig och förtroendemän.

20. Fastställande av övertidsersättningar

Övre gränsen för övertidsarbete per dygn är 8 eller 9 timmar i tvåskiftsarbete beroende på hur arbetsskiftsförteckningen över ordinarie arbetstid är planerad.

Övre gränsen för övertidsarbete per dygn i kontinuerligt treskiftsarbete är 8 timmar.

Övertidsarbete per dygn är arbete som överskrider antalet arbetstimmar per vecka planerat i arbetsskiftsförteckningen. I kontinuerligt treskiftsarbete förkortar inte söckenhelger arbetstagarnas ordinarie arbetstid per vecka.

I tvåskiftsarbete förkortar söckenhelger den ordinarie arbetstiden per vecka med 7 timmar 39 minuter för varje söckenhelgsdag.

Övertidsersättningen betalas i pengar, om man inte kommer överens om annat med arbetstagaren.

21. Färjornas tvåskifts- och tillgänglighetssystem

Om färjornas tvåskifts- och tillgänglighetssystem har man avtalat följande:

- På de färjor där det är ändamålsenligt att under nattetid flyttas till ett tillgänglighetssystem kommer man överens om detta i ett avtal mellan arbetsgivaren och arbetarförbundet. I detta fall kör man nattetid utryckningar och på förhand överenskomna skift.
- På färjorna kan den ordinarie arbetstiden per dygn förlängas till nio timmar. Den ordinarie arbetstiden per vecka är i genomsnitt högst 38 timmar 15 minuter under en period av högst 52 veckor.
- Den ordinarie arbetstiden ska infalla mellan kl. 05.00 - 01.00.
- För tillgänglighet under nattetid betalas 25 % av den enkla timlönen.
- Tillgänglig är en arbetstagare som utfört kvällsskift och som efter att ha fått ett larm är skyldig att anlända till arbete så fort som möjligt. Den tillgängliga arbetstagaren har tillgång till mobiltelefon.
- Arbete som utförts nattetid under tillgänglighetstiden har avtalats som arbete enligt 6 § i arbetstidslagen, för vilket övertidsersättning betalas enligt 17 § i arbetstidslagen.
- Arbetsgivaren säger inte upp någon på grund av ibrukttagandet av detta system.
- Vad gäller den dagliga vilotiden ska bestämmelserna i detta kollektivavtal iakttas.

22. Utbildningsdagar

Värdet på en utbildningsdag bestäms enligt längden på utbildningsdagen,

dock högst åtta timmar.

LÖNER OCH LÖNEBETALNING

6 § Lönegrunder

Om arbetstagarnas löner avtalas i det personliga arbetsavtalet enligt lönebilagan.

När en arbetstagare tillfälligt är förhindrad från att utföra sitt egentliga arbete eller vid behov, är han eller hon skyldig att utföra även annat arbete. Ifall det tillfälliga arbetet är högre avlönat och arbetstagaren har den nödvändiga yrkesskickligheten för det, betalas honom eller henne för det tillfälliga arbetet en motsvarande högre lön för den tid som han eller hon utför detta arbete.

7 § Lönebetalning

Om lönedagen infaller på en vardagslördag eller en helgdag betalas lönen föregående dag som bankerna har öppet.

Lönespecifikationen som ges åt arbetstagaren i samband med lönebetalningen ska vara så detaljerad att det av den framkommer framgår hur lönen har utformats.

Semesterlönen betalas på den lönebetalningsdag som avtalats om i kollektivavtalet. På arbetstagarens begäran kan det dock betalas en motsvarande del av semesterlönen före huvuddelen av semestern har hållits.

Uppgiften som färjeplatsansvarig kan tas i bruk vid de färjeplatser som har beredskap för det.

8 § Tilläggsersättning för att köra två färjor i nattskift

Arbetsgivaren betalar en tilläggsersättning enligt lönebilagan för att köra två färjor i nattskift.

9 § Stand by-ersättning för flytt av färja

För flytt av färja betalas färjepersonal som är inkvarterad på färjan under flytten en stand by-ersättning som är 50 % av grundtimlönen. Man ska på förhand komma överens med arbetsgivaren om inkvartering på färjan och stand by-ersättningen.

FRÅNVARO OCH HÄLSOVÅRD

SJUKFRÅNVARO

10 § Grunderna för en arbetstagares lön under sjukdomstiden

Till arbetstagare med månadslön betalas för varje sjukledighetsdag 1/365 av det sammanlagda beloppet av lönetillägg och tilläggsarvoden som enligt 4 punkten i semesterbestämmelserna berättigar till semestertillägg och som betalats ut föregående semesterkvalifikationsår eller som ska betalas ut.

Lönen för arbetstimmar under ordinarie arbetstid för en arbetstagare med timlön bestäms enligt medeltimförtjänsten under den föregående avslutade räkenskapsperioden.

VISS ÖVRIG FRÅNVARO

11 § Personalutbildning

En arbetstagare som deltar i en personalutbildning som arbetsgivaren ordnar eller skaffar betalas lön enligt 10 §.

Arbetsgivaren ersätter resekostnaderna för en arbetstagare som deltar i personalutbildning enligt vad man kommit överens om på denna punkt i PALTA rf:s avtal om ersättning av resekostnader.

SEMESTER

12 § Semester

Bestämmelserna om semester är bifogade i bilaga 1 och 2.

ERSÄTTNINGAR FÖR KOSTNADER

13 § Ersättning för resekostnader

För bestämmelser om ersättning av resekostnader iakttas förutom de bestämmelser som avtalats om i detta kollektivavtal bestämmelserna i PALTA rf:s Allmänna kollektivavtal.

När färjföraren arbetar på sitt eget arbetsområde är han eller hon inte berättigad till dagtraktamente eller måltidsersättningar.

För resor till andra färjor inom det egna arbetsområdet betalas reseersättning till den del som kostnaderna överskrider kostnaderna för resor mellan samlingsplatsen som nämnts i kollektivavtalet och hemmet.

Vid arbete på en färja som hör till ett annat arbetsområde har föraren rätt till ersättning enligt resereglementet.

Arbetsområden:

1. Havsfinland

- 1.1 Gustavs arbetsområde, till vilken hör färjan: Vartsala
- 1.2 Nådendals arbetsområde, till vilken hör färjorna: Hämmärönsalmi, Palva och Velkuanmaa
- 1.3 Pargas arbetsområde, till vilken hör färjorna: Våno och Högsar
- 1.4 Houtskärs arbetsområde, till vilken hör färjorna: Kivimo, Saverkeit och Mossala
- 1.5 Kimito arbetsområde, till vilken hör färjorna: Kokkila och Högsåra
- 1.6 Närpes arbetsområde, till vilken hör färjorna: Bergö och Eskilsö
- 1.7 Raseborgs arbetsområde, till vilket hör färjorna: Skäldö och

Barösund

- 1.8 Borgå arbetsområde, till vilken hör färjan: Pellinge
 - 1.9 Iniö arbetsområde, till vilken hör färjorna: Keistiö och Skagen
- #### 2. Insjöfinland
- 2.0 Räisälä arbetsområde: Räisälä
 - 2.1 Alassalmi arbetsområde, till vilken hör färjan: Alassalmi
 - 2.2 Kuopio arbetsområde, till vilken hör färjorna: Kortessalmi och Puutossalmi
 - 2.3 Hirvisalmi arbetsområde, till vilken hör färjan: Hirvisalmi
 - 2.4 Joensuu arbetsområde, till vilken hör färjan: Arvinsalmi
 - 2.5 Nyslott arbetsområde, till vilken hör färjorna: Hanhivirta och Tappuvirta
 - 2.6 Sulkava arbetsområde, till vilken hör färjorna: Koivukanta, Vekaransalmi, Kietävälä, Hätinvirta, Rongonsalmi och Kuparonvirta
 - 2.7 Villmanstrand arbetsområde, till vilken hör färjorna: Lamposaari och Kyläniemi

SOCIALA BESTÄMMELSER

14 § Arbetssäkerhet och skyddsklädsel

I alla de arbeten där faran för skada på extremiteter är stor reserveras för arbetstagarnas bruk en tillräcklig mängd skyddsskor och skyddshandskar. Skyddsskor, skyddshandskar, hjälmar, ögonskydd och andningsskydd är skyddsutrustning för varje arbetstagare avsedda för personligt bruk.

Arbetsgivaren förser arbetstagaren med en skyddsdräkt och ansvarar för dess rengöring. Vid behov reserveras åt arbetstagarna vattentät skyddsklädsel med gummihandskar och –stövlar.

Arbetsgivaren ersätter arbetstagarens linser som förstörts i svetsarbete.

15 § Ersättningar vid vissa hälsoundersökningar

Arbetsgivaren ersätter en arbetstagares inkomstbortfall till följd av hälsoundersökningar som avses i statsrådets förordning 1484/01 och som har godkänts i företagshälsovårdens verksamhetsplan under arbetsförhållandet och på grund av resor i anslutning till dessa för den tid som motsvarar förlusten av ordinarie arbetstimmar. Detsamma gäller i fråga om undersökningar som avses i lagen om unga arbetstagare (998/93) och i strålningslagen (529/91). Samma bestämmelse iakttas dessutom för undersökningar som förutsätts i lagen om företagshälsovård (1383/01) som beror på att arbetstagaren inom samma företag övergår till en arbetsuppgift för vilken läkarintyg krävs.

Arbetsgivaren ska även betala en ersättning för omedelbara resekostnader till en arbetstagare som hänvisas till de i ovan nämnda lagrum avsedda

undersökningar eller som i en sådan undersökning förordnas till efterkontroll. Ifall undersökningarna eller eftergranskningen äger rum på annan ort, betalar arbetsgivaren även dagtraktamente. Ersättningarna för dessa resekostnader betalas enligt de ikraftvarande avtalsbestämmelserna om ersättningen av arbetstagarnas resekostnader.

SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

16 § Innehållning av medlemsavgifter

Arbetsgivaren innehåller, ifall arbetstagaren har gett sin fullmakt, medlemsavgifterna till de undertecknade arbetarförbundens underföreningar från arbetstagarens lön. De innehållna medlemsavgifterna betalar arbetsgivaren till det bankkonto som förbundet anvisat.

Förbundet är skyldigt att skriftligen ge den information som är nödvändig för att kunna innehålla medlemsavgifterna.

Arbetstagaren får vid utgången av kalenderåret, eller när anställningen upphört, för beskattningen ett verifikat över den innehållna medlemsavgiftssumman.

17 § Utbildning

Arbetsgivaren ska sträva efter att befrämja sin fasta arbetskrafts utbildning i anställningsfrågor och yrkesutbildning inom de branscher där arbetsgivarens behov av yrkesutbildad arbetskraft är konstant.

18 § Arbetsplatsmöten

Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena JHL rf och Finlands Sjömans-Union FSU rf:s lokala föreningar eller motsvarande har möjlighet att utanför arbetstid arrangera möten i arbetsgivarens lokaler.

Mötesarrangörerna ansvarar för förloppet och ordningen i mötet som hålls samt för möteslokalens renlighet.

Mötesarrangörerna har rätt att till mötet kalla in tjänstemän från Förbundet för den offentliga sektorn JHL rf och Finlands Sjömans-Union FSU rf samt representanter från de ifrågakommande centralorganisationerna.

ARBETSFRED OCH TRYGGANDET AV DEN

19 § Förtroendemän och fackföreningsutbildning

Det finns separata överenskommelser om förtroendemännens ställning, rättigheter, ersättningar och fackföreningsutbildning i PALTA rf:s Allmänna avtal och Avtal om uppsägningsskydd.

Om organisationen av förtroendemän kommer man överens om med ett skilt, företagsspecifikt förtroendemannaavtal.

20 § Ombud

Ombud för detta kollektivavtals undertecknade förbund har rätt att i frågor

som gäller tillämpningen av detta avtal på arbetstid besöka arbetsplatser efter att först ha meddelat om besöket till den ifrågavarande arbetsplatsens ledning.

Ombudet har rätt att få de uppgifter av arbetsgivarens representanter som han eller hon behöver för att kunna övervaka kollektivavtalet.

21 § Avgörande av meningsskiljaktigheter

Meningsskiljaktigheter avgörs i den ordning som avses i PALTA:s Allmänna kollektivavtal.

ÖVRIGA BESTÄMMELSER

22 § Kontinuerligt förhandlingsförfarande

Man konstaterade att principen om kontinuerligt förhandlingsförfarande iakttas i förhandlingar mellan parterna i detta kollektivavtal samt mellan arbetsgivaren och arbetstagarförbundet i företag som omfattas av detta kollektivavtals tillämpningsområde.

23 § Arbetsfredsförpliktelse

Under kollektivavtalets giltighetstid är det förbjudet att utlysa strejk, lockout eller vidta andra med dessa jämförbara åtgärder som riktar sig mot bestämmelser i avtalet eller dess bilagor eller som syftar till en ändring av avtalet eller dess bilagor.

AVTALETS GILTIGHET

24 § Avtalets giltighet

Detta kollektivavtal är i kraft 1.4.2014–31.1.2017. Avtalets giltighetstid fortsätter därefter ett år i sänder om inte någondera parten säger upp det minst sex veckor innan avtalsperioden eller ett tilläggsår löper ut.

Om centralorganisationerna inte når enighet i förhandlingarna om de avtalsenliga höjningarna för den andra avtalsperioden kan avtalsparterna på förbunds nivå säga upp det gällande avtalet med fyra månaders uppsägningstid så att det löper ut tidigast 31.1.2016.

BILAGOR

1. SEMESTER OCH SEMESTERLÖN för arbetstagare som utför två- och treskiftsarbete på färjor
2. SEMESTER OCH SEMESTERLÖN för andra arbetstagare än färjearbetare som utför två- och treskiftsarbete
3. Avtal om arbetstidsförkortning för tjänstemän och arbetstagare anställda vid Finlands Färjetrafik Ab
4. Lönebilaga
5. Tillämpningsanvisningar

BILAGA 1: SEMESTER OCH SEMESTERLÖN FÖR ARBETSTAGARE SOM UTFÖR TVÅ- OCH TRESKIFTSARBETE PÅ FÄRJOR

1 § Semesterns fastställande

Semestern för arbetstagare fastställs enligt semesterlagen, PALTA rf:s Allmänna kollektivavtal och det man kommit överens om i detta avtal.

2 § Tid som kan likställas med arbetstid

Enligt bestämmelserna i PALTA rf:s Allmänna kollektivavtal.

2 a § Semesterns längd

Längden på semestern bestäms så att arbetstagaren har rätt till 2 eller 2 ½ vardagar semester per semesterkvalifikationsmånad enligt 5 § 1 och 3 mom. i semesterlagen.

3 § Semesterperioden och att bevilja semester

Semesterperioden är mellan 2 maj och 30 september, inklusive de nämnda dagarna.

Arbetsgivaren och arbetstagaren får enligt 21 § 4 mom. i semesterlagen avtala om att en andel på 6 vardagar från semestern tas ut i form av förkortad arbetstid.

För tjänstemän och arbetstagare som vanligtvis iakttar en arbetsvecka på fem dagar så att lördagar och söndagar är lediga räknas antalet semesterdagar som ges i fulla kalenderveckor enligt ifrågavarande veckors vardagar. För ofullständiga kalenderveckors och enskilda semesterdagens del fastställs för varje fem dagar som består av sådana dagar en ledig vardagslördag som semesterdag.

4 § Förflyttning av semester på grund av arbetsoförmåga eller familjeledighet

Enligt bestämmelserna i PALTA rf:s Allmänna kollektivavtal.

5 § Semesterlön och semestertillägg för en månadsavlönad arbetstagare

Åt en månadsavlönad arbetstagare betalas ett semestertillägg för semestern. Tilläggets storlek per semesterdag är 1/300 av summan av den tilläggslönen som under det förra semesterkvalifikationsåret betalats eller som ska betalas enligt vad som senare anges i denna paragraf av kvälls-, natt- och skiftarbetstillägg, söckenhelgaftontillägg, lördagsarbets- och söndagsarbetstillägg samt beredskapstillägg, om inte annat har avtalats i företaget.

I denna paragraf avses med tillskottslön sådana på avtalet grundade tillskottslöner som betalas utgående från produktionsmängden, arbetsprestationen, särskilda arbetsförhållanden eller därmed jämförbara faktorer för arbete som tjänstemannen eller arbetstagaren fortlöpande utför eller som enligt en på förhand fastställd plan regelbundet upprepas minst en gång per kvartal.

Till övriga delar följs bestämmelserna i det Allmänna kollektivavtalet, dock så att i den situation som avses i 38 § 6 mom. i det Allmänna kollektivavtalet är de procentantal som används vid beräkning av semesterlönen 9 procent och 11,5 procent samt 13 procent, som används då den ifrågavarande personen har rätt till 3 vardagar semester per semesterkvalifikationsmånad enligt 1 § i det företagsspecifika kollektivavtalet.

6 § Semesterlön för en timavlönad arbetstagare

En tim- eller ackordavlönad arbetstagare som enligt avtalet arbetar minst 14 dagar i månaden har som beräkningsgrund för semesterlönen den genomsnittliga timförtjänsten, som fås genom att ta den lön som betalats eller ska betalas för tid i arbete under föregående semesterkvalifikationsår, icke medräknat förhöjningar på grundlönen för nödarbete och övertidsarbete enligt lag eller avtal, och dela den med motsvarande antal arbetstimmar.

Semesterlönen och semesterersättningen fås då man använder nedanstående tabeller A, B och C genom att multiplicera den genomsnittliga timlönen som avses i 1 mom. med den koefficient som beräknats utgående från antalet månader som berättigar till semester.

Tabell A

Används då den ifrågavarande personen har rätt till 2 vardagar semester per semesterkvalifikationsmånad enligt 5 § 1 och 3 mom. i semesterlagen.

Antal månader som berättigar till semester	Antal semesterdagar	Koefficient
1	2	16,0
2	4	31,0
3	6	44,5
4	8	57,6
5	10	72,0
6	12	86,4
7	14	101,6
8	16	116,0
9	18	131,2
10	20	146,4
11	22	162,4
12	24	192,8

Tabell B

Används då den ifrågavarande personen har rätt till 2 ½ vardagar semester per semesterkvalifikationsmånad enligt 5 § 1 och 3 mom. i semesterlagen.

Antal månader som berättigar till semester	Antal semesterdagar	Koefficient
1	3	23,41
2	5	37,98
3	8	58,45
4	10	71,28
5	13	93,11
6	15	107,95
7	18	130,16
8	20	145,31
9	23	167,90
10	25	183,37
11	28	206,34
12	30	222,11

Tabell C

Används då den ifrågavarande personen har rätt till 3 vardagar semester per semesterkvalifikationsmånad enligt det företagsspecifika kollektivavtalet.

Antal månader som berättigar till semester	Antal semesterdagar	Koefficient
1	3	23,41
2	6	45,57
3	9	65,76
4	12	85,53
5	15	107,43
6	18	129,54
7	21	151,86
8	24	174,38
9	27	197,11
10	30	220,04
11	33	243,18
12	36	266,53

Ifall den ordinarie arbetstiden per dygn under semesterkvalifikationsåret har varit kortare än vad som motsvarar full arbetstid, räknas semesterlönen och semesterersättningen trots det genom att multiplicera den motsvarande genomsnittliga timförtjänsten med det tal som fås när koefficienterna ovan i denna paragraf multipliceras med kvoten av antalet ordinarie arbetstimmar per vecka och talet 40.

7 § Procentbaserad semesterlön och semesterersättning för ledighet

Enligt bestämmelserna i PALTA rf:s Allmänna kollektivavtal.

8 § Utbetalning av semesterlön

Semesterlönen betalas på den lönebetalningsdag som avtalats om i kollektivavtalet. På arbetstagarens begäran kan det dock betalas en motsvarande del av semesterlönen före huvuddelen av semestern har hållits.

9 § Sparande av semester

Förutom det som stadgats i 27 § i semesterlagen, iakttas det som avtalats i denna paragraf vad gäller sparande av semester.

Man kan antingen delvis eller helt spara den del av semestern som intjänas enligt 5 § 1 och 3 mom. i semesterlagen som överskrider 18 dagar, eller den del av den intjänade semestern enligt 1 § i det företagsspecifika kollektivavtalet som överskrider 24 dagar.

Den sparade ledigheten ges vid en tidpunkt som arbetsgivaren och arbetstagaren kommit överens om senast fem år efter att det semesterår avslutats under vilket ledigheten sparats från semestern. Semesteråret är det kalenderår under vilket semesterkvalifikationsåret avslutats.

10 § Semesterpeng

På semesterpengen tillämpas nedanstående bestämmelser, om man inte kommit överens om annat inom företaget.

Arbetstagaren betalas semesterpeng för de semesterdagar som han eller hon har intjänat under det föregående semesterkvalifikationsåret.

Semesterpengen för en månadsavlönad arbetstagare fastställs enligt den uppgift som den ifrågavarande personen utför den sista dagen i juni. Om den ifrågavarande personen är befriad från arbete i juni, bestäms semesterpengen utgående från lönen för den uppgift som han eller hon skulle ha betalats ifall han eller hon varit i arbete. I de fall som avses nedan i 6 och 7 mom. fastställs semesterpengen på motsvarande vis enligt lönen vid tidpunkten för uppsägningen eller förflyttningen.

Semesterpengen för en månadsavlönad arbetstagare per semesterdag är 50 % av semesterdagens lön. Lönen för semesterdagen fås genom att dividera månadslönen enligt 10 § i det Allmänna kollektivavtalet med 25. För en månadsavlönad arbetstagare läggs till kvoten därtill tillskottslönernas trehundrededel som avses i 4 §.

Semesterpengen för en tim- eller ackordavlönad arbetstagare är 50 % av den semesterlön som han eller hon intjänat under det föregående semesterkvalifikationsåret.

Semesterpengen betalas i juli. I de fall som avses nedan i 6 och 7 mom. betalas semesterpengen i samband med lönebetalningen för avslutande av anställningsförhållandet eller förflyttningen.

När anställningsförhållandet avslutas betalas semesterpeng för alla de semesterdagar som tjänstemannen eller arbetstagaren har intjänat vid tidpunkten för avslutandet och för vilka han eller hon inte betalats semesterpeng.

Åt en arbetstagare som utträtt sin värnplikt eller civiltjänstgöring, förflyttar sig till uppgifter inom civil krishantering, finländska fredsövervakande eller -bevarande styrkor, nordiska institut, Förenta Nationerna och dess fackorgan, eller andra sådana internationella organ eller samarbetsorgan som Finland officiellt är medlem i, eller tjänstgör i internationellt utvecklingssamarbete som Finland deltar i, betalas semesterpeng för de semesterdagar som han eller hon tjänat in vid tidpunkten för förflyttningen och som han eller hon inte fått semesterpeng för.

Semesterpeng betalas inte åt en arbetstagare som inte har intjänat en enda hel semesterkvalifikationsmånad.

Byte av semesterpeng mot ledighet

En arbetstagare kan med arbetsgivaren komma överens om att byta sin semesterpeng till avlönad ledighet så att semesterpengen för två semesterdagar motsvarar en avlönad ledig dag, eller genom ett annat system som man kommer överens om med arbetsgivaren under förutsättning att det företagsspecifikt har avtalats om systemet mellan avtalsparterna.

Särskilda bestämmelser om semesterpengen

Genom ett företagsspecifikt kollektivavtal kan man komma överens om att semesterpeng inte betalas. Därtill kan man komma överens om att betalning av semesterpengen bestäms utgående från företagets vinster eller utgående från någon annan grund. I det fallet tillämpas inte bestämmelserna i denna paragraf.

11 § Ikraftträdande

Detta avtal träder i kraft fr.o.m. 1.4.2007 genom att avtalet därefter under sin giltighetstid tillämpas på intjänad semester, på semesterlön, semesterersättningar och semesterpeng.

BILAGA 2: SEMESTER OCH SEMESTERLÖN FÖR ANDRA ARBETSTAGARE ÄN FÄRJEARBETARE SOM UTFÖR TVÅ- OCH TRESKIFTSARBETE

1 § Semesterns fastställande

Semestern för tjänstemän eller arbetstagare, förutom de personer som omfattas av semesterlagen för sjömän (433/84) och arbetstagare som utför två- och treskiftsarbete på färjor, fastställs enligt den ikraftvarande semesterlagen och enligt det som avtalats i detta avtal.

2 § Tid som kan likställas med arbetstid

Enligt bestämmelserna i PALTA rf:s Allmänna kollektivavtal.

3 § Längden på semestern

Längden på semestern bestäms enligt tabellerna i 2 och 3 mom. Semesterdagar är enligt 2 och 3 mom. de intjänade semesterdagar som förbrukas när semester ges enligt 4 §.

När tjänstemannens eller arbetstagarens anställningsförhållande vid Finlands Färjetrafik Ab vid slutet av det semesterkvalifikationsår som föregår semesterperioden har fortgått oavbrutet i minst 1 år intjänas semester enligt tabell A. Till det ovan nämnda oavbrutna anställningsförhållandet räknas inte tid under vilken arbetet avbrutits eftersom tjänstemannen eller arbetstagaren har utfört den aktiva tjänstgöringen som värnpliktslagen (452/1950) avser, eller den frivilliga militärtjänsten som avses i lagen om frivillig militärtjänst för kvinnor (194/1995) eller civiltjänstgöring enligt civiltjänstlagen (1723/1991).

Tabell A

Fulla semesterkvalifikationsmånader	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Semesterdagar	3	5	7	9	11	13	15	17	20	21	24	25

När en tjänstemans eller arbetstagares anställningsförhållande vid slutet av semesterkvalifikationsåret oavbrutet har fortgått i mindre än ett år, intjänas semester enligt tabell B.

Tabell B

Fulla semesterkvalifikation smånader	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Semesterdagar	2	4	5	7	9	10	12	14	15	17	19	20

4 § Förbrukning av semesterdagar vid beviljande av semester

Huvudregel (i medeltal 5 arbetsdagar per vecka)

När semester ges är semesterdagar de dagar under semestern som utan semester skulle ha varit ordinarie arbetsdagar.

Tillämpningsanvisning

Exempel: När Kristi himmelfärdsdag inte är en arbetsdag, förbrukas under Kristi himmelfärdsveckan sammanlagt fyra semesterdagar.

Beroende på semesterns längd kan även lediga dagar infalla under semestern. Om kalenderveckans alla arbetsdagar är semesterdagar, kan man bestämma att hela kalenderveckan är semester, dvs. semestern avslutas på söndag.

5 § Semesterperioden och att bevilja semester

Semesterperioden är mellan 2 maj och 30 september, inklusive de nämnda dagarna.

Semestern ges vid en tidpunkt som arbetsgivaren bestämmer, om inte arbetsgivaren och tjänstemannen eller arbetstagaren kommer överens om semestern enligt metoden i 6 §.

Av semestern placeras 20 semesterdagar eller minst 65 % av den totala mängd semester som intjänats under semesterkvalifikationsåret i semesterperioden (sommarsemester). Semester under annan tid än semesterperioden (vintersemester) ska ges senast vid början av nästa semesterperiod. Ifall det att semestern ges under semesterperioden förorsakar väsentliga svårigheter för arbetsgivarens verksamhet i säsongbetonat arbete, kan sommarsemestern ges utanför semesterperioden inom samma kalenderår.

Av en semester på minst 25 semesterdagar ges 5 semesterdagar som vintersemester utanför semesterperioden, ifall inte arbetsgivaren och arbetstagaren eller tjänstemannen kommer överens om annat.

Sommarsemestern och vintersemestern ges som oavbrutna, om det inte är nödvändigt för att hålla arbetet igång att dela den del av sommarsemestern som överskrider 10 semesterdagar till en eller flera delar som hålls under semesterperioden.

6 § Om uppdelning av semester och om att avtala om en tidpunkt under ett pågående anställningsförhållande

Arbetsgivaren och tjänstemannen eller arbetstagaren kan under ett pågående anställningsförhållande komma överens om att tjänstemannen eller arbetstagaren håller den semester som överskrider 10 semesterdagar i en eller flera perioder.

Arbetsgivaren och tjänstemannen eller arbetstagaren kan under ett pågående anställningsförhållande komma överens om att semester ges under en tidsperiod som börjar i början av det kalenderår som semesterperioden befinner sig i och som tar slut det därpå följande året

före semesterperioden inleds. Därtill kan man komma överens om att den del av semestern som överskrider 10 semesterdagar hålls senast ett år efter att semesterperioden tagit slut.

Om anställningsförhållandet avslutas före tjänstemannen eller arbetstagaren enligt 5 § 2 och 3 mom. har rätt att hålla sin semester, kan arbetsgivaren och tjänstemannen eller arbetstagaren komma överens om att intjänad semester hålls under anställningsförhållandets gång före det upphör.

Arbetsgivaren och tjänstemannen eller arbetstagaren får enligt 21 § 4 mom. i semesterlagen komma överens om att en andel på 5 arbetsdagar från semestern istället hålls som förkortad arbetstid.

7 § Förflyttning av semester på grund av arbetsoförmåga eller familjeledighet

Enligt bestämmelserna i PALTA rf:s Allmänna kollektivavtal.

8 § Semesterlön och semestertillägg för en månadsavlönad tjänsteman eller arbetstagare

Enligt bestämmelserna i PALTA rf:s Allmänna kollektivavtal, dock så att i den situation som avses i 38 § 6 mom. i det Allmänna kollektivavtalet är de procentantal som används vid beräkning av semesterlönen 9 procent (tabell B) och 11,5 procent (tabell A) samt 13 procent, som används då den ifrågavarande personen har rätt till semester enligt 1 § i det företagsspecifika kollektivavtalet.

9 § Semesterersättning (månadsavlönade)

En månadsavlönad tjänsteman eller arbetstagare har rätt att efter avslutat anställningsförhållande få semesterersättning för uttagna semesterdagar enligt 3 § 2 och 3 mom. Semesterersättningen betalas med iakttagande av de delar som kan tillämpas i 8 § bestämmelser om semesterlönen.

10 § Semesterpeng (månadsavlönade)

En månadsavlönad tjänsteman eller arbetstagare tjänar för varje full semesterkvalifikationsmånad en semesterpeng som uppgår till:

1) 6 % i fall enligt 1 § i det företagsspecifika kollektivavtalet

2) 5 % i fall enligt 3 § mom. i ovan nämnda avtal,

3) 4 % i fall enligt 3 § 3 mom. i ovan nämnda avtal av månadslönen för juni månad som följer efter semesterkvalifikationsåret, till vilken ett semestertillägg (21/250) enligt 8 § 3 mom. har tillfogats. Månadslönen som utgör grunden för semesterpengen bestäms enligt 47 § 2 mom. (tjänstemän) och 10 § 2 mom. (arbetstagare) i det Allmänna kollektivavtalet.

Semesterpengen fastställs enligt den uppgift som den ifrågavarande personen utför den sista dagen i juni. Om den ifrågavarande personen är befriad från arbete i juni, bestäms semesterpengen utgående från lönen för den uppgift som han eller hon skulle ha betalats ifall han eller hon varit i arbete. I de fall som avses nedan i 4 och 5 mom. fastställs semesterpengen på motsvarande vis enligt lönen vid tidpunkten för

uppsägningen eller förflyttningen.

Semesterpengen betalas i juli. I de fall som avses nedan i 4 och 5 mom. betalas semesterpengen i samband med lönebetalningen för avslutande av anställningsförhållandet eller förflyttningen.

När anställningsförhållandet avslutas betalas semesterpeng för alla de semesterdagar som tjänstemannen eller arbetstagaren har intjänat vid tidpunkten för avslutandet och för vilka han eller hon inte betalats semesterpeng.

Åt en tjänsteman eller arbetstagare som utträtt sin värnplikt eller civiltjänstgöring, förflyttar sig till uppgifter inom civil krishantering, finländska fredsövervakande eller –bevarande styrkor, nordiska institut, Förenta Nationerna och dess fackorgan, eller andra sådana internationella organ eller samarbetsorgan som Finland officiellt är medlem i, eller tjänstgör i internationellt utvecklingssamarbete som Finland deltar i, betalas semesterpeng för de semesterdagar som han eller hon tjänat in vid tidpunkten för förflyttningen och som han eller hon inte fått semesterpeng för.

Semesterpeng betalas inte åt en tjänsteman eller arbetstagare som inte har intjänat en enda hel semesterkvalifikationsmånad.

Byte av semesterpeng mot ledighet

En tjänsteman eller arbetstagare kan med arbetsgivaren komma överens om att byta sin semesterpeng till avlönad ledighet så att semesterpengen för två semesterdagar motsvarar en avlönad ledig dag, eller genom ett annat system som man kommer överens om med arbetsgivaren under förutsättning att det företagsspecifikt har avtalats om systemet mellan avtalsparterna.

Särskilda bestämmelser om semesterpengen

Genom ett företagsspecifikt kollektivavtal kan man komma överens om att semesterpeng inte betalas. Därtill kan man komma överens om att betalning av semesterpengen bestäms utgående från företagets vinster eller utgående från någon annan grund. I det fallet tillämpas inte bestämmelserna i denna paragraf.

11 § Semesterlön och semesterersättning för en timavlönad arbetstagare

En timavlönad arbetstagare som enligt avtalet arbetar minst 14 dagar i månaden har som beräkningsgrund för semesterlönen den genomsnittliga timförtjänsten, som fås genom att ta den lön som betalats eller ska betalas för tid i arbete under föregående semesterkvalifikationsår, icke medräknat förhöjningar på grundlönen för nödarbete och overtidsarbete enligt lag eller avtal, och dela den med motsvarande antal arbetstimmar.

Semesterlönen räknas genom att multiplicera den genomsnittliga timförtjänst som avses ovan i 1 mom. med talet 1,5, då förhöjningen utgör den andel som motsvarar semesterpengen, och sedan multiplicera den förhöjda genomsnittliga timförtjänsten med det antal timmar som annars skulle ha varit arbetstagarens ordinarie arbetstid enligt

arbetsskiftsförteckningen ifall arbetstagaren inte hade semester då.

Semesterersättningen räknas genom att multiplicera den ovan i 2 mom. nämnda förhöjda genomsnittliga timförtjänsten med antalet semesterdagar och inkomsterna från den genomsnittliga ordinarie arbetstiden per dygn.

12 § Procentbaserad semesterlön och semesterersättning för ledighet

Enligt bestämmelserna i PALTA rf:s Allmänna kollektivavtal.

13 § Utbetalning av semesterlön

Semesterlönen betalas på den lönebetalningsdag som avtalats om i kollektivavtalet. På tjänstemannens eller arbetstagarens begäran kan det dock betalas en motsvarande del av semesterlönen före huvuddelen av semester hållits.

14 § Sparande av semester

Enligt bestämmelserna i PALTA rf:s Allmänna kollektivavtal.

15 § Ikraftträdande

Detta avtal träder i kraft fr.o.m. 01.01.2009 genom att avtalet fr.o.m. 1.4.2008 tillämpas på intjänad semester, på semesterlön, semesterersättningar och semesterpeng.

Den sparade ledigheten och ledighet i utbyte mot semesterpeng som intjänats enligt de gamla semesterbestämmelserna omvandlas till sparad ledighet och ledighet i utbyte mot semesterpeng enligt de nya bestämmelserna genom att använda koefficienten 5/6.

BILAGA 3: AVTAL OM ARBETSTIDSFÖRKORTNING FÖR TJÄNSTEMÄN OCH ARBETSTAGARE

1 §

Tjänstemäns och arbetstagares ordinarie arbetstid i veckoarbete enligt 6 § i arbetstidslagen är högst 8 timmar per dygn och 40 timmar per vecka.

2 §

Förkortningen av arbetstiden intjänas i arbetstidsformer med en ordinarie arbetstid på 40 timmar per vecka. Dessa arbetstidsformer är vanligen veckoarbete och tvåskiftsarbete.

Dessutom förutsätts att tjänstemannen eller arbetstagaren har en semester på högst 36 vardagar och att hans eller hennes arbetstid i övrigt endast förkortas av kyrkliga helger, midsommaraftonen, självständighetsdagen, julaftonen, nyårsdagen och första maj.

3 §

Arbetstidsförkortning intjänas i arbetstidsformer avsedda i 2 § 1 mom. för varje sådan semesterkvalifikationsmånad som berättigar till semester och för vilken arbetsgivaren betalar normal lön åt tjänstemannen eller arbetstagaren, enligt följande:

1) De tjänstemän eller arbetstagare som har rätt till en semester på högst 30 vardagar (motsvarande den rätt till semester som semesterlagen stadgar) intjänar arbetstidsförkortning som motsvarar ledighet för en arbetsdag (8 t) inom den ovan nämnda semesterkvalifikationsmånaden.

2) De tjänstemän eller arbetstagare som har rätt till en längre semester enligt semesterlagen intjänar arbetstidsförkortning som motsvarar ledighet för 0,8 arbetsdagar (6 t 24 minuter) inom den ovan nämnda semesterkvalifikationsmånaden. Om arbetstidsförkortning intjänas av en sådan person enligt detta avtal för 12 fulla semesterkvalifikationsmånader, motsvarar mängden insamlad arbetstidsförkortning tillsammans 10 lediga arbetsdagar.

4 §

Den ledighet som intjänats under kalenderåret ska beviljas tjänstemannen eller arbetstagaren senast före utgången av maj följande år, om inte annat avtalas mellan arbetsgivaren och personen.

Ledigheten ges vid en tidpunkt som arbetsgivaren bestämmer, ett skift i sänder, om inte arbetsgivaren och personen kommer överens om att ge ledigheten genom att förkorta den dagliga arbetstiden eller arbetstiden per vecka. Vid beviljande av ledighet ett skift i sänder iaktas en anmälningstid på två veckor, om man inte kommer överens om annat mellan arbetsgivaren och personen.

Om tjänstemannens eller arbetstagarens anställningsförhållande upphör och ledigheten inte har beviljats fram till den tidpunkten, betalas arbetstagaren en lön som motsvarar den intjänade ledigheten förhöjd med 50 %.

Om ledigheten inte hållits före slutet av maj därpå följande år och inget avtal ingåtts om att flytta ledigheten till ett senare skede, betalas arbetstagaren en lön som motsvarar den intjänade ledigheten förhöjd med 50 %.

Ifall tjänstemannen eller arbetstagaren vid slutet av anställningsförhållandet har tagit ut mer av den ledighet som detta avtal avser än vad anställningsförhållandet hade förutsatt och fått lön för denna tid, har arbetsgivaren rätt att avdra den överskridande delen från slutlönen.

5 §

Arbetstidsförkortningen genomförs för månadsavlönade tjänstemän och arbetstagare utan att inkomstnivån sänks. På begäran av en månadsavlönad tjänsteman eller arbetstagare kan arbetsgivaren och personen under anställningsförhållandets gång komma överens om att istället för ledighet betalas för den intjänade ledigheten en enkel grundtimlön.

6 §

När semesterns längd bestäms anses såsom likställda med dagar i arbete också de dagar under vilka tjänstemannen eller arbetstagaren varit förhindrad att utföra arbete på grund av att han eller hon har tagit ut ledigheter i enlighet med det här avtalet.

7 §

Vid beräkningen av overtidsarbetet per vecka förkortar en ledighet som ges i enlighet med det här avtalet antalet ordinarie arbetstimmar under ifrågavarande vecka på motsvarande sätt.

8 §

Arbetstiden för arbetstagare som utför tvåskiftsarbete på färjor har avtalats om i 9 § i det 15.12.2004 uppgjorda kollektivavtalsprotokollet.

9 §

Bestämmelserna om timgränser och overtidsarbete i kollektivavtal som berör tjänstemän och arbetstagare justeras till att motsvara detta avtal.

10 §

Detta avtal gäller fr.o.m. 1.5.2007.

BILAGA 4 LÖNEBILAGA

Lönesättningsbilaga 1: Arbetstagare med månadslön

Benämning	Löne- grupp	Lön euro/mån.		
		fr.o.m. 1.4.2013	fr.o.m. 1.8.2014	fr.o.m. 1.8.2015
Färjförare	1	1813,76	1833,76	1841,10
Färjförare - färjans lastningskapacite t över 130 ton och Färjkarl	2	1916,14	1936,14	1943,88
Montör	3	1916,14	1936,14	1943,88

Lönesättningsbilaga 2: Arbetstagare med timlön (vikarier)

Lönegrupp	Lön euro/mån.		
	fr.o.m. 1.4.2013	fr.o.m. 1.8.2014	fr.o.m. 1.8.2015
1	11,12	11,24	11,28
2	12,11	12,23	12,28

Lönesättningsbilaga 3: Kontor

Varje tjänstemans nuvarande månadslön höjs med 20 euro fr.o.m. 1.8.2014 och med 0,4 procent fr.o.m. 1.4.2015.

Lönesättningsbilaga 1 och 2: Individuella lönedelar: definitioner och bedömningskriterier fr.o.m. 1.3.2014

Utöver månadslön eller timlön betalas till arbetstagare som arbetar på färjor individuella lönedelar, vilka presenteras i tabellen nedan.

Individuell lönedel	% av tabellönen	Kriterier
Grupp 1		Godkänd tjänstgöringstid
<i>Erfarenhetstillägg 1 år</i>	3 %	1 år
<i>Erfarenhetstillägg 3 år</i>	3 %	3 år
<i>Erfarenhetstillägg 5 år</i>	3 %	5 år
Grupp 1 sammanlagt	9 %	
Grupp 2		
<i>Kvalitetssystem nivå 1</i>	1 %	<i>Nivå 1: Tillämpning av kvalitetssystemet (KT)</i>
<i>Kvalitetssystem nivå 2</i>	1 %	<i>Nivå 2: Underhållskunnande och utförande (KU)</i>
<i>Kvalitetssystem nivå 3</i>	1 %	<i>Nivå 3: Specialuppgifter inom kvalitetssystemet (KS)</i>
Grupp 2 sammanlagt	3 %	
Grupp 3		Lönedel som fördelas enligt förmannens bedömning, som belöning för god prestation
<i>Bedömning 1</i>		<i>Bedömning 1: Specialkunnande</i>
<i>Bedömning 2</i>	2 %	<i>Bedömning 2: Miljö</i>
<i>Bedömning 3</i>	2 %	<i>Bedömning 3: Annat, enligt arbetsgivarens bedömning</i>
Grupp 3 sammanlagt	4 %	
	8 %	

Den individuella lönedelen kan utgöra högst 20 procent. De individuella lönedelarna beräknas på den månadslön eller timlön som ska betalas utan andra tillägg.

Grupp 1 Erfarenhetstillägg (0-9 %)

De respektive erfarenhetstilläggs storlek är 3 procent. Till den tjänstgöringstid som utgör grund för erfarenhetstillägget räknas tid som tjänstgjorts på färjor. Arbetsgivaren kan även godkänna ett motsvarande arbete som tjänstgöringstid som berättigar till erfarenhetstillägg. Om den tjänstgöringstid som berättigar till erfarenhetstillägg fullgörs mitt under en kalendermånad, startar arbetstagarens rätt till erfarenhetstillägg och utbetalningen av tillägget från och med början av följande kalendermånad.

När anställningsförhållandet inleds är arbetstagaren skyldig att inom 30 dagar lämna uppgifter om tjänstgöringstid som berättigar till erfarenhetstillägg till arbetsgivaren. Arbetsgivaren beräknar därefter tilläggs storlek och sköter uppföljningen av hur nya tillägg intjänas. Om det i efterskott kommer fram att arbetstagaren inte har lämnat uppgifter till arbetsgivaren om all tjänstgöringstid som berättigar till erfarenhetstillägg, börjar rätten till högre erfarenhetstillägg på basis av de nya uppgifterna

löpa tidigast fr.o.m. kalendermånaden efter att uppgifterna inlämnades.

Grupp 2 Kvalitetssystem (0-3 %)

Ersättning för tillämpning av företagets kvalitetssystem. Företaget kan dela in ersättning baserad på kvalitetssystemet i tre tyngdpunktsmässigt lika stora delar. Ifall det i samband med auditering framkommer brister i tillämpningen av och kunskapen om kvalitetssystemet betalas ingen ersättning. Alla ersättningsnivåerna

1, 2 och 3, sammanlagt 3 procent, betalas automatiskt ifall företaget inte har något kvalitetssystem i användning.

Nedan presenteras färjförarens och färjkarlens uppgifter (**nivå 1 och 2**), vars prestationer bedöms i samband med auditeringen. Om det i samband med auditeringen framkommer brister i någon av de nedan nämnda uppgifterna på nivå 1 och 2, förlorar den auditerade personen de individuella tilläggen för ifrågavarande nivåer för en viss tid. Tillägget förloras från och med den lönebetalning som följer efter auditeringsmånaden, och det är möjligt att återfå tillägget när korrigeringsåtgärder bevisligen har utförts och auditerats. Tilläggen betalas från och med månaden efter godkännandet.

Färjförare KT (nivå 1)

- transport av färja enligt arbetstidsschema
- snöröjning och avlägsnande av is från konstruktionerna
- nödvändig halkbekämpning
- fartygssäkerhet
- säkerhet
- arbetssäkerhet
- trafiksäkerhet
- miljöhänsyn och ekonomiskt körsätt
- arbetsintroduktion för nya förare
- sammanställning av arbetsmeddelande
- sammanställning och anmälan av avvikelserapportering
- sammanställning av skadeanmälan (inkl. beskrivning av skador)
- deltagande i årliga räddningsövningar
- anmälningar enligt datasystemet för vägtrafiken (LTJ)
- uppföljning av kajanläggningarnas kondition och rapportering till förman vid behov
- omsorg om sin egen och andra arbetstagares säkerhet
- ombesörjande av tillräcklig bränslemängd
- vänligt beteende gentemot kunderna

- övriga uppgifter som bestäms av arbetsgivaren

Färjkarl KT (nivå 1)

- samma uppgifter som färjföraren
- beställningsrutiner
- beställning av olja, bränsle o. dyl. vätskor
- fastställande av dockningsbehov
- deltagande i dockning vid behov

KU (nivå 2)

Utöver uppgifterna på nivå 1 följande:

- skötsel av renlighet och ordning i färjans styrhytt
- skötsel av renlighet och ordning i maskinrummet
- skötsel av renlighet och ordning samt service på bildäck
- renlighet och ordning samt mindre reparationer i pausstugan
- kunskap om och utförande av underhållsåtgärder fastställda av tekniken

Nivå 3 baseras på arbetstagarens specialuppgifter när det gäller kvalitetssystemet. Dessa kan gälla utveckling av kvalitetssystemet, utbildning eller en annan specialuppgift som avtalas separat.

Grupp 3 Bedömning (0-8 %)

På bedömning baserad lönedel, med vilken arbetsgivaren belönar en god prestation. Bedömningen är indelad i tre delar. Bedömningen utförs av förmannen eller en person som befullmäktigas av förmannen. Bedömningen godkänns av förmannen och grunderna ska antecknas i en bilaga till lönekortet.

Bedömning 1 (1-2 %) baseras på specialkunnande som är av värde för arbetsgivaren. Bedömningen baseras på kunnande eller utförande som kan bevisas genom intyg eller demonstration. Specialkunnande kan innebära till exempel maskinteknisk specialkunskap eller eventuell kompetens som utbildare av färjepersonal. I bedömningen av maskintekniskt specialkunnande tar ledningen även den tekniska avdelningens utlåtanden i beaktande.

Bedömning 2 (1-2 %) baseras på miljöhänsyn, huvudsakligen ett ekonomiskt körsätt.

Lönedelen som baseras på ett ekonomiskt körsätt förutsätter att mätning av bränsleförbrukningen är i användning på hela färjplatsen. Färjförarnas genomsnittliga förbrukning på färjplatsen jämförs sinsemellan enligt högsta och lägsta medelförbrukning på följande sätt:

Högre än medelförbrukningen på färjplatsen 0 %

Lägre än medelförbrukningen på färjplatsen 1 %

Färjplatsens lägsta medelförbrukning 1 % (sammanlagt 2 %)

Granskningsintervallet är januari-juli och juli-december och ersättningen betalas retroaktivt efter granskningsperioden.

Bedömning 3 (1-4 %) baseras på en annan av arbetsgivaren utförd bedömning. Bedömning 3 kan innehålla bl.a. en del av en garantilön förorsakad av förändring i lönesystemet.

Tillägg i euro

Tilläggen i euro enligt kollektivavtalet är följande:

För att köra två färjor i nattskift

För att köra två färjor i nattskift		
	1.4.2013	1.8.2015
Ersättning €/nattskift	6,11	6,13

BILAGA 5 BESTÄMMELSER OM ARBETSTID I KONTORSARBETE

1. Ordinarie arbetstid i kontorsarbete

Den ordinarie arbetstiden i kontorsarbete är 7 timmar 15 minuter per dygn och 36 timmar 15 minuter per vecka.

Om användning av flexibel arbetstid avtalas om i samarbetsförfarandena.

Den enkla grundtimlönen som är grund för ersättningar och tillägg är i kontorsarbete 1/153 av månadslönen för en månadsavlönad tjänsteman, medräknat regelbundna fasta månatliga tillägg.

2. Bestämmelser om mertids- och övertidsarbete i kontorsarbete

För bestämmelser om mertids- och övertidsarbete för kontorsarbete iakttas bestämmelserna i PALTA rf:s Allmänna kollektivavtal.

Avvikande från ovan är kontorsarbetstiden i det som tidigare var Destia Ab, numera Finlands Färjetrafik Ab per arbetsdag 15 minuter kortare. Den ordinarie arbetstiden per dygn är då 36 timmar 15 minuter. En söckenhelg förkortar arbetstiden per vecka med en tid som motsvarar en genomsnittlig arbetsdag.

BILAGA 6 TILLÄMPNINGSANVISNINGAR

Semester i treskiftsarbete

1. Semestern kan inte inledas på en dag som enligt skifteslistan är en ledig dag
2. Under perioden mellan den dag semestern inleds och den dag den avslutas räknas som semesterdagar alla andra dagar förutom helgdagar samt dagar enligt kollektivavtalet.
3. Antalet arbetsskift/lediga dagar enligt arbetstidslistan påverkar inte antalet semesterdagar, utan lediga dagar som infaller under semesterperioden minskar semestersaldot.
4. Semester kan inte leda till ett negativt saldo.
5. En timavlönads semesterdag är 8 timmar.
6. Lösa dagar räknas så att för fem semesterdagar som tagits ut och dragits från saldot, minskas semestersaldot med en semesterdag.
7. Efter en semester- eller sjukledighetsdag börjar nattsiftet kl. 22.00.
8. Dagen före semester eller sjukledighet utförs inte nattsiftet som börjar kl. 22.00.
9. I treskiftsarbete börjar arbetsdygnet då det antecknats att det ska börja i arbetsskiftslistan, dvs. kl. 06.00, kl. 14.00 eller kl. 22.00.