

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 DANSLÄRARE
mellan Arbetsgivarna för servicebranscherna
PALTA rf, Förbundet för Finlands
Dansläroinrättningar STOPP ry
och Fackförbundet för teater och media
Finland

1.2.2018 – 31.1.2020

KOLLEKTIVAVTAL FÖR DANSLÄRARE

KAPITEL I: ALLMÄNNA DELEN.....	4
1 § Avtalets omfattning	4
2 2 § Arbetsgivarens allmänna rättigheter	4
3 § Anställningsförhållandets början, prøvotid	4
4 § Arbetstagarens uppgifter och skyldigheter.....	5
II KAPITEL: LÖNESÄTTNING	5
5 § Löneformer	5
6 § Löneklasser	5
7 § Månadslön	6
8 § Timlön.....	6
9 § Ålderstillägg.....	7
III KAPITEL: ARBETSTID.....	8
10 § Ordinarie arbetstid	8
11 § Arbetsskyldighet för en lärare i huvudsyssla.....	10
12 § Arbetsskyldighet för en timlärare i bisyssla.....	10
13 § Övriga arbeten.....	11
14 § Pauser och förflyttning mellan verksamhetsställen.....	11
15 § Arbetsskiftsförteckning.....	11
Arbetstidsersättningar.....	12
16 § Definition av och ersättning för tilläggsarbete	12
17 § Definition av och ersättning för övertidsarbete.....	12
18 § Söndagsersättning.....	13
19 § Inställda lektioner när lärare har timlön.....	13
Särskilda bestämmelser	13
20 § Resekostnader och dagtraktamenten.....	13
21 § Hälsovårdsundersökningar och läkarkontroller.....	13
IV KAPITEL: SEMESTER	16
22 § Semester	16
23 § Semesterpenning	16
V KAPITEL: LÖN FÖR SJUKDOMSTID OCH FAMILJELEDIGHET.....	16

24 § Lön för sjukdomstid	16
25 § Moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet	17
26 § Kort tillfällig frånvaro	18
VI KAPITEL: FÖRTROENDEMÄN OCH ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGE.....	19
27 § Förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige.....	19
VII KAPITEL: PERMITTERING AV EN ARBETSTAGARE OCH AVSLUTNING AV ETT ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE	20
28 § Permittering och deltidspemittering	20
29 § Anställningsförhållandets upphörande.....	20
VIII KAPITEL: SÄRSKILDA BESTÄMMELSER.....	21
30 § Upprätthållande av yrkeskunskap och utbildning.....	21
31 § Grupplivförsäkring	21
32 § Indrivning av medlemsavgifter	22
33 § Samling på arbetsplatsen	22
IX KAPITEL: AVGÖRANDE AV MENINGSSKILJAKTIGHETER GÄLLANDE TOLKNINGEN AV KOLLEKTIVAVTALET OCH ÖVERLEVNADSKLAUSUL	22
34 § Arbetsfredsförpliktelse	22
35 § Lokala avtal	22
36 § Överlevnadsklausul	23
37 § Avgörande av meningsskiljaktigheter	23
38 § Avtalets giltighet	23
UNDERTECKNINGSPROTOKOLL.....	25
1 Avtalsperiod och avtalets giltighet	25
2 Lönepåslag.....	25
3 Textändringar i kollektivavtalet	26
3.2 Löneklasser.....	27
3.3 Månadslön	27
3.4 Timlön	27
3.5 Ålderstillägg	28
3.6 Arbetstid.....	28
3.7 Arbetsskyldighet för en lärare i huvudsyssla	28
3.8 Arbetsskyldighet för timanställd lärare	29
3.9 Pauser och förflyttning mellan verksamhetsställen	29
3.10 Arbetsskiftsförteckning	29
3.11 Övertidsarbete.....	29

3.12	Lön för sjukdomstid	30
3.13	Moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet.....	31
3.14	Permittering och deltidspemittering.....	31
3.15	Principen om kontinuerlig utbildning och en utbildningsplan	32
3.16	Lokala avtal	32
BILAGA 1: LÖNEPRISSÄTTNING		34
Minimitimlöner fr.o.m. 1.5.2018		35
Minimitimlöner fr.o.m. den 1 april 2019.....		35
DYRORTSKLASSIFICERING AV KOMMUNERNA		36
Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf.....		37
Förbundet för Finlands Dansläroinrättningar STOPP ry		37
Fackförbundet för teater och media Finland		37
BILAGA 2: ANVISNINGAR FÖR SYSTEMET MED EN ARBETSTIDSBANK		37
Arbetstidsbank och möjliggörande av individuella arbetstidsarrangemang		37
Arbetstidsbank.....		37
Anvisningarnas bindande verkan.....		38
Definitioner som gäller arbetstidsbanken.....		38
Arbetstidsbankkonton och poster som överförs till arbetstidsbanken		38
Användning av arbetstidsbanken samt dess storlek.....		39
Avtal om ett system med en arbetstidsbank		39
Omständigheter som ska beaktas i läroinrättningens förhandlingar om innehållet i och principerna för systemet med en arbetstidsbank:		40
Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf.....		45
Förbundet för Finlands Dansläroinrättningar STOPP ry		45
Fackförbundet för teater och media Finland		45

KOLLEKTIVAVTAL FÖR DANSLÄRARE

mellan Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf och Förbundet för Finlands Danslärarinrättningar STOPP ry samt Teater- och Mediearbetarna i Finland rf

KAPITEL I: ALLMÄNNA DELEN

1 § Avtalets omfattning

Detta avtal tillämpas på arbets- och lönevillkor för lärare anställda hos samfund som bedriver undervisning av konstdans.

Protokollsanteckning

Detta avtal gäller inte för rektorer eller anställda i ledaruppgifter.

2 § Arbetsgivarens allmänna rättigheter

1 Arbetsgivaren har rätt att leda och övervaka arbetet samt bestämma undervisningstimmarnas art.

3 § Anställningsförhållandets början, prøvotid

1. Anställning ska i allmänhet ske genom ett skriftligt arbetsavtal där de centrala faktorerna som påverkar fastställande av anställningsförhållandet går fram.
2. Arbetsavtalet ingås antingen tills vidare eller för viss tid.

Tillämpningsanvisning

Arbetsavtalet gäller tills vidare om det inte av motiverat skäl har ingåtts för viss tid. Ett tidsbundet arbetsavtal som ingåtts på arbetsgivarens initiativ utan motiverat skäl, liksom också på varandra följande arbetsavtal för viss tid vilka ingåtts utan motiverat skäl, ska anses gälla tills vidare.

3. Arbetsgivarens representant meddelar till en nyanställd arbetstagare vem som är arbetstagarnas förtroendemans på arbetsplatsen och var förtroendemannen kan träffas.

Prövotid

4. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om en prøvotid, som börjar när arbetet inleds och varar högst sex månader. I en visstidsanställning som varar under tolv månader får prøvotiden utgöra högst hälften av hela arbetsavtalets längd.

Uppvisande av läkarintyg

5. Arbetstagaren ska vid inträde i tjänstgöringen på begäran visa upp ett godkänt läkarintyg över sitt hälsotillstånd.

Tillämpningsanvisning

Om skyldigheten att visa upp detta läkarintyg ska meddelas till arbetstagaren när arbetsavtalet ingås.

4 § Arbetstagarens uppgifter och skyldigheter

1. Arbetstagarens uppgifter avtalas i arbetsavtalet.
2. Om en arbetstagare är anställd för att utföra ett visst arbete, är han eller hon likväl skyldig att vid behov även utföra andra arbeten som hör till hans eller hennes yrke.
3. Arbetstagaren får inte utan arbetsgivarens tillstånd åt någon annan utföra sådant arbete eller annars utöva sådan verksamhet som såsom en konkurrerande handling i strid med god sed i anställningsförhållanden uppenbart skadar arbetsgivaren.

II KAPITEL: LÖNESÄTTNING

5 § Löneformer

1. En lärare har antingen månadslön i huvudsyssla eller timlön i bisyssla.
2. Läraren är anställd i huvudsyssla då han eller hon undervisar minst 510 minuter i veckan. Dessa 510 minuter kan ackumuleras till exempel av 10 stycken 45 minuters undervisningstimmar och en 60 minuters undervisningstimme.

Protokollsanteckning:

Enligt 2 kap.5 § i arbetsavtalslagen ska arbetsgivaren, om han eller hon behöver flera arbetstagare för uppgifter som är lämpliga för hans eller hennes arbetstagare som arbetar på deltid, först erbjuda de deltidsanställda dessa arbeten.

Tillämpningsanvisning

En undervisningstimme varar 45 minuter, men en grupps undervisningsdel kan vara till exempel 45, 60, 75 eller 90 minuter.

6 § Löneklasser

1. Lärarnas grundlöner bestäms minst enligt följande löneklasser:

- 1) en lärare som avlagt en högre högskoleexamen i dans eller en annan examen på motsvarande nivå
- 2) en lärare som avlagt en lägre högskole- eller yrkeshögskoleexamen i dans eller en annan examen på motsvarande nivå
- 3) en lärare som avlagt en examen i dans vid en yrkesläroanstalt på andra stadiet eller en annan examen på motsvarande nivå
- 4) annan erfarenhet eller kompetens inom dans- eller idrottsbranschen
- 5) inhoppare, som inte har examen i enlighet med punkterna 1–3 eller erfarenhet eller kompetens inom regelbundet pedagogiskt arbete i enlighet med punkt 4.

Tillämpningsanvisning

Som regelbundet pedagogiskt arbete ses inte enstaka, kortvariga vikariat.

2. Då en lärare har en genom arbete på dansbranschen samt utbildning skaffad behörighet som betraktas som tillräcklig, eller pedagogiska eller uppfostringsvetenskapliga studier, kan detta beaktas vid lärarens avlöning.

7 § Månadslön

1. Med en lärare som är anställd i huvudsyssla ingås arbetsavtal om månadslön och avtalen ska om möjligt gälla tills vidare. Nya avtal med en lärare i huvudsyssla ska ingås om månadslön så att alla lärare i huvudsyssla får månadslön för sitt arbete senast 1.8.2013.
2. Lärarnas minimilöner per månad för ordinarie maximiarbetsdag i enlighet med kollektivavtalet framgår av tabellen i bilaga 1.
3. En deltidsanställd lärares avlöning bestäms i förhållande till undervisningsskyldighet.
4. Undervisningstimlön uträknas genom att månadslönen divideras med 4,3 för att få veckolön, vilken divideras med det genomsnittliga antalet undervisningstimmar i veckan.

Tillämpningsanvisning

Om läraren med arbetsgivarens tillstånd är förhindrad att hålla sina lektioner enligt arbetsskiftsförteckningen på grund av annan orsak än sjukdom, olycksfall, tvingande familjeskäl eller annan motsvarande orsak, ska detta beaktas i lönen på så sätt att från den veckolön som kalkylerats enligt 7.4 § dras av timlönen multiplicerad med frånvarodagens undervisningstimmar.

8 § Timlön

1. Minimilöner för lärare med timlön framgår av tabellen i bilaga 1. Lönen för en timanställd kan betalas en gång i månaden.
2. Till en timavlönad lärare betalas lön även för självständighetsdagen, om han eller hon skulle ha haft lektioner på självständighetsdagen.

Utbetalning av lönen förutsätter att lärarens anställningsförhållande har varat minst sex dagar före självständighetsdagen i fråga.

3. Timlöner för lärare på intensivkurser avtalas separat.

9 § Ålderstillägg

1. Till tjänstgöringstid som berättigar till ålderstillägg räknas all tjänstgöring i huvudsyssla på branschen. Huvudsysslovillkoret kan uppfyllas på grund av flera samtidiga anställningsförhållanden på branschen.

Tillämpningsanvisning

Läraren är anställd i huvudsyssla enligt 5 § punkt 2 i detta avtal.

2. Till tjänstgöringstid som berättigar till ålderstillägg kan även räknas annan tjänstgöring som är till nytta för läraren i dansläraruppgiften. Ifall storleken av de ålderstillägg som ingår i lönen inte har avtalats med läraren när arbetsavtalet ingåtts, betraktas den ålderstilläggandel som lärarens reella tjänsteår förutsätter ändå att ingå i lönen.

Lönerna höjs med ålderstillägg minst utifrån den sammanlagda summan av grundlönen och de föregående ålderstilläggen enligt följande:

Månadslönerna höjs

efter 2 tjänsteår	7 %
4	7 %
6	6 %
9	5 %
12	5 %
15	5 %

Timlönerna höjs efter 2 tjänsteår 5 %

4	5 %
6	5 %
9	5 %
12	5 %
15	5 %

3. Såväl månadsavlönade som timavlönade arbetstagare är berättigade till ålderstillägg.

Tillämpningsanvisning

En lärare med månadslön intjänar ett tjänsteår när den årliga arbetstiden fullgörs, det vill säga när undervisningsveckorna är högst 44, då läraren arbetar i huvudsyssla.

En lärare med timlön intjänar ett tjänsteår när sammanlagt 44 undervisningsveckor har ackumulerats från ett eller flera samtidiga anställningsförhållanden på så sätt att en vecka har minst 510 minuter undervisning.

4. Kollektivavtalets avtalsparter rekommenderar att läroinrättningen beaktar lärarens stigande ålder och därmed förknippade eventuella fysiska begränsningar samt uppmanar att se över möjligheter att ändra lärarens uppgiftsbeskrivning på ett sätt som är möjligt med beaktande av läroinrättningens omständigheter.

III KAPITEL: ARBETSTID

Allmänt

10 § Ordinarie arbetstid

- 1 Lärarens arbetstid bestäms enligt undervisningsskyldighet per vecka. I lärarens uppgifter utan särskild ersättning ingår även de nedan i 11–12 § bestämda uppgifterna.
- 2 A. Undervisningsskyldigheten för heltidsanställda är i genomsnitt 1 020 minuter i veckan. Dessa 1 020 minuter ackumuleras till exempel av 17 timmar på 60 minuter.

Tillämpningsanvisning

Undervisningsskyldigheten kan under året överskridas med en undervisningstimme i veckan på så sätt att det under året utjämnas till det maximum som avses i punkterna 2 A och 2 B. Man kan tillfälligt avtala om att undervisningsskyldigheten överskrids med ytterligare en timme, som då måste utjämnas under innevarande läsår.

Dessutom kan man på arbetstagarens initiativ komma överens om att undervisningsskyldigheten tillfälligt överskrids med högst fem undervisningstimmar per vecka så att man kommer överens om utjämnningen mellan arbetsgivare och arbetstagare. Om man inte kommer överens om något annat, ska arbetstiden jämnas ut under innevarande läsår.

- 2 B. Förlängningen av den årliga arbetstiden med 24 timmar till följd av konkurrenskraftsavtalet som ingicks 2016 avtalar på ett ändamålsenligt sätt vid varje läroinrättning. Om man vid en läroinrättning inte når en överenskommelse, förlängs den årliga arbetstiden från och med 2017 med 24 timmar annat arbete per år (t.ex. föreläsningar, planering, möten, utbildning för lärare) utan att inkomstnivån förändras. Förlängningen av timmarna bestäms genom ett lokalt avtal. Om man inte når en överenskommelse, bestämmer arbetsgivaren om förlängningen av timmarna, dock så att dessa timmar inte kan förläggas till veckoledigheten utan arbetstagarens samtycke. En lärares eventuella

skyldigheter till andra arbetsgivare ska beaktas.

Protokollsanteckning:

Förlängningen av den årliga arbetstiden med 24 timmar träder i kraft 1.2.2017, men redan 2017 förlängs arbetstiden med 24 timmar.

Deltidsanställda:

Arbetstiden för deltidanställda förlängs i relation till deltiden. Förlängningen av arbetstiden har ingen inverkan på arbetsgivarens skyldighet att erbjuda mertidsarbete.

Arbetstagare med timlön:

Avtalsparterna är eniga om att förlängningen av den årliga arbetstiden med 24 timmar även gäller arbetstagare med timlön. Förlängningen av arbetstiden för arbetstagare med timlön genomförs med ett lokalt avtal på så sätt att den verkliga arbetstiden förlängs utan att den årliga inkomsten ändras. Förlängningen av arbetstiden genomförs i förhållande till den faktiska arbetstiden och eventuell deltid.

3. Arbetsåret har högst 44 arbetsveckor.
4. Med en lärare med månadslön i ett anställningsförhållande som gäller tills vidare kan det avtalas att han eller hon under sådana arbetsveckor då undervisning inte äger rum och som inte överstiger 44 arbetsveckor kan göra annat arbete med normal månadslön. Detta arbete kan enligt gemensamt avtal vara till exempel sådana uppgifter med anslutning till föreställningsverksamhet, garderob, information, daghemsverksamhet eller verksamhet utanför det huvudsakliga verksamhetsstället som inte hör till lärarens uppgifter enligt 11 §. Arbetstiden är 37,5 timmar i veckan. Veckor som överskrider 44 arbetsveckor är en lärares avlönade ledighet, i vilken även semestern ingår.
5. Arbetsveckan är i regel så organiserad att den har fem dagar och läraren har två lediga dagar i rad i veckan, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om annat.
6. Julafton och midsommarafton är lediga dagar.
7. Undervisningstimmar som enligt regelbunden arbetsskiftsförteckning infaller på en söckenhelg är sådan ledighet som inte dras av månadslönen.
8. Vid evenemang eller motsvarande inom arbetet ska en riktgivande arbetsskiftslista uppgöras i förväg, där den uppskattade arbetstiden framgår, eventuell beredskaps- och fritid. Då rekommenderas att arbetstidsersättningen för evenemanget eller motsvarande gås igenom samt eventuella plötsliga tidtabellsändringar och övriga speciella karaktärsdrag på grund av evenemangets natur samt uppgifterna i huvuddrag.

Då arbetet görs vid evenemang eller motsvarande som nämns i 1 momentet kan dansläroinrättningen och arbetstagaren på lokal nivå komma överens om arbetstid och arbetstidsersättning som avviker från bestämmelserna i detta kollektivavtal.

Denna bestämmelse är ett test som pågår under avtalsperioden och gäller till den 31 januari 2020. Då testet upphör, och om avtalsparterna inte avtalar om en fortsättning, återtas tidigare praxis.

11 § Arbetskyldighet för en lärare i huvudsyssla

1. Förutom undervisningstimmarna ingår det i månadslönen en skyldighet att göra arbetsuppgifter som anvisats av arbetsgivaren och bl.a. följande arbetsuppgifter som hör till lärarbefattningen enligt en fastställd läroplan:
 - förberedelse av lektioner på det sätt som arbetsgivaren förutsätter
 - skriftliga arbeten, till exempel skriva meddelanden som gäller lärararbetet, veckolistor
 - förberedelse av elevarbete för varje grupp enligt läroplanen (elevarbetet förbereds under lektionerna, om möjliga tilläggsövningar ska alltid avtalas separat, en scenövning och övervakning av föreställning hör till arbetstiden)
 - kvalificeringstillfällen och utvärdering av elever
 - möten och förhandlingar som gäller undervisningen
 - en avdelningschef övervakar sin egen avdelnings verksamhet som helhet
 - andra arbetsuppgifter som ingår i lärarbefattningen enligt en fastställd läroplan.
2. En deltidsanställd lärares arbetskyldighet bestäms i förhållande till undervisningsskyldigheten. Arbetsgivare ska i fråga om deltidsanställda lärare beakta övriga eventuella arbetsförhållanden och skyldigheter till följd av dessa.
3. Timanställda lärare i huvudsyssla har skyldighet att en gång per termin delta i lärarmöte. För detta betalas ersättning i enlighet med 13 § i kollektivavtalet. För läroinrättningens måluppfyllelse och samhörighet är det att rekommendera att delta också i andra möten och förhandlingar.

12 § Arbetskyldighet för en timlärare i bisyssla

Till uppgifterna för en timanställd lärare hör utan extra ersättning

- förberedelse av lektioner på det sätt som arbetsgivaren förutsätter
- förberedelse av elevarbeten inom ramarna för lektioner
- ifyllande av veckolistor
- bedömning av egna elever

Om ersättning för annat arbete än undervisning och det ovan nämnda ska avtalas separat mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. I avtalet ska man beakta det övriga arbetets svårighetsgrad och lärares yrkesskicklighet i dessa uppgifter.

Att timlärare deltar i läroinrättningens möten och förhandlingar som ersätts separat är önskvärt med tanke på läroinrättningens måluppfyllelse och samhörighet.

13 § Övriga arbeten

- 1 Om övriga arbeten och ersättning för dessa ska avtalas lokalt enligt arbetsuppgifternas svårighetsgrad.

14 § Pauser och förflyttning mellan verksamhetsställen

1. Undervisningsschemat ska ordnas så att läraren har tillräckligt med tid att ta sig från en undervisningsplats till en annan. En lärare i huvudsyssla får ersättning för den tid som går åt till förflyttningen med ett belopp som motsvarar lönen för annat arbete.
2. Om den dagliga arbetstiden är uppdelad i två eller flera delar så att pausen mellan lektionerna är högst 60 minuter lång, får en lärare i huvudsyssla ersättning för den tiden med en separat timlön enligt den ersättning för annat arbete som används i skolan. Korta pauser på mindre än 15 minuter mellan lektionerna räknas emellertid inte som sådan paus. Ersättningen kan betalas för högst 60 minuter under en arbetsdag.
3. Om en paus på arbetstagarens önskemål förläggs mellan två undervisningstimmar är detta inte arbetstid och ingen ersättning betalas i enlighet med 14 §.
4. Om man har avtalat om att en lärares uppgifter omfattar att öppna och stänga undervisningslokalerna eller att ställa i ordning undervisningslokalerna inför lektionen, och detta arbete av orsaker som inte beror på läraren tar mer tid än läraren normalt använder till förberedelser för eller avslutande av lektionerna, får läraren ersättning för den ökade arbetsmängden som orsakas av detta arbete med ett belopp som motsvarar lönen för annat arbete.

Protokollsanteckning

Ovan nämnda situation som inte beror på läraren kan vara exempelvis en situation där undervisningslokalen inte kan användas för den planerade undervisningen innan lokalen har ställts i ordning eller städats upp. Om man känner till denna ökning av arbetsmängden innan lektionen börjar ska avtal ingås om den tid som används till ovan nämnda arbete och om den ersättning som ska betalas.

15 § Arbetsskiftsförteckning

1. Arbetsskiftsförteckningen ska delges arbetstagarna skriftligt och i god tid, minst en vecka innan den arbetsperiod som avses i arbetsskiftsförteckningen börjar. Efter detta får arbetsskiftsförteckningen ändras endast med arbetstagarens samtycke eller av vägande skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen. Allmänna mötesdagar och arbetstagarens lediga dagar meddelas i mån av möjlighet fyra veckor tidigare.

Tillämpningsanvisning:

Allmänna mötesdagar innebär möten som riktas till alla lärare.

2. Förbunden framhåller betydelsen av arbetsskiftförteckningen med tanke på arbetstagarnas möjligheter för förutsägbar tidsplanering.

Förbunden rekommenderar att man på arbetsplatserna följer principen att vid uppgörande av arbetsskiftförteckningen undvika oändamålsenligt korta arbetsskift. Vid uppgörandet beaktar man efterfrågan, arbetets natur samt arbetstagarens omständigheter. Vad gäller placeringen av arbetsskiften ska man se till att arbetet arrangeras så att arbetstagaren får tillräcklig tid för vila, rekreation och utveckling.

Tillämpningsanvisning för arbete som utförs på läger:
Om arbetet utförs på läger ska arbetsgivaren göra upp en skriftlig arbetsskiftförteckning på det sätt som kollektivavtalet förutsätter.

Arbetstidsersättningar

16 § Definition av och ersättning för tilläggsarbete

1. Som tilläggsarbete räknas arbete som utförs utöver lärarens ordinarie arbetstid men som inte överskrider den längsta arbetstiden som är i enlighet med detta kollektivavtal.
2. Tilläggsarbete ersätts med en enkel timlön för varje utförd arbetstimme.

Tillämpningsanvisning
Ersättning för tilläggsarbete kan bytas till motsvarande ledighet under den ordinarie arbetstiden genom en överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare.

17 § Definition av och ersättning för övertidsarbete

1. Som övertidsarbete räknas arbete som utförs utöver den arbetstid som fastställs i 10 § punkterna 1 och 2 i detta kollektivavtal.
2. Övertidsarbete ersätts genom att uträkna en undervisningstimlön så som beskrivits i 7 § punkt 4 i detta kollektivavtal på följande sätt:

För de två första undervisningstimmarna som överskrider undervisningsskyldigheten betalas undervisningstimlön förhöjd med 50 % och för varje därpå följande undervisningstimme betalas undervisningstimlön förhöjd med 100 %.

Övertidsarbete enligt 10 § 4 punkten i kollektivavtalet ersätts genom att kalkylera timlönen genom att använda divisorn 162. Undervisningstimlönens övertidsarbete kalkyleras dock enbart enligt 7 § 4 punkten i kollektivavtalet

Protokollsanteckning:
Divisorn 162 används bara för kalkylering av tilläggs- och

övertidsersättning för veckor utan undervisning.

Ifall av lokalt avtal om arbete vid evenemang och motsvarande i enlighet med 10 § 8 punkten, kan man avtala på annat sätt om en divisor i enlighet med denna paragraf 2 punkten.

Ändringar i denna paragraf som trädde i kraft den 1 februari 2018 ingår i ett försök som pågår under avtalsperioden och gäller således ända till den 31 januari 2020. Då försöket upphör och om avtalsparterna inte avtalar om en fortsättning, återtas tidigare praxis och kollektivavtalet ändras tillbaka till det som gällde den 31 januari 2018.

3. Ersättning för övertidsarbete kan bytas till motsvarande ledighet under den ordinarie arbetstiden genom en överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare. I detta fall ska den höjas med det procentantal med vilket den skulle ha höjts, om övertidsarbetet hade ersatts i pengar.

18 § Söndagsersättning

1. För söndagsarbete, med vilket avses arbete som utförs på söndag eller annan kyrklig högtidsdag, på första maj och på självständighetsdagen, betalas såväl månads- som timavlönad lärare en enkel grundlön som söndagsersättning utöver annan lön för den tiden.
2. Höjd lön som betalas som ersättning för söndagsarbete kan bytas till motsvarande ledighet under den ordinarie arbetstiden genom en överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare.

19 § Inställda lektioner när lärare har timlön

- 1 Om en undervisningstimme av en lärare med timlön inställs på grund av orsaker som inte beror på läraren på samma dag som eller efter klockan 15 dagen innan undervisningen skulle ägt rum, betalas läraren ändå lön för dessa timmar.

Särskilda bestämmelser

20 § Resekostnader och dagtraktamenten

- 1 Resekostnader och dagtraktamenten ersätts enligt de skattefria maximibeloppen enligt skatteförvaltningens beslut.

21 § Hälsovårdsundersökningar och läkarkontroller

1. Arbetsgivare ska på sin bekostnad ordna företagshälsovård enligt lagen om företagshälsovård (1383/2001).

2. Arbetsgivaren gör inga avdrag på lön för ordinarie arbetstid för arbetstagare med månads- eller timlön i nedanstående fall. Det förutsätts att kontroller 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 underrättats om kontrollerna.

A. Andra än lagstadgade läkarundersökningar

Arbetstagaren genomgår en läkarundersökning som är nödvändig för konstaterande av sjukdom och en laboratorie- och röntgenundersökning i anknytning till läkarundersökningen. Detta gäller även arbetsoförmåga med anledning av läkarundersökningen samt observation eller undersökning på sjukhus på grund av sjukdomssymptom.

Arbetstagaren genomgår en läkarundersökning med anledning av en tidigare konstaterad sjukdom, när:

- 1) sjukdomen väsentligt har förvärrats och arbetstagaren behöver söka sig till en läkarundersökning
- 2) en kronisk sjukdom kräver läkarundersökning och det är fråga om en undersökning utförd av en läkare inom ett specialområde i syfte att bestämma vård
- 3) en nödvändig läkarundersökning i syfte att bestämma vård genomförs av en specialist i området för att ordinera hjälpmedel, t.ex. glasögon.
- 4) en läkarundersökning genomförs i syfte att bestämma vård av en annan tidigare diagnostiserad sjukdom, om läkartjänsten inte finns tillgänglig utanför arbetstiden
- 5) arbetsoförmåga på grund av en vårdåtgärd med anledning av en cancersjukdom.

B. Läkarkontroller och undersökningar med anknytning till graviditet

Arbetstagaren genomgår en undersökning som är nödvändig för att få ett intyg av en läkare eller en hälsovårdscentral i syfte att få moderskapspenning.

En gravid arbetstagare har dessutom rätt att före nedkomsten delta i medicinska undersökningar utan löneavdrag om dessa undersökningar måste utföras under arbetstid.

C. Lagstadgade läkarundersökningar

Arbetstagaren genomgår en sådan hälsoundersökning som avses i statsrådets beslut om lagstadgad företagshälsovård och som har godkänts i företagshälsovårdens plan. Detta gäller även de undersökningar som avses i lagen om skydd för unga arbetstagare och de undersökningar som krävs i hälso- och sjukvårdslagen dit arbetsgivaren remitterar arbetstagaren eller som beror på att arbetstagaren övergår till andra uppgifter inom företaget.

Arbetsgivaren ersätter även de nödvändiga resekostnaderna till en arbetstagare som hänvisas till undersökningar som avses i föregående stycke eller som vid en sådan undersökning kallas till efterkontroll. Ifall undersökningarna eller efterkontrollen äger rum på en annan ort, betalar arbetsgivaren även

dagtraktamente. Ifall undersökningen genomförs under arbetstagarens lediga tid betalas honom eller henne en ersättning för tilläggskostnaderna som motsvarar minimidagpenningen enligt sjukförsäkringslagen.

Bestämmelserna ovan tillämpas inte ifall arbetstagaren under tiden för läkarundersökningen och de nämnda undersökningarna får lön för sjukdomstid.

IV KAPITEL: SEMESTER

22 § Semester

1. Arbetstagaren får semester enligt gällande semesterlag (162/2005). Semesterkvalifikationsår är tiden 1.4–31.3.
2. Semesterperiod är den period som börjar 2.5 och slutar 30.9.
3. Semester kan i sin helhet ges under den egentliga semesterperioden. Arbetsgivaren kan dock bestämma att den del av semestern som överskrider 24 vardagar ska ges efter semesterperioden före den följande semesterperioden. Då ges semestern till denna del förlängd med hälften. Halva dagar beaktas inte när förlängningen fastställs.
4. I stället för semesterlön betalas en timlärare som semesterersättning 9 procent av den lön som betalats till honom eller henne eller som förfallit till betalning för den utförda arbetstiden under semesterkvalifikationsåret.

Om anställningsförhållandet har fortgått i minst ett år före utgången av semesterkvalifikationsåret, betalas en timlärare i stället för semesterlön som semesterersättning 11,5 procent av den lön som betalats till honom eller henne eller som förfallit till betalning för den utförda arbetstiden under semesterkvalifikationsåret.

23 § Semesterpenning

- 1 En arbetstagare (lärare med månads- eller timlön) betalas i samband med semesterlönen eller semesterersättningen som semesterpenning 50 procent av semesterlönen eller av motsvarande semesterersättning.

Denna avtalsbestämmelse träder i kraft för den semesterlön eller motsvarande semesterersättning som fastställs för det semesterkvalifikationsår som börjar 1.4.2014.

V KAPITEL: LÖN FÖR SJUKDOMSTID OCH FAMILJELEDIGHET

24 § Lön för sjukdomstid

1. Efter ett anställningsförhållande som varat en månad betalas dansläraren full lön för insjukningsdagen och nio därpå följande kalenderdagar. Om sjukdomen fortsätter efter detta upphör arbetsgivarens skyldighet att betala lön och arbetstagaren får FPAs dagpenning enligt de bestämmelser som gäller detta.
2. Om anställningsförhållandet varat mindre än en månad, får dansläraren för den ovan nämnda karenstiden på en månad lön för sjukdomstid, vilken är 50 % av hans

eller hennes lön.

3. Om läraren arbetar för samma arbetsgivare i anställningsförhållanden på viss tid, tas föregående anställningsförhållanden i beaktande när denna en månads karenstid uträknas, om det inte har gått mer än 6 månader sedan det föregående anställningsförhållandet upphörde.
4. Om samma sjukdom återkommer inom 30 dagar från när arbetstagaren sist fått FPA:s dagpenning, har arbetsgivaren skyldighet att betala lön för endast 1 dag.
5. Till en arbetstagare vars anställning sammanhängande varat minst ett år betalas lön på grund av sjukdom eller olycksfall för en tidsperiod på 30 kalenderdagar till det belopp den skulle ha uppgått till om han eller hon tjänat den i sitt arbete under ordinarie arbetstid.
6. En förutsättning för utbetalning av lön är att arbetstagaren inte förorsakat sjukdomen eller olycksfallet uppsåtligen eller av grov oaktsamhet eller genom brottslig verksamhet.
7. För den tid då arbetsgivaren har betalat ut den ovannämnda lönen till arbetstagaren, är arbetsgivaren berättigad att som återbäring lyfta åt sig själv dagpenning eller därmed jämförbar ersättning som tillhör arbetstagaren enligt en lag eller ett avtal, eller att få beloppet återbetalt av arbetstagaren, dock inte mer än vad arbetsgivaren har betalt. Avdragsrätten gäller emellertid inte dagpenning eller ersättning som arbetstagaren fått på grund av en frivillig försäkring som arbetstagaren fullständigt eller delvis själv har bekostat. Om dagpenningen eller därmed jämförbar ersättning blir obetald på grund av orsaker som beror på arbetstagaren själv eller om den betalas till ett lägre belopp än vad arbetstagaren enligt lagen skulle ha varit berättigad till, har arbetsgivaren rätt att avdra från lönen den andel av dagpenningen eller ersättningen som på grund av arbetstagarens försummelse har blivit obetald.
8. En arbetstagare har skyldighet att utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren om sådant insjuknande på grund av vilken han eller hon är förhindrad att infinna sig på sitt arbete.

Arbetstagaren ska på begäran visa upp ett läkarintyg eller annan av arbetsgivaren godkänd utredning om sin arbetsoförmåga. Om läkartjänster inte är tillgängliga inom företagshälsovård eller offentlig hälsovård, kan en hälsovårdare eller sjukskötare utifrån en granskning ge sjukintyg för högst tre dagar. Detta intyg kan enbart förlängas av läkare.

Om arbetsgivaren då utser den läkare som arbetstagaren ska besöka, betalar arbetsgivaren de kostnader som anskaffningen av läkarintyget förorsakar. Lärarna ska få instruktioner om hurdana utredningar arbetstagaren ska presentera av sin sjukfrånvaro.

25 § Moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet

1. Arbetstagaren har rätt till moderskapsledighet, särskild moderskapsledighet, faderskaps-, adoptions-, föräldra- och vårdledighet enligt kapitel 4 i

arbetsavtalslagen (55/2001).

2. En lärare vars anställningsförhållande har varat minst ett år får lön under moderskapsledighet för en tidsperiod på 60 kalenderdagar från och med början av moderskapsledigheten. Arbetsgivaren har rätt till en del av den med sjukförsäkringslagen förenliga moderskapspenningen som motsvarar lönen under moderskapsledigheten.

En lärare vars anställningsförhållande varat minst ett år har på motsvarande sätt rätt till en avlönad adoptionsledighet för en tidsperiod på 60 dagar när han eller hon adopterar ett barn under 7 år.

En lärare vars anställningsförhållande varat minst ett år får lön för sex vardagar från och med början av faderskapsledigheten.

I ovan nämnda situationer kan arbetsgivaren alternativt betala läraren skillnaden mellan lönen och den med sjukförsäkringslagen förenliga moderskapspenningen. Samma princip tillämpas också på betalningen av lön för faderskapsledighet.

Om en vårdledig arbetstagare blir moderskapsledig på nytt, ska arbetstagaren meddela detta i enlighet med gällande arbetsavtalslag.

3. Särskild moderskaps- och föräldraledighet är oavlönade.
4. En arbetstagare som är höggravid utför inte sådant arbete som kan vara skadligt för en person i detta tillstånd. Arbetsgivaren kan då anvisa annat arbete som motsvarar arbetstagarens utbildning eller, om detta inte är möjligt, annat arbete innan moderskapsledigheten inleds. Arbetstagaren har dock rätt att få minst sin normala lön för denna tid.
5. Under vårdledighet intjänar arbetstagaren inga ålderstillägg och ingen semester.

26 § Kort tillfällig frånvaro

1. En kort tillfällig ledighet som ges vid ett plötsligt sjukdomsfall i arbetstagarens familjekrets eller en nära anhörigs död ska inte avdras från arbetstagarens lön och semester.
2. Om ett barn under 10 år som bor stadigvarande i samma hushåll som en lärare eller hans eller hennes make plötsligt insjuknar, betalas läraren lön för den tid som går åt att organisera vården för barnet eller att vårda barnet för arbetsdagar under högst 3 kalenderdagar. Barnets insjuknande ska bevisas på samma sätt som lärarens eget insjuknande.
3. Arbetstagaren får en avlönad ledig dag för sitt eget bröllop eller för att registrera partnerskap.
4. Arbetstagaren får en avlönad ledig dag för sin 50- och 60-årsdag ifall de infaller på en arbetsdag.
5. Arbetstagaren får en ledig dag för att flytta till en egen bostad, om flyttningen äger

rum på hans eller hennes arbetsdag.

6. En värnpliktig arbetstagares medverkan i uppbådstillfälle innebär inte inkomstbortfall.
7. Ifall en arbetstagare deltar i reservens repetitionsövningar, betalas åt honom eller henne skillnaden mellan lönen och reservistlönen för de dagar han eller hon deltagit i övningarna. Detta gäller inte frivilliga repetitionsövningar.
8. Ifall arbetsskyldighet inte fullgörs på grund av en orsak som beror på läraren, är läraren skyldig att ersätta den skada som detta förorsakat till arbetsgivaren.
9. Om sådan frånvaro som avses i denna paragraf ska arbetstagaren komma överens med arbetsgivaren.

VI KAPITEL: FÖRTROENDEMÄN OCH ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGE

27 § Förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige

1. Arbetstagare vid varje arbetsplats som är anslutna till Fackförbundet för teater och media Finland har rätt att välja en förtroendeman bland sig för att representera dem i ärenden som berör tolkningen av detta kollektivavtal och andra frågor som anknyter till anställningsförhållandet.
2. Valet av en förtroendeman meddelas skriftligen till arbetstagaren eller arbetstagarens representant.
3. Det är inte tillåtet att utöva påtryckning på förtroendemannen eller avskeda honom eller henne på grund av denna uppgift.
4. Förtroendemannen har rätt att få information om antalet arbetstagare i anställningsförhållanden för viss tid och på deltid, lärarnas förtjänstnivå och dess utveckling.
5. Till en förtroendeman som representerar minst 5 organiserade lärare betalas en särskild ersättning för skötseln av förtroendemannauppgiften till ett belopp av 58 euro i månaden.
6. För att kunna sköta sina förtroendeuppgifter har förtroendemannen rätt att få tillgång till sedvanliga kontorsredskap. Arbetsgivaren ska sträva efter att ge förtroendemannen möjlighet att använda dator med uppkoppling till internet och telefon.
7. Förtroendemannen har rätt att utan inkomstbortfall delta i lokal utbildning som ordnas av Fackförbundet för teater och media Finland och som godkänns årligen tillsammans med Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf.
8. En arbetarskyddsfullmäktig får en separat ersättning på 20 euro för skötsel av arbetarskyddsuppgifter.

VII KAPITEL: PERMITTERING AV EN ARBETSTAGARE OCH AVSLUTNING AV ETT ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE

28 § Permittering och deltidspemittering

1. En arbetstagaren kan permitteras i enlighet med bestämmelserna i arbetsavtalslagens 5 kapitel.
2. En arbetstagare kan permitteras på de grunder som anges i 1 punkten också som deltidspemittering enligt beskrivningen nedan. Deltidspemittering som verkställs i enlighet med arbetsavtalslagens 5 kapitel omfattas inte av förhandlingsskyldighet i enlighet med lagen om samarbete i företag och inte av förhandsinformation och hörande i enlighet med arbetsavtalslagens 3 § 5 kapitel.

Tillämpningsanvisning:

Då arbetsgivaren använder deltidspemittering behövs inga förhandlingar, dvs. Inga förhandlingar mellan förtroendemannen, annan representant för arbetstagare eller arbetstagare/arbetstagarna.

Om dansläroinrättningen har en förtroendeman, ska arbetsgivaren meddela denne om deltidspemittering då pemitteringsmeddelandet ges eller omedelbart efter att pemitteringsmeddelande getts.

Om läroinrättningens höst- och vårtermin pågår mindre än 44 arbetsveckor, kan en lärare deltidspemitteras om höst- och vårterminen underskrider 44 arbetsveckor, och differensen kan inte täckas med annat arbete. Pemitteringen kan dock riktas enbart till tiden mellan vårterminens slut och nästa termins början. Senast då pemitteringsmeddelande ges ska arbetsgivaren klarlägga grunden för pemitteringen för läraren. Tiden för meddelande om pemittering är 14 kalenderdagar.

29 § Anställningsförhållandets upphörande

1. Upphörande av arbetsavtal bestäms enligt kapitlen 6–8 i arbetsavtalslagen.
2. Vid uppsägning av arbetsavtal ska följande uppsägningstider iaktas, om inte annat avtalats:
 - A. Uppsägningstiderna som arbetsgivaren ska iakta då anställningsförhållandet fortgått oavbrutet är:
 - 1) 14 dagar, om anställningsförhållandet fortgått högst ett år
 - 2) en månad, om anställningsförhållandet fortgått över 1 år, men högst 4 år
 - 3) två månader, om anställningsförhållandet fortgått över 4, men högst 8 år
 - 4) fyra månader, om anställningsförhållandet fortgått över 8, men högst 12 år
 - 5) sex månader, om anställningsförhållandet fortgått över 12 år.

- B. Om inte annat avtalas, ska arbetstagaren iaktta följande uppsägningstider då anställningsförhållandet fortgått oavbrutet:
- 1) 14 dagar, om anställningsförhållandet fortgått högst 5 år
 - 2) en månad, om anställningsförhållandet fortgått över 5 år.
3. En arbetstagares anställningsförhållande på viss tid upphör utan uppsägningstid när den överenskomna arbetsperioden avslutas.
4. Om en arbetstagare som anställts för viss tid lämnar sitt arbete innan den överenskomna arbetsperioden avslutas, med undantag av de fall där han eller hon enligt lag eller detta avtal är berättigad att häva eller annars avsluta anställningsförhållandet innan arbetsperioden avslutas, ska han eller hon ersätta arbetsgivaren den skada som han eller hon på detta sätt åstadkommit.

VIII KAPITEL: SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

30 § Upprätthållande av yrkeskunskap och utbildning

1. Läraren får utan ersättning gå på lektioner i sin skola för att upprätthålla sin yrkeskunskap genom att underrätta läraren i fråga om detta. Deltagandet får inte försaka att fastställda elevantal överskrids. Deltaganderätten gäller inte special- eller intensivkurser.
2. Principen om kontinuerlig utbildning

Då samhället utvecklas och dansundervisningsbranschen samt danslärares arbete ändrar karaktär förutsätts kontinuerlig utbildning. Avtalsparterna rekommenderar att läroinrättningarna förhåller sig positivt till utbildning med beaktande av respektive läroinrättnings omständigheter.

3. Utbildningsplan

Behovet av ändringar i yrkeskunskapen och ändringar till följd av branschens utveckling samt i dansundervisningsbranschen och i danslärares arbete ska gärna bedömas varje år i diskussioner med de anställda. Utifrån en eventuell bedömning kan en utbildningsplan uppgöras.

31 § Grupplivförsäkring

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

32 § Indrivning av medlemsavgifter

1. Om en arbetstagare har givit sin fullmakt för detta, betalar arbetsgivaren medlemsavgiften för Fackförbundet för teater och media Finland från arbetstagarens lön.
2. Arbetsgivaren redovisar de uppburna medlemsavgifterna till ett av Fackförbundet för teater och media Finland uppgivet konto enligt givna anvisningar.

33 § Samling på arbetsplatsen

- 1 Arbetstagarna har rätt att få utrymmen i dansläroinrättningen till sitt förfogande för att välja förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig eller att behandla anställningsförhållande frågor då det är möjligt utan att störa utrymmenas undervisningsbruk.

IX KAPITEL: AVGÖRANDE AV MENINGSSKILJAKTIGHETER GÄLLANDE TOLKNINGEN AV KOLLEKTIVAVTALET OCH ÖVERLEVNADSKLAUSUL

34 § Arbetsfredsförpliktelse

1. Samtliga arbetsstridsåtgärder som riktar sig mot detta avtal i sin helhet eller mot en enskild bestämmelse i det är förbjudna.
2. Påföljderna av brott mot kollektivavtal bestäms enligt den lag om kollektivavtal som gäller vid den tidpunkt då avtalet undertecknas.

35 § Lokala avtal

Lokalt kan ingås avtal som avviker från de bestämmelser i kollektivavtalet där denna möjlighet nämns.

Om frågan gäller flera arbetstagare förs förhandlingar i första hand mellan arbetsgivaren eller dennes representant och förtroendemannen eller om ingen förtroendeman finns, mellan en annan representant som är vald av arbetstagarna eller tillsammans med de arbetstagare, som frågan gäller. Ett lokalt avtal ingås skriftligt.

Om fråga bara gäller en arbetstagare, kan frågan diskuteras och en överenskommelse kan ingås mellan arbetsgivarens representant och en enskild arbetstagare.

Ett lokalt avtal gäller tills vidare eller en bestämd tid. Ett lokalt tidsbestämt avtal som gäller längre än ett år eller tills vidare kan när som helst sägas upp med tre månaders uppsägningstid från meddelandet om uppsägning, varefter kollektivavtalets bestämmelser följs.

36 § Överlevnads klausul

Om en dansläroinrättning som omfattas av avtalet under avtalsperioden hamnar i exceptionella ekonomiska svårigheter eller om finansieringsmöjligheterna väsentligen försämras, kan man lokalt avtala om att frångå de kollektivavtalsenliga arbetsvillkoren för att trygga dansläroinrättningarnas verksamhetsförutsättningar och arbetsplatser.

Ett avtal som avses ovan kan gälla en dansläroinrättning eller en del av inrättningen, och avtalsparterna är den arbetsgivare som är bunden av kollektivavtalet och förtroendemannen eller samtliga arbetstagare tillsammans om det inte finns någon förtroendeman. Teme bistår arbetstagarna i förhandlingarna. Ett avtal som avses här är tidsbundet och kan ingås för högst ett läsår och man kan vid behov avtala om att förlänga det.

37 § Avgörande av meningsskiljaktigheter

1. Om meningsskiljaktigheter som gäller tolkningen eller tillämpningen av detta avtal eller brott mot detta avtal ska man sträva efter att förhandla med arbetsgivaren eller arbetsgivarens representant och arbetstagaren eller förtroendemannen som representerar arbetstagaren. Om en av parterna vill det, ska en promemoria som båda parterna undertecknar göras upp över ärendet.
2. Om enighet inte nås, kan någondera parten föra ärendet till behandling i förbundsförhandlingar som hålls mellan de undertecknade organisationerna. Om ärendet överförs till att avgöras av förbunden, ska över ärendet uppgöras en promemoria, som båda parterna undertecknar och som redogör för den fråga som meningsskiljaktigheten gäller, fakta och vardera partens ståndpunkt.
3. Man ska sträva efter att påbörja förhandlingar mellan avtalsparterna inom en vecka från det att någondera avtalsparten meddelat om saken.
4. Om enighet inte nås i förbundsförhandlingar, kan ärendet föras till arbetsdomstolen för avgörande.

38 § Avtalets giltighet

1. Det nya kollektivavtalet träder i kraft den 1 februari 2018 och gäller till och med den 31 januari 2020. Efter den 31 januari 2020 fortsätter avtalet att gälla ett år i sänder, om det inte sägs upp skriftligen av någondera parten senast en månad innan avtalsperioden löper ut.
2. Trots uppsägningen gäller bestämmelserna i detta avtal fram till att parterna i samråd konstaterar att förhandlingarna om nya avtal har avslutats eller tills en av parterna skriftligt meddelar att förhandlingarna är avslutade.
3. Kommunernas allmänna dyrortsklassificering iakttas till slutet av avtalsperioden sådan som den är i statsrådets förordning från 2005.

I Helsingfors den 28 februari 2018

ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHERNA PALTA RF.

FÖRBUNDET FÖR FINLANDS DANSLÄROINRÄTTNINGAR STOPP ry

FACKFÖRBUNDET FÖR TEATER OCH MEDIA FINLAND

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL

FÖRNYELSE DANSLÄRARNAS KOLLEKTIVAVTAL 1.2.2018–31.1.2020

Datum 28.2.2018

Avtalsparterna har nått ett förhandlingsresultat om ett nytt kollektivavtal, som godkänts inom avtalsparternas förvaltningar.

1 Avtalsperiod och avtalets giltighet

Det nya kollektivavtalet träder i kraft den 1 februari 2018 och gäller till och med den 31 januari 2020. Efter den 31 januari 2020 fortsätter avtalet att gälla ett år i sänder, om det inte sägs upp skriftligen av någondera parten senast en månad innan avtalsperioden löper ut.

2 Lönepåslag

2.1 Lönepåslag år 2018 och 2019

2.1.1 År 2018

Lönerna höjs den 1 maj 2018 eller från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter med 1,5 procent.

Om man inte avtalat om annat, fördelas 1,1 procent av påslaget till ett allmänt lönepåslag och 0,4 procent till en läroinrättningsspecifik post, och arbetsgivaren beslutar om fördelningen av denna post i enlighet med anvisningarna nedan.

Storleken på den läroinrättningsspecifika posten beräknas utifrån grundmånadslönerna januari 2018 för anställda som har månadslön enligt detta kollektivavtal.

Tabellöner år 2018

Tabellönerna höjs den 1 maj 2018 eller från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter med 0,70 procent.

Utöver en höjning på 0,70 procent i tabellönerna den 1 maj 2018 har tabellönerna åtgärdats till en mera logisk relation mellan lönetabellerna vad gäller såväl kravgrupper, erfarenhetstillägg, dyrortsklasser som timlöner. Avtalsparterna har uppgjort nya lönetabeller med ovan nämnda ändringar.

De nya lönetabellerna som bilaga till underteckningsprotokollet.

År 2019

Lönerna höjs den 1 april 2019 eller från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter med 1,7 procent.

Om man inte avtalat om annat, fördelas 1,1 procent av påslaget till ett allmänt lönepåslag och 0,6 procent till en läroinrättningsspecifik post, och arbetsgivaren beslutar om fördelningen av denna post.

Storleken på den läroinrättningsspecifika posten beräknas utifrån grundmånadslönerna januari 2019 för anställda som har månadslön enligt detta kollektivavtal.

Tabellöner år 2019

Tabellönerna höjs den 1 april 2019 eller från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter med 1,1 procent. De nya lönetabellerna finns som bilaga till underteckningsprotokollet.

Så fördelas den läroinrättningsspecifika posten år 2018 och 2019

Syftet med posten för läroinrättningar, dvs. en post som arbetsgivaren beslutar om, är att stöda lönepolitiska mål, en uppmuntrande och rättvis lönesättning samt åtgärda eventuella snedvridenheter i lönerna. Arbetstagarnas kunskande och prestation i arbetet ska vara ledande faktorer då påslagen fördelas.

Innan posten fördelas utreds postens fördelningsgrunder och omfattning för förtroendemannen, eller om ingen förtroendeman valts, för hela undervisningspersonalen. Arbetsgivaren ger en utredning till förtroendemannen, eller om ingen förtroendeman valts, till hela undervisningspersonalen skriftligt inom två månader från att påslaget fördelats.

2.1.2 Ersättning till förtroendemän

Ersättningen för förtroendemän höjs den 1 maj 2018 eller från därpå följande löneutbetalningsperiod med 3,2 procent avrundat till hela euro. Således höjs ersättningen enligt 27.5 § i kollektivavtalet till 58 euro.

3 Textändringar i kollektivavtalet

3.1 Prövotid

3 § 4 punkten i kollektivavtalet ändras till:

4. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om en prøvotid, som börjar när arbetet inleds och varar högst sex månader. I en visstidsanställning som varar under tolv månader får prøvotiden utgöra högst hälften av hela arbetsavtalets längd.

3.2 Löneklasser

6 § 1 punkten i kollektivavtalet ändras till:

1. Lärarnas grundlöner bestäms minst enligt följande löneklasser:
 - 1) en lärare som avlagt en högre högskoleexamen i dans eller en annan examen på motsvarande nivå
 - 2) en lärare som avlagt en lägre högskole- eller yrkeshögskoleexamen i dans eller en annan examen på motsvarande nivå
 - 3) en lärare som avlagt en examen i dans vid en yrkesläroanstalt på andra stadiet eller en annan examen på motsvarande nivå
 - 4) annan erfarenhet eller kompetens inom dans- eller idrottsbranschen
 - 5) inhoppare, som inte har examen i enlighet med punkterna 1–3 eller erfarenhet eller kompetens inom regelbundet pedagogiskt arbete i enlighet med punkt 4.

Tillämpningsanvisning: Som regelbundet pedagogiskt arbete ses inte enstaka, kortvariga vikariat.

3.3 Månadslön

Tillämpningsanvisningen i 7 § 4 punkten i kollektivavtalet ändras till:

- 4 Undervisningstimlön uträknas genom att månadslönen divideras med 4,3 för att få veckolön, vilken divideras med det genomsnittliga antalet undervisningstimmar i veckan.

Tillämpningsanvisning

Om läraren med arbetsgivarens tillstånd är förhindrad att hålla sina lektioner enligt arbetsskiftsförteckningen på grund av annan orsak än sjukdom, olycksfall, tvingande familjeskäl eller annan motsvarande orsak, ska detta beaktas i lönen på så sätt att från den veckolön som kalkylerats enligt 7.4 § dras av timlönen multiplicerad med frånvarodagens undervisningstimmar.

3.4 Timlön

8 § 1 punkten i kollektivavtalet ändras till:

Minimilöner för lärare med timlön framgår av tabellen i bilaga 1. Lönen för en timanställd kan betalas en gång i månaden.

3.5 Ålderstillägg

I kollektivavtalets 9 § tilläggs en ny punkt 4:

Kollektivavtalets parter rekommenderar att läroinrättningen beaktar lärarens stigande ålder och därmed förknippade eventuella fysiska begränsningar samt uppmanar att se över möjligheter att ändra lärarens uppgiftsbeskrivning på ett sätt som är möjligt med beaktande av läroinrättningens omständigheter.

3.6 Arbetstid

I kollektivavtalets 10 § tilläggs en ny punkt 8:

8 Vid evenemang eller motsvarande inom arbetet ska en riktgivande arbetsskiftslista uppgöras i förväg, där den uppskattade arbetstiden framgår, eventuell beredskaps- och fritid. Då rekommenderas att arbetstidsersättningen för evenemanget eller motsvarande gås igenom samt eventuella plötsliga tidtabellsändringar och övriga speciella karaktärsdrag på grund av evenemangets natur samt uppgifterna i huvuddrag.

Då arbetet görs vid evenemang eller motsvarande som nämns i 1 momentet kan dansläroinrättningen och arbetstagaren på lokal nivå komma överens om arbetstid och arbetstidsersättning som avviker från bestämmelserna i detta kollektivavtal.

Denna bestämmelse är ett test som pågår under avtalsperioden och gäller till den 31 januari 2020. Då försöket upphör och om avtalsparterna inte avtalar om en fortsättning, återgår till gammal praxis.

3.7 Arbetsskyldighet för en lärare i huvudsyssla

11 § 2 momentet i kollektivavtalet ändras till:

En deltidsanställd lärares arbetsskyldighet bestäms i förhållande till undervisningsskyldigheten. Arbetsgivare ska i fråga om deltidsanställda lärare beakta övriga eventuella arbetsförhållanden och skyldigheter till följd av dessa.

I kollektivavtalets 11 § läggs till ett tredje moment:

Timanställda lärare i huvudsyssla har skyldighet att en gång per termin delta i lärarmöte. För detta betalas ersättning i enlighet med 13 § i kollektivavtalet. För läroinrättningens måluppfyllelse och samhörighet är det att rekommendera att delta också i andra möten och förhandlingar.

3.8 Arbetskyldighet för timanställd lärare

12 § i kollektivavtalet ändras till: 12 § Arbetskyldighet för

timlärare i bisyssla

Till uppgifterna för en timanställd lärare hör utan extra ersättning

- förberedelse av lektioner på det sätt som arbetsgivaren förutsätter
- förberedelse av elevarbeten inom ramarna för lektioner
- ifyllande av veckolistor
- bedömning av egna elever

Om ersättning för annat arbete än undervisning och det ovan nämnda ska avtalas separat mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. I avtalet ska man beakta det övriga arbetets svårighetsgrad och lärares yrkesskicklighet i dessa uppgifter.

Att timlärare deltar i läroinrättningens möten och förhandlingar som ersätts separat är önskvärt med tanke på läroinrättningens måluppfyllelse och samhörighet.

3.9 Pauser och förflyttning mellan verksamhetsställen

I kollektivavtalets 14 § läggs till en ny 3 punkt enligt nedan och paragrafernas numrering ändras också:

Om en paus på arbetstagarens önskemål förläggs mellan två undervisningstimmar är detta inte arbetstid och ingen ersättning betalas i enlighet med 14 §.

3.10 Arbetsskiftsförteckning

15 § 1 punkten i kollektivavtalet ändras till detta:

1. Arbetsskiftsförteckningen ska delges arbetstagarna skriftligt och i god tid, minst en vecka innan den arbetsperiod som avses i arbetsskiftsförteckningen börjar. Efter detta får arbetsskiftsförteckningen ändras endast med arbetstagarens samtycke eller av vägande skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen. Allmänna mötesdagar och arbetstagarens lediga dagar meddelas i mån av möjlighet fyra veckor tidigare.

Tillämpningsanvisning:

Allmänna mötesdagar innebär möten som riktas till alla lärare.

3.11 Övertidsarbete

17 § 2 punkten i kollektivavtalet ändras till detta:

2. Övertidsarbete ersätts genom att uträkna en undervisningstimplön så som beskrivits i 7 § punkt 4 i detta kollektivavtal på följande sätt:

För de två första undervisningstimmarna som överskrider undervisningsskyldigheten betalas undervisningstimplön förhöjd med 50 % och för varje därpå följande undervisningstimme betalas undervisningstimplön förhöjd med 100 %.

Övertidsarbete enligt 10 § 4 punkten i kollektivavtalet ersätts genom att kalkylera timlönen genom att använda divisorn 162. Undervisningstimplönens övertidsarbete kalkyleras dock enbart enligt 7 § 4 punkten i kollektivavtalet

Protokollsanteckning:

Divisorn 162 används bara för kalkylering av tilläggs- och övertidsersättning för veckor utan undervisning.

Ifall av lokalt avtal om arbete vid evenemang och motsvarande i enlighet med 10 § 8 punkten, kan man avtala på annat sätt om en divisor i enlighet med denna paragraf 2 punkten.

Ändringar i denna paragraf som trädde i kraft den 1 februari 2018 ingår i ett försök som pågår under avtalsperioden och gäller således ända till den 31 januari 2020. Då försöket upphör och om avtalsparterna inte avtalar om en fortsättning, återtas tidigare praxis och kollektivavtalet ändras tillbaka till det som gällde den 31 januari 2018.

3.12 Lön för sjukdomstid

24 § 8 punkten i kollektivavtalet ändras till detta:

- 8 En arbetstagare har skyldighet att utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren om sådant insjuknande på grund av vilken han eller hon är förhindrad att infinna sig på sitt arbete.

Arbetstagaren ska på begäran visa upp ett läkarintyg eller annan av arbetsgivaren godkänd utredning om sin arbetsoförmåga. Om läkartjänster inte är tillgängliga inom företagshälsovård eller offentlig hälsovård, kan en hälsovårdare eller sjukskötare utifrån en granskning ge sjukintyg för högst tre dagar. Detta intyg kan enbart förlängas av läkare.

Om arbetsgivaren då utser den läkare som arbetstagaren ska besöka, betalar arbetsgivaren de kostnader som anskaffningen av läkarintyget förorsakar. Lärarna ska få instruktioner om hurdana utredningar arbetstagaren ska presentera av sin sjukfrånvaro.

3.13 Moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet

25 § 2 punkten 5 momentet i kollektivavtalet ändras till detta:

Om en vårdledig arbetstagare blir moderskapsledig under vårdledigheten ska arbetstagaren meddela detta i enlighet med gällande arbetsavtalslag.

3.14 Permittering och deltidspemittering

28 § och rubriken i kollektivavtalet ändras till detta: (Nya 28 § ersätter gamla 28 §):

28 § Permittering och deltidspemittering

1. En arbetstagaren kan permitteras i enlighet med bestämmelserna i arbetsavtalslagens 5 kapitel.
2. En arbetstagare kan permitteras på de grunder som anges i 1 punkten också som deltidspemittering enligt beskrivningen nedan. Deltidspemittering som verkställs i enlighet med arbetsavtalslagens 5 kapitel omfattas inte av förhandlingsskyldighet i enlighet med lagen om samarbete i företag och inte av förhandsinformation och hörande i enlighet med arbetsavtalslagens 3 § 5 kapitel.

Tillämpningsanvisning:

Då arbetsgivaren använder deltidspemittering behövs inga förhandlingar, dvs. Inga förhandlingar mellan förtroendemannen, annan representant för arbetstagare eller arbetstagare/arbetstagarna.

Om dansläroinrättningen har en förtroendeman, ska arbetsgivaren meddela denne om deltidspemittering då permitteringsmeddelandet ges eller omedelbart efter att permitteringsmeddelande getts.

Om läroinrättningens höst- och vårtermin pågår mindre än 44 arbetsveckor, kan en lärare deltidspemitteras om höst- och vårterminen underskrider 44 arbetsveckor, och differensen kan inte täckas med annat arbete. Permitteringen kan dock riktas enbart till tiden mellan vårterminens slut och nästa termins början. Senast då permitteringsmeddelande ges ska arbetsgivaren klarlägga grunden för permitteringen för läraren. Tiden för meddelande om permittering är 14 kalenderdagar.

3.15 Principen om kontinuerlig utbildning och en utbildningsplan

I 30 § i kollektivavtalet tilläggs nya punkter 2 och 3 samt paragrafens rubriks ändras till Upprätthållande av yrkeskunskap och utbildning

2. Principen om kontinuerlig utbildning

Då samhället utvecklas och dansundervisningsbranschen samt danslärarens arbete ändrar karaktär förutsätts kontinuerlig utbildning. Avtalsparterna rekommenderar att läroinrättningarna förhåller sig positivt till utbildning med beaktande av respektive läroinrättnings omständigheter.

3. Utbildningsplan

Behovet av ändringar i yrkeskunskapen och ändringar till följd av branschens utveckling samt i dansundervisningsbranschen och i danslärarens arbete ska gärna bedömas varje år i diskussioner med de anställda. Utifrån en eventuell bedömning kan en utbildningsplan uppgöras.

3.16 Lokala avtal

I kollektivavtalet läggs till en ny 35 § som lyder så här och paragrafernas numrering ändras också: (nuvarande överlevnadsklausul är nya 36 §)

35 § Lokala avtal

Lokalt kan ingås avtal som avviker från de bestämmelser i kollektivavtalet där denna möjlighet nämns.

Om frågan gäller flera arbetstagare förs förhandlingar i första hand mellan arbetsgivaren eller dennes representant och förtroendemannen eller om ingen förtroendeman finns, mellan en annan representant som är vald av arbetstagarna eller tillsammans med de arbetstagare, som frågan gäller. Ett lokalt avtal ingås skriftligt.

Om fråga bara gäller en arbetstagare, kan frågan diskuteras och en överenskommelse kan ingås mellan arbetsgivarens representant och en enskild arbetstagare.

Ett lokalt avtal gäller tills vidare eller en bestämd tid. Ett lokalt tidsbestämt avtal som gäller längre än ett år eller tills vidare kan när som helst sägas upp med tre månaders uppsägningstid från meddelandet om uppsägning, varefter kollektivavtalets bestämmelser följs.

4 Övriga frågor

Lönen i löneklass 5) enligt 6.1 § i kollektivavtalet bestäms i tabellerna för timlön på så sätt att den är 80 procent av den lägsta tabelllönen.

I Helsingfors den 28 februari 2018

Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf

Förbundet för Finlands Dansläroinrättningar STOPP ry

Fackförbundet för teater och media Finland

BILAGA 1: LÖNEPRISSÄTTNING

Månadslöner för arbetstagare som arbetar på heltid med maximiarbets­tid enligt kollektivavtalet är minst följande:

Minimimånadslöner fr.o.m. den 1 maj 2018

I Dyrortsklass

6 §	Grundlön	2 år	4 år	6 år	9 år	12 år	15 år
4	1795,98	1921,70	2056,22	2179,59	2288,57	2403,00	2523,15
3	1830,52	1958,66	2095,77	2221,52	2332,60	2449,23	2571,69
2	1880,06	2011,66	2152,48	2281,63	2395,71	2515,50	2641,28
1	1931,97	2067,21	2211,91	2344,62	2461,85	2584,94	2714,19

II Dyrortsklass

6 §	Grundlön	2 år	4 år	6 år	9 år	12 år	15 år
4	1752,18	1874,83	2006,07	2126,43	2232,75	2344,39	2461,61
3	1785,87	1910,88	2044,64	2167,32	2275,69	2389,47	2508,94
2	1834,20	1962,59	2099,97	2225,97	2337,27	2454,13	2576,84
1	1884,85	2016,79	2157,97	2287,45	2401,82	2521,91	2648,01

Minimimånadslöner fr.o.m. den 1 april 2019

I Dyrortsklass

6 §	Grundlön	2 år	4 år	6 år	9 år	12 år	15 år
4	1815,74	1942,84	2078,84	2203,57	2313,75	2429,44	2550,91
3	1850,66	1980,21	2118,82	2245,95	2358,25	2476,16	2599,97
2	1900,75	2033,80	2176,17	2306,74	2422,08	2543,18	2670,34
1	1953,23	2089,96	2236,26	2370,44	2488,96	2613,41	2744,08

II Dyrortsklass

6 §	Grundlön	2 år	4 år	6 år	9 år	12 år	15 år
4	1771,45	1895,45	2028,13	2149,82	2257,31	2370,18	2488,69
3	1805,52	1931,91	2067,14	2191,17	2300,73	2415,77	2536,56
2	1854,39	1984,20	2123,09	2250,48	2363,00	2481,15	2605,21
1	1905,59	2038,98	2181,71	2312,61	2428,24	2549,65	2677,13

Minimitimlöner fr.o.m. 1.5.2018

Lön för 60 min

I Dyrortsklass

	Grundlön	2 år	4 år	6 år	9 år	12 år	15 år
5	23,55						
4	29,44	30,91	32,46	34,08	35,78	37,57	39,45
3	30,54	32,07	33,67	35,35	37,12	38,98	40,93
2	31,29	32,85	34,49	36,21	38,02	39,92	41,92
1	32,09	33,69	35,37	37,14	39,00	40,95	43,00

II Dyrortsklass

	Grundlön	2 år	4 år	6 år	9 år	12 år	15 år
5	22,80						
4	28,50	29,93	31,43	33,00	34,65	36,38	38,20
3	29,56	31,04	32,59	34,22	35,93	37,73	39,62
2	30,29	31,80	33,39	35,06	36,81	38,65	40,58
1	31,06	32,61	34,24	35,95	37,75	39,64	41,62

Minimitimlöner fr.o.m. den 1 april 2019

Lön för 60 min

I Dyrortsklass

	Grundlön	2 år	4 år	6 år	9 år	12 år	15 år
5	23,82						
4	29,77	31,26	32,82	34,46	36,18	37,99	39,89
3	30,88	32,42	34,04	35,74	37,53	39,41	41,38
2	31,64	33,22	34,88	36,62	38,45	40,37	42,39
1	32,45	34,07	35,77	37,56	39,44	41,41	43,48

II Dyrortsklass

	Grundlön	2 år	4 år	6 år	9 år	12 år	15 år
5	23,06						
4	28,82	30,26	31,77	33,36	35,03	36,78	38,62
3	29,89	31,38	32,95	34,60	36,33	38,15	40,06
2	30,63	32,16	33,77	35,46	37,23	39,09	41,04
1	31,41	32,98	34,63	36,36	38,18	40,09	42,09

Timlöner för lektioner på 45, 75 och 90 minuter beräknas från tabellönen för 60 minuter. T.ex. Lönen för en lektion på 45 minuter beräknas genom att timlönen i fråga multipliceras med 0,75. På motsvarande sätt beräknas lönen för en lektion på 90 minuter genom att multiplicera timlönen i fråga med 1,5.

DYRORTSKLASSIFICERING AV KOMMUNERNA

Kommunens namn	Dyrorts klass	Kommunens namn	Dyrorts klass
Esbo	I	Brändö	I
Helsingfors	I	Eckerö	I
Hyvinge	I	Finström	I
Tavastehus	I	Föglö	I
Joensuu	I	Geta	I
Jyväskylä	I	Hammarland	I
Träskända	I	Houtskär	I
Grankulla	I	Hyrnsalmi	I
Kemi	I	Enare	I
Kemijärvi	I	Iniö	I
Kervo	I	Jomala	I
Kuopio	I	Keminmaa	I
Kuusamo	I	Kyrkslätt	I
Mariehamn	I	Kittilä	I
Uleåborg	I	Kolari	I
Rovaniemi	I	Korpo	I
Tammerfors	I	Kuhmo	I
Torneå	I	Kuivaniemi	I
Vasa	I	Kumlinge	I
Vanda	I	Kökar	I
		Lemland	I
		Lumparland	I
		Muonio	I
		Nagu	I
		Pelkosenniemi	I
		Pello	I
		Posio	I
		Ranua	I
		Ristijärvi	I
		Rovaniemilandsk	I
		Salla	I
		Saltvik	I
		Savukoski	I
		Simo	I
		Sodankylä	I
		Sottunga	I
		Sund	I
		Tervola	I
		Utsjoki	I
		Vårdö	I
		Övertorneå	I

Samtliga övriga kommuner hör till dyrortsklass II.

Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf
Förbundet för Finlands Dansläroinrättningar STOPP ry
Fackförbundet för teater och media Finland

BILAGA 2: ANVISNINGAR FÖR SYSTEMET MED EN ARBETSTIDSBANK

Systemet med en arbetstidsbank inleds som ett försök fr.o.m. den 1 augusti 2016. Erfarenheterna av arbetstidsbanken sammanställs i ett sammandrag. Utifrån detta sammandrag avtalar avtalsparterna om en fortsättning. Om man inte avtalar om någon fortsättning upphör försöket den 31 juli 2019.

Arbetstidsbank och möjliggörande av individuella arbetstidsarrangemang

Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf, Förbundet för Finlands Dansläroinrättningar STOPP ry samt Fackförbundet för teater och media Finland avtalar om en arbetstidsbank samt anvisningar för genomförande av enskilda arbetstidsarrangemang.

Anvisningarna grundar sig på det avtal om principerna för arbetstidsbanker som slöts mellan de centrala arbetsmarknadsorganisationerna år 2004, rekommendationerna om löneadministration som arbetsmarknadsorganisationerna godkände 2008 samt bestämmelserna i lagen.

Arbetstidsbank

Med arbetstidsbank avses ett läroinrättnings- eller arbetsplatspecifikt skriftligen överenskommet arbetstidsarrangemang för arbetstagare genom vilket det är möjligt att spara arbetstid och ta ut betald ledighet eller lyfta penningersättning.

Syftet med en arbetstidsbank är att samla in arbetstid under läsåret som sedan jämnas ut t.ex. under undervisningsfria veckor eller vid andra avtalade tidpunkter.

Systemet med en arbetstidsbank ändrar inte arbetstids- och utjämnningssystemen enligt kollektivavtalet. Systemet med en arbetstidsbank är ämnat att användas utöver och vid sidan av dessa då man strävar att samordna arbetstid och ledighet.

Organiseringen av den ordinarie arbetstiden ska hållas i sär från arrangemanget med en arbetstidsbank.

Anvisningarna om arbetstidsbanken ska inte tillämpas på sådan flexibilitet i arbetet som föreskrivs i semesterlagen, arbetstidslagen och kollektivavtalen såvida man inte i avtalet om arbetstidsbank uttryckligen har bestämt att den ifrågakvarande flexibiliteten är en delfaktor i arbetstidsbanken. Sådan flexibilitet i arbetet kan vara bland annat sparande av semester, ersättning för övertidsarbete i form av ledighet och byte av semesterpenning mot ledighet.

Anvisningarnas bindande verkan

De arbetstidsbanker som presenteras i denna anvisning och riktlinjerna för hur de ska hanteras i löneadministrationen är rekommendationer. De läroinrättningar som inför en arbetstidsbank följer bestämmelserna i denna anvisning.

Definitioner som gäller arbetstidsbanken

Med **arbetstidsbank** avses de arrangemang som införts på läroinrättningsnivå för att samordna arbetstid och ledighet och genom vilka man kommer överens om hur arbetstid, intjänade ledigheter eller penningförmåner som omvandlats till ledighet kan sparas in och lånas ut samt långsiktigt kombineras.

Med **arbetstidsbankkonto** avses arbetstagarens konto eller annan förteckning där de tids- och lönepotter som ska sparas registreras och från vars saldo den ledighet som ska tas ut avdras.

Med **saldo** avses den tid som finns på bankkontot.

Med **bankledighet** (ledighet uttagen ur arbetstidsbanken) avses betald ledighet som tas ut från arbetstidsbanken.

Med **sparande** avses att en tids- eller lönepost sparas i arbetstidsbanken.

Med **uttag** avses användning av ledighet från arbetstidsbanken, också när arbetstid lånas från arbetstidsbanken.

Med **delfaktor i arbetstidsbanken** avses arbetstid och ledighet som kan sparas samt penningförmåner som omvandlats till ledighet. Bland annat mertidsarbete samt arbetstidsersättningar som omvandlats till ledig tid är delfaktorer.

Med **penningersättning** avses lön som lyfts från arbetstidsbanken och som motsvarar icke uttagen ledighet.

Om en arbetstagare till exempel håller en vecka bankledighet (arbetstid 40 h/vecka) och lyfter lön från arbetstidsbanken som motsvarar 60 timmar, räknas lönen för 20 timmar som penningersättning. Likaså räknas lön som lyfts ur arbetstidsbanken som penningersättning när arbetsgivaren av någon annan orsak inte betalar lön för ledighet, till exempel under permittering.

Arbetstidsbankkonton och poster som överförs till arbetstidsbanken

Oberoende av vilka delfaktorer som används, inrättas arbetstidsbanken som en helhet baserad på tid angiven i timmar där man skiljer på undervisningstimmar och timmar för annat arbete som bokförs till sina respektive konton. De delfaktorer som ska sparas registreras i löne- och arbetstidsbokföringen och omvandlas vid behov till tid samt överförs till arbetstidsbanken. På motsvarande sätt ska vid en enskild arbetstagares uttag från arbetstidsbanken den använda tiden avdras från arbetstagarens personliga

besparingar.

Arbetsgivaren ska upprätta konton i arbetstidsbanken för varje arbetstagare. På kontot registreras alla transaktioner inklusive datum i arbetstidsbanken. Kontots saldo anger hur mycket tid som sparats. Något särskilt arbetstidsbankkonto behöver inte upprättas om de ovan nämnda uppgifterna framgår direkt av arbetstids- och lönebokföringen.

Då avtalet utarbetas ska det fastställas beräkningsregler och de principer som ska användas då man omvandlar penning- och tidsposter som har överförts till banken till sparad ledighet.

Det finns ingen maxgräns för sparande i arbetstidsbanken. Detsamma gäller skulder i arbetstidsbanken. Maxgränser diskuteras och fastställs lokalt innan systemet tas i bruk.

En registrering i arbetstidsbanken innebär samtidigt att kopplingen till delfaktorns ursprungliga förtjänst- och ersättningsregler bryts och att den ifrågavarande delfaktorn överförs till arbetstidsbankens regler för ersättning.

I arbetstidsbanken samlas tiden kumulativt. De sparade posterna används inte i ordningsföljd och det finns ingen tidsbegränsning för användningen av olika poster. Man kan alltså spara delfaktorer från flera olika kalenderår i arbetstidsbanken.

Användning av arbetstidsbanken samt dess storlek

När man gör en bedömning av arbetstidsbanksystemets giltighetstid och maxgränserna för möjligheterna att spara och låna ska man i den enskilda läroinrättningen ta i beaktande verksamhetens karaktär och personalresurserna och personalens behov.

Tidsperioden under vilken de enskilda arbetstagarna kan göra insättningar och uttag i arbetstidsbanken samt maxgränserna för möjligheterna att spara och låna ska diskuteras och fastställas på läroinrättningsnivå innan systemet tas i bruk.

Arbetstidsbanksystemets innehåll ska kunna ändras genom överenskommelse utgående från erhållna erfarenheter och förändrade behov. Det här gäller till exempel maxgränserna för sparande och överenskommelser om tidpunkterna för ledighet.

Arbetsgivaren har rätt att bestämma om överföring av delfaktorerna. Med andra ord måste arbetsgivaren godkänna att en delfaktor överförs till arbetstidsbanken. Likaså ska arbetsgivaren godkänna de tidpunkter då arbetstid får införas i arbetstidsbanken.

Avtal om ett system med en arbetstidsbank

Då systemet med en arbetstidsbank tas i bruk ska man inom läroinrättningen komma överens om de saker som framgår av punkterna 1–13 nedan. Avtalet ska ingås skriftligen.

Omständigheter som ska beaktas i läroinrättningens förhandlingar om innehållet i och principerna för systemet med en arbetstidsbank:

1. Personal som omfattas av systemet

Systemet med en arbetstidsbank kan gälla hela personalen eller så kan tillämpningsområdet begränsas till att gälla endast en del av personalen. Begränsningarna får dock inte utan godtagbart skäl försätta någon i en ojämlig position.

Användning av systemet med en arbetstidsbank ska vara frivilligt för den enskilda personen.

2. Anslutning av en arbetstagare till arbetstidsbanksystemet

Med tanke på arbetstidsarrangemangen, löneförvaltningen samt löne- och arbetstidsbokföringen är det nödvändigt att veta vilka som omfattas av systemet. Därför ska man i förhandlingarna inom läroinrättningen tydligt ange hur man går till väga för att konstatera att en enskild person omfattas av systemet.

Att en enskild arbetstagare omfattas av systemet med arbetstidsbank ska gå att verifiera skriftligen, elektroniskt eller på något annat tillförlitligt sätt. I praktiken betyder det här att det i löne- eller arbetstidsbokföringen ska antecknas vem som omfattas av systemet och från och med vilken tidpunkt.

3. När en arbetstagare lösgör sig från arbetstidsbanksystemet eller när systemet förändras för arbetstagarens del

Inom läroinrättningen ska man också komma överens om hur man går till väga för att lösgöra en person från systemet medan anställningsförhållandet fortgår. Om det anses nödvändigt kan man vid läroinrättningen komma överens om en anmälningstid (t.ex. 1 månad), inom vilken man kan meddela om utträde ur systemet. Då ska man även komma överens om att de sparade eller lånade timmarna utjämnas genom arbetstidsarrangemang inom 4 månader, eller ifall detta inte är möjligt, att de sparade eller lånade timmarna tas ut i form av motsvarande penningersättning.

I situationer där en persons anställningsförhållande upphör påverkas möjligheten att använda arbetstidsbanksaldot (+/-) i form av ledighet förutom av antalet sparade timmar också av förhandsinformationen om tidpunkten då anställningen upphör.

Därför ska de läroinrättningsspecifika avtalen innehålla ett alternativ för att även nollställa arbetstidsbankens saldo (+/-) i form av pengar i samband med att en anställning upphör, om det inte är möjligt att nollställa saldout i form av intjänad ledighet eller arbete innan anställningen upphör.

Om det sker en väsentlig och bestående förändring i en enskild arbetstagares arbetsuppgifter eller lönegrunder kan arbetstidsbankarrangemanget hävas för arbetstagarens del.

4. Delfaktorer i arbetstidsbanken

Inom läroinrättningen ska man tydligt avtala om vilka delfaktorer som vid varje tillfälle ingår i systemet med en arbetstidsbank.

En viktig delfaktor i arbetstidsbanken är den ordinarie arbetstiden:

- Arbetstid som utförs genom förlängning av den vanliga kollektivavtalsenliga ordinarie arbetstiden. Förhandlingsparterna har avtalat om att man kan frånga maxgränserna för den ordinarie arbetstiden som avtalats i kollektivavtalet när man tillämpar ett system med en arbetstidsbank.

Som delfaktorer i arbetstidsbanken kan även följande poster användas:

- Lön för mertidsarbete
- Ersättning för veckovila
- Förhöjning för söndagsarbete

5. Överföring av arbetstid till arbetstidsbanken och uttag av ledighet

Innan man kommer överens om att arbeta in timmar till arbetstidsbanken, ska man fastställa om det är fråga om arbete som avtalats med arbetsgivaren, där vanlig ordinarie kollektivavtalsenlig arbetstid förlängs genom att arbeta in timmar i banken eller om det är fråga om tilläggsarbete som arbetsgivaren tagit initiativ till.

Arbetstimmar som utförts på i ovan nämnda stycke konstaterat sätt överförs till arbetstidsbanken timme för timme som enkla timmar.

Arbetstimmar i form av övertidsarbete är inte avsedda att överföras till arbetstidsbanken. Bestämmelser om att byta dessa timmar mot ledighet finns i 17 § 3 punkten i kollektivavtalet.

Att ta ut ledighet ur arbetstidsbanken innebär att för varje timme avlönad befrielse från arbetet dras en timme från saldot i arbetstidsbanken, dock med beaktande av de beräkningsanvisningar som finns nedan i punkt 8.

6. Registrering av undervisningstimmar och övrigt arbete i arbetstidsbankkonto Undervisningstimmar enligt punkt 1 och 2 i 10 § i kollektivavtalet registreras i arbetstidsbanken med koden A.

Annat arbete som avses i 10 § 4 punkten och 13 § i kollektivavtalet är arbetstid enligt en veckoarbetstid på 37,5 timmar som registreras i arbetstidsbanken med koden B.

En undervisningstimme registreras i

arbetstidsbankkontot med koden A, Övrigt arbete

registreras i arbetstidsbankkontot med koden B

Vid behov kan annat arbete läroinrättningsspecifikt delas in i två typer enligt svårighetsgrad till exempel annat arbete och krävande annat arbete. Då ska

också timkoefficienten för krävande annat arbetet avtalas läroinrättnings specifikt. Krävande annat arbete överförs till arbetstidsbanken enligt den avtalade koefficienten räknat som enkla timmar.

7. Hur saldon i arbetstidsbanken nollställs

Nollställandet av arbetstidssaldot i arbetstidsbanken är inte begränsat till den 44 veckor långa tidsperiod per läsår som fastställts i kollektivavtalet, utan det är möjligt att sätta in timmar på arbetstidssaldot som kan användas under följande läsår.

Om arbetstidsbankkontots saldo inte kunnat nollställas då arbetstagarens arbetsförhållande upphör, betalas ersättning för enkla timmar för de oersatta timmarna.

8. Fastställande av inkomster under ledighet

Då ledighet som grundar sig på arbetstidsbanken tas ut fastställs lönen i enlighet med den gällande lönen vid den tidpunkt då ledigheten tas ut.

För ledigheten betalas lön i enlighet med kollektivavtalet.

Undervisningstimmar betalas som undervisningstimmar från arbetstidsbanken genom att använda banktimmar märkta med kod A. När saldot för undervisningstimmar nollställts används saldot för annat arbete dvs. banktimmar märkta med kod B. Om saldot för undervisningstimmar (kod A) inte räcker till för att täcka arbetstiden under en undervisningsvecka, används saldotimmar för annat arbete (kod B). När timmar ur olika kodgrupper i arbetstidsbanken används för att byta arbetstid som hör till den ena kodgruppen mot ledighet ska man beakta principerna som fastställs i 10 § 2 och 4 punkten i kollektivavtalet i beräkningen.

9. Tidpunkt för lönebetalning under bankledighet

Lönen för en bankledighet betalas på lönebetalningsperiodens normala lönebetalningsdag. Saldot i arbetstidsbanken förfaller till betalning i sin helhet senast i samband med slutlönen då anställningsförhållandet har avslutats eller då avtalet gällande arbetstidsbanken löper ut, såvida man inte har kommit överens om något annat vad gäller betalningstidpunkten eller -sättet.

10. Naturaförmåner och personalförmåner under bankledighet

Naturaförmånerna är en del av arbetstagarens lön och står till arbetstagarens förfogande under bankledigheten.

Personalförmåner står till arbetstagarens förfogande under bankledigheten.

11. Uttag av ledighet

Utgångspunkten i systemen med en arbetstidsbank är att samordna arbetet och fritiden med arbetsgemenskapens funktionella och arbetstagarens individuella behov på bästa möjliga sätt, med beaktande av läroinrättningens arbetssituation och personalresurser. Långsiktigheten i arrangemanget ger bättre möjligheter till detta.

Då man avtalar om systemet på läroinrättningsnivå ska man samtidigt också komma överens om principerna för sparande och användning samt om hur arbetsgivarens representant och arbetstagaren ska gå till väga för att avtala om tidpunkten för att hålla enskilda, potentiellt mycket olika långa, ledigheter. Om arbetsgivaren och arbetstagaren inte når en överenskommelse om tidpunkten, tillämpas de tillvägagångssätt som används för att lösgöra en person från systemet trots att anställningsförhållandet fortgår.

På läroinrättningsnivå bör man också överväga om det finns behov av att avtala om principerna för hur saldon i arbetstidsbanken som i huvudsak ska tas ut som ledighet kan nollställas eller ersättas i pengar, till exempel när arbetsuppgifterna eller lönegrunderna väsentligt förändras.

12. Ledighetens karaktär och samordning med övriga frånvarogrunder

Ledighet uttagen ur arbetstidsbanken ändrar inte villkoren i anställningsförhållandet. Därför ger ledigheter ut arbetstidsbanken på vanligt sätt rätt till förmåner som grundar sig på anställningsförhållandet.

Vid användning av timkonto räknas de timmar som annars skulle ha räknats in i den ordinarie arbetstiden som timmar som minskar saldot i banken.

I fråga om tillämpningen av kollektivavtalen konstaterar förhandlingsparterna att bankledighet är likställd med arbetad tid vid beräkning av den årliga semesterrätten liksom vid fastställandet av ersättning för mertids- och overtidsarbete.

Inom läroinrättningen bör man avtala om hur man går till väga om en person under ledighet uttagen ur arbetstidsbanken är arbetsoförmögen eller av annan anledning förhindrad att arbeta. I sådana situationer iakttas den s.k. principen för tidsprioritet, om man inte kommit överens om annat vid läroinrättningen.

Ledighet ur arbetstidsbanken ska inte planeras så att den överlappar annan betald ledighet vars tidpunkt är känd på förhand. Sådana betalda ledigheter kan vara semester samt moderskaps- och faderskapsledighet. En arbetstagare kan tidigarelägga tidpunkten för moderskaps- och faderskapsledighet och i sådana fall rekommenderas att man kommer överens om att den på förhand avtalade bankledigheten flyttas.

13. Specifikation av arbetstidsbankens saldo (kontoutdrag)

Arbetstagaren ska ges en specifikation av saldot i arbetstidsbanken och de förändringar som har skett på kontot. Specifikationen kan ges bl.a. på följande sätt:

- uppgifterna kan anges som särskilda poster i lönespecifikationen
- uppgifterna kan anges i ett särskilt kontoutdrag eller
- uppgifterna kan finnas tillgängliga i realtid t.ex. i ett datasystem.

Specifikationen eller kontoutdraget kan ges per lönebetalningsperiod, när kontots saldo förändras eller minst en gång per år senast när kalenderåret eller räkenskapsperioden löper ut. Specifikationen ska alltid ges på arbetstagarens

begäran.

14. Försäkringspremier som dras av från lönen för bankledighet

När man lyfter betald ledighet ur arbetstidsbanken minskas saldot i arbetstidsbanken med den uttagna ledigheten. Ledighet som lyfts ur arbetstidsbanken kopplas inte till någon enskild ursprunglig delfaktor. Således är den lön som betalas för bankledighet alltid av samma slag och från denna avdras följande socialförsäkringsavgifter:

- arbetsgivarens socialskyddsavgift;
- arbetspensionsförsäkringsavgift;
- olycksfallsförsäkringspremie;
- arbetslöshetsförsäkringspremie;
- grupplivförsäkringspremie.

Arbetsgivaren ska också innehålla från lönen:

- arbetstagarens pensionsförsäkringspremie;
- löntagarens arbetslöshetsförsäkringspremie;
- medlemsavgift till fackförening, om arbetsgivaren också annars innehåller den från arbetstagarens lön.

15. Ändring eller nedläggning av systemet

Läroinrättningsspecifika arbetstidsbanksystem och bestämmelserna om hur de upprätthålls baseras på avtal och därför kan innehållet i systemet också alltid ändras genom avtal.

En nedläggning av systemet förutsätter inga särskilda grunder. Om någondera parten i ett läroinrättningsspecifikt avtal vill sluta tillämpa systemet med en arbetstidsbank, ska tidpunkten för nedläggningen meddelas minst 3 månader innan den tilltänkta tidpunkten. Om saldot (+/-) som intjänats i arbetstidsbanken inte kan nollställas i form av ledighet eller arbete senast inom 3 månader efter att arbetstidsbanken lagts ner, nollställs saldot (+/-) i form av penningersättning.

För avgörandet av eventuella meningsskiljaktigheter tillämpas förhandlingsordningen i detta kollektivavtal gällande meningsskiljaktigheter.



Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf

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



Förbundet för Finlands Danslärarinrättningar STOPP ry

Sandelsgatan 10 C 40,
00260 Helsingfors
Tfn +358 (0)400 813 311
toimisto@tanssioppilaitostenliitto.com
www.tanssioppilaitostenliitto.com

Teme

Fackförbundet för teater och media Finland

Sjötullsgatan 33 A,
00170 Helsingfors
Tfn (09) 2511 2149 och (09) 2511 2147
www.teme.fi