

Kollektivavtal  
för danslärare  
18.2.2022–31.1.2024

Denna text är en översättning som nämnden för fastställande av kollektivavtals allmänt bindande verkan har låtit göra av ett finskspråkigt kollektivavtal. Kollektivavtalets parter har inte kommit överens om den svenskspråkiga kollektivavtalstexten. Om tolkningen av den 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.

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL .....	1
KOLLEKTIVAVTAL FÖR DANSLÄRARE .....	6
KAPITEL I: ALLMÄNNA DELEN .....	6
1 § Avtalets omfattning .....	6
2 § Arbetsgivarens allmänna rättigheter .....	6
3 § Anställningsförhållandets början, prøvotid .....	6
4 § Arbetstagarens uppgifter och skyldigheter .....	7
KAPITEL II: LÖNESÄTTNING .....	7
5 § Löneformer .....	7
6 § Löneklasser .....	8
7 § Månadslön .....	8
§ 8 Timlön .....	9
9 § Ålderstillägg .....	9
KAPITEL III: ARBETSTID .....	11
10 § Ordinarie arbetstid .....	11
11 § Arbetskyldighet för en lärare i huvudsyssla .....	14
12 § Arbetskyldighet för timlärare i bisyssla .....	15
13 § Övriga arbeten .....	15
14 § Pauser och förflyttning mellan verksamhetsställen .....	15
15 § Arbetsskiftsförteckning och utjämningschema för arbetstiden .....	16
16 § Definition av och ersättning för tilläggsarbete .....	17
17 § Definition av och ersättning för övertidsarbete .....	17
18 § Söndagsersättning .....	18
19 § Inställda lektioner för lärare med timlön .....	18
20 § Resekostnader och dagtraktamenten .....	18
21 § Hälsundersökningar och läkarkontroller .....	19
KAPITEL IV: SEMESTER .....	20
22 § Semester .....	20
23 § Semesterpenning .....	21
KAPITEL V: LÖN FÖR SJUKDOMSTID OCH FAMILJELEDIGHET .....	21
24 § Lön för sjukdomstid .....	21
25 § Moderskaps-, särskild moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet .....	23
26 § Kort tillfällig frånvaro .....	23
KAPITEL VI: FÖRTROENDEMÄN OCH ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGE .....	24
27 § Förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige .....	24
KAPITEL VII: PERMITTERING AV ARBETSTAGARE, SAMARBETSFÖRHANDLINGAR OCH UPPHÖRANDE AV ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE .....	25
28 § Permittering och deltidspmittering .....	25
29 § Samarbetslagen och samarbetsförhandlingar .....	26
30 § Upphörande av anställningsförhållande .....	26
KAPITEL VIII: SÄRSKILDA BESTÄMMELSER .....	27
31 § Upprätthållande av yrkeskunskap och utbildning .....	27
32 § Grupplivförsäkring .....	27
33 § Uppbörd av medlemsavgifter .....	27
34 § Sammankomster på arbetsplatsen .....	28

KAPITEL IX: AVGÖRANDE AV MENINGSSKILJAKTIGHETER GÄLLANDE TOLKNINGEN AV KOLLEKTIVAVTALET OCH ÖVERLEVNADSKLAUSUL .....	28
35 § Arbetsfredsförpliktelse .....	28
36 § Lokala avtal .....	28
37 § Överlevnadsklausul .....	29
38 § Avgörande av meningsskiljaktigheter .....	29
39 § Avtalets giltighet .....	29
BILAGA 1: LÖNEPRISSÄTTNING.....	31
DYRORTSKLASSIFICERING AV KOMMUNERNA .....	33
BILAGA 2: ANVISNINGAR FÖR SYSTEMET MED EN ARBETSTIDSBANK .....	34

**ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHERNA PALTA RF  
FÖRBUNDET FÖR FINLANDS DANSLÄROINRÄTTNINGAR STOPP RF  
FACKFÖRBUNDET FÖR TEATER OCH MEDIA FINLAND**

**UNDERTECKNINGSPROTOKOLL**

**KOLLEKTIVAVTAL FÖR DANSLÄRARE**

**Tid** 18.2.2022

Servicebranscherna PALTA rf, Förbundet för Finlands Dansläroinrättningar STOPP ry och Teater- och Mediearbetarna i Finland rf nådde 17.4.2020 ett förhandlingsresultat om förnyelse av kollektivavtalet, som godkändes 24.4.2020 av förbundens förvaltningar som bindande kollektivavtal.

**1 Avtalsperiod och avtalets giltighet**

Den nya avtalsperioden träder i kraft 18.2.2022 och upphör 31.1.2024. Fram till att det förnyade kollektivavtalet träder i kraft iakttas bestämmelserna i det tidigare avtalet.

Den nya avtalsperioden löper ut 31.1.2024. Om avtalsparterna dock inte når överenskommelse om löneförhöjningarna 2023 senast 15.12.2022, kan kollektivavtalet sägas upp så att det löper ut 31.1.2023.

Efter 31.1.2024 fortsätter avtalet att gälla ett år i sänder, om det inte sägs upp skriftligen senast en månad innan avtalsperioden löper ut. Under förhandlingarna om det nya kollektivavtalet gäller bestämmelserna i det tidigare kollektivavtalet tills det nya kollektivavtalet har ingåtts eller förhandlingarna annars har avslutats.

**2 Lönejusteringar**

**2.1 Lönejusteringar 2022**

**Förhandlingar om löneuppgörelsen och grunderna för den**

Om löneuppgörelsen förhandlas lokalt med beaktande av läroinrättningens ekonomiska situation. Avsikten med de lokala förhandlingarna är att hitta en löneuppgörelse som avspeglar läroinrättningens situation och behov. Målet är även att stödja lönebildningens sporrande effekt, en rättvis lönestruktur och genomandet av arbetsgivarens lönepolitik samt att rätta till eventuella snedvridningar.

### **Lokal löneuppgörelse**

Frågor som ska avtalas om i en lokal löneuppgörelse är sättet på vilket lönejusteringen görs samt dess tidpunkt och storlek. Avtalet ingås senast 15.4.2022, om man inte kommer överens om att fortsätta behandlingstiden.

### **Sättet att genomföra lönejusteringen om man inte når en lokal löneuppgörelse**

Om man inte når en lokal löneuppgörelse, höjs lönerna med en allmän förhöjning på 1,5 procent senast 1.5.2022 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter.

Dessutom använder arbetsgivaren efter att avtalet har trätt i kraft, dock senast 1.10.2022 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter, 0,3 procent för läroinrättningsspecifik höjning av arbetstagarnas löner. Arbetsgivaren beslutar om fördelningen av förhöjningen.

Beloppet av den läroinrättningsspecifika posten beräknas utifrån grundmånadslönerna mars 2022 för lärare som har månadslön och undervisningstimlöner mars 2022 för lärare som har timlön.

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 kunskaper 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 så snabbt som möjligt efter att påslaget fördelats, dock senast 15.11.2022.

### Tabellöner år 2022

Tabellönerna höjs 1.5.2022 eller från början av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter med 1,5 procent.

### Ersättning till förtroendemän

Ersättningen till förtroendemän höjs 1.5.2022 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter med 1,66 procent avrundat till följande hela euro. Därefter är ersättningen till förtroendemän sammanlagt 61 euro.

## **2.2 Lönejusteringar 2023**

Lönejusteringarna 2023 genomförs på samma sätt som lönejusteringarna 2022. Förstahandsalternativet är lokal löneuppgörelse.

Kostnadseffekterna av en löneuppgörelse i andra hand och fördelningen av den avtalas i förhandlingar mellan parterna senast 15.12.2022.

Parterna granskar senast 15.12.2022 de ekonomiska utsikter som går att bedöma inom tillämpningsområdet för detta kollektivavtal. Parterna förhandlar utifrån bedömningen senast 15.12.2022 om kostnadseffekterna av lönejusteringarna som görs 1.5.2023 eller därefter och om fördelningen av lönejusteringarna. I samband med detta kan man utreda förutsättningarna för att fortsätta avtalsperioden till tiden efter 31.1.2024.

Om överenskommelse inte nås senast 15.12.2022 om storleken på den lönejustering enligt andrahandsalternativet som ska genomföras 1.5.2023 eller därefter, kan vardera avtalsparten säga upp detta avtal så att det avslutas 31.1.2023. Ett skriftligt meddelande om att avtalet sägs upp ska skickas senast 31.12.2022 till de övriga avtalsparterna.

### **3 Textändringar i kollektivavtalet**

#### **3.1 En ny punkt 5 läggs till i 14 § i kollektivavtalet och den lyder på följande sätt:**

Lokalt kan avtalas på annat sätt om punkterna 1, 2 och 4 i denna paragraf. Denna bestämmelse träder i kraft 1.1.2023.

Innan bestämmelserna träder i kraft ordnas minst två gemensamma diskussions- och utbildningsmöten om de lokala avtalen för läroinrättningarna och lärarna.

#### **3.2 Försöket med 18 § 2 punkten i kollektivavtalet fortsätter och lyder på följande sätt:**

Man kan lokalt avtala annorlunda om söndagsersättning för undervisningsarbete enligt 1 punkten i denna paragraf, dock så att söndagsersättningen alltid är minst 50 procent. Det är inte möjligt att avtala annorlunda om söndagsersättningen i arbetsavtalet, utan man ska ingå ett separat lokalt avtal om detta enligt 35 § i kollektivavtalet. Om man dock vid anställning vet att läraren i fråga ska arbeta på söndagar, kan man avtala annorlunda om söndagsersättningen i samband med upprättandet av arbetsavtalet genom ett separat tidsbundet avtal enligt 35 § i kollektivavtalet.

Protokollsanteckning: Det är valfritt att avtala om ersättningen enligt denna bestämmelse och arbetstagaren är inte skyldig att mot sin vilja utföra sådant arbete mot en ersättning som avtalats lokalt på detta vis.

Ett sådant lokalt avtal kan ingås för viss tid ett läsår åt gången.

Detta är ett tidsbundet försök som slutar när vårterminen 2024 upphör.

**3.3 Sista meningen i sista stycket i 28 § i kollektivavtalet ändras och lyder på följande sätt:**

Tiden för meddelande om permittering är 10 kalenderdagar.

**3.4 Rubriken för VII kapitlet 10 § 8 punkten ändras och lyder på följande sätt:**

Permittering av arbetstagare, samarbetsförhandlingar och upphörande av anställningsförhållande

**3.5 En ny 29 § läggs till i kollektivavtalet och den lyder på följande sätt (och numreringen av de övriga paragraferna ändras på motsvarande sätt):**

Samarbetslagen och samarbetsförhandlingar

- 1 Lokalt kan avtalas på annat sätt om bestämmelserna i 2 kap. i samarbetslagen. Man kan dock inte avtala lokalt att dialog inte alls förs. Denna bestämmelse träder i kraft 1.1.2023.
- 2 Förhandlingstiden enligt 23 § i samarbetslagen (1333/2021) börjar från den dag då den skriftliga förhandlingsframställningen enligt 19 § i samarbetslagen delges. Samarbetslagen är inte en del av kollektivavtalet.

**4 Anteckningar i underteckningsprotokollet:**

**4 1 Familjeledighetsreformen**

Förbunden tillsätter en arbetsgrupp för att klargöra effekterna av familjeledighetsreformen på kollektivavtalet. Förbunden konstaterar i fråga om familjeledighetsreformen att ändringarna i lagstiftningen som gäller eventuella familjeledigheter som infaller under avtalsperioden inte påverkar bestämmelserna i kollektivavtalet om de lokala perioderna för moderskaps- och faderskapsledigheter. Lönen för moderskaps- och faderskapsledigheter betalas enligt kollektivavtalet oberoende av benämningarna på de ledigheter som föreskrivs i lagen. Arbetsgruppen följer hur familjeledighetsreformen avancerar och beaktar på det sätt som avtalas gemensamt och kostnadsneutralt de förändringsbehov som reformen föranleder när det gäller utvecklingen av arbetsvillkoren.

**4 2 Distanslektioner**

Avtalsparterna uppmanar arbetsgivaren och arbetstagaren att diskutera praxisen för distanslektioner. I fråga om distanslektioner rekommenderar avtalsparterna att arbetet i huvudsak utförs i arbetsgivarens lokaler, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om att arbetet



utförs på annan plats, till exempel hemma. Dessutom rekommenderar parterna att oavsett var arbetet utförs, utförs det med utrustning som arbetsgivaren tillhandahåller och bekostar, om inte annat avtalas.

#### **4.3 Utveckling av lokala avtal**

Under avtalsperioden utvecklar avtalsparterna gemensamt förutsättningarna för lokala avtal vid dansläroinrättningarna och förbinder sig att främja kulturen för lokala avtal. Förbunden undersöker tillsammans mera exakta åtgärder för att detta mål ska uppnås. Åtgärderna kan vara till exempel att samla in och dela god praxis för lokala avtal samt lokala, gemensamma utbildnings- och diskussionsmöten för både representanter för arbetsgivaren och lärarna vid läroinrättningarna. Förbunden ordnar ovan nämnda möten på både hösten och våren 2022.

#### **4.4 Arbetsgrupp för arbetstider**

Avtalsparterna tillsätter en arbetsgrupp för granskning och utveckling av arbetstidsbestämmelserna i kollektivavtalet. Arbetsgruppens syfte är att ta reda på behoven av att ändra arbetstidsbestämmelserna i kollektivavtalet.

Arbetsgruppens syfte är att under våren 2022 reda ut hur data kan samlas in av dansläroinrättningarna och lärarna för att främja frågan. Avsikten är att fatta beslut under våren 2022 om på vilket sätt och för vilken period data samlas in under läsåret 2022–2023.

Helsingfors den 18 februari 2022

Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf

Tuomas Aarto

Minna Ääri

Förbundet för Finlands Dansläroinrättningar STOPP ry

Milla Malmberg

Fackförbundet för teater och media Finland TEME

Karola Baran

Sami Hiltunen

## KOLLEKTIVAVTAL FÖR DANSLÄRARE

### KAPITEL I: ALLMÄNNA DELEN

#### 1 § Avtalets omfattning

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

#### 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.
- 2 Åldrande:  
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 Läroinrättningen stöder danslärarnas välbefinnande i arbetet i sin verksamhet. Man kan uppmärksamma bl.a. undervisningsgruppernas strukturer, antalet elever och andra särdrag med beaktande av karaktären av läroinrättningens verksamhet.

#### 3 § Anställningsförhållandets början, provotid

- 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 förtroendeman på arbetsplatsen och var förtroendemannen kan träffas.

Prövotid

- 4 Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om en prövotid, som börjar när arbetet inleds och varar högst sex månader. I en visstidsanställning som varar under tolv månader får prövotiden 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.

## **KAPITEL II: 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.

- 3 När anställningsförhållandet upphör kan den lönen betalas på arbetsgivarens följande normala lönebetalningsdag, dock så att arbetsgivaren alltid har minst 10 kalenderdagar tid efter att anställningsförhållandet upphört att betala lönen.

## **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 maximiarbetstid i enlighet med kollektivavtalet framgår av tabellen i bilaga 1.
- 3 En deltidsanställd lärares avlöning bestäms i förhållande till undervisningsskyldighet.
- 4 Undervisningstimplön 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 Timlönerna för lärarna för intensivkurser avtalas separat.

### **9 § Alderstillägg**

- 1 Till tjänstgöringstid som berättigar till ålderstillägg räknas all tjänstgöring i huvudsyssla på branschen. Huvudsysslovillkoret kan uppfyllas på grund av flera samtidigt 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 på de ålderstillägg som ingår i lönen inte har avtalats med läraren när arbetsavtalet ingåtts, anses det ålderstillägg som lärarens reella tjänsteår förutsätter ändå 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 samtidigt anställningsförhållanden på så sätt att en vecka har minst 510 minuter undervisning.

#### **Rekommendation:**

Det är möjligt att lokalt avtala eller tillämpa en praxis att en lärare med timlön intjänar ett tjänsteår när det har ackumulerats lika många undervisningsveckor som läroinrättningen har per år från ett eller flera samtidigt anställningsförhållanden på så sätt att en vecka har minst 510 minuter undervisning.

## KAPITEL III: ARBETSTID

### Allmänt

#### 10 § Ordinarie arbetstid

1. Lärarens arbetstid bestäms enligt undervisningsskyldighet per vecka. I lärarens uppgifter ingår även de uppgifter som fastställs nedan i 11–12 § utan särskild ersättning.
- 2 A. Undervisningsskyldigheten för heltidsanställda är i genomsnitt 1 020 minuter i veckan. Dessa 1 020 minuter kan bestå av till exempel 17 timmar á 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 punkten 2A. Man kan tillfälligt avtala om att undervisningsskyldigheten överskrids med ytterligare två timmar, 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. Utöver den ordinarie arbetstiden enligt 10 § 1 och 2A punkten i kollektivavtalet kan arbetsgivaren besluta att en lärare utför vikarierande arbete. Detta är lärarens ordinarie arbetstid och ersätts i form enkel timlön.

Det är möjligt att anvisa högst 540 minuter vikarierande arbete per läsår till en lärare som är heltidsanställd enligt kollektivavtalet. Oberoende av löneform räknas antalet minuter för vikarierande arbete för alla deltidsanställda lärare i relation till en heltidsanställdas lärares skyldighet att utföra vikarierande arbete.

#### **Tillämpningsanvisning:**

Omfattningen av skyldigheten att utföra vikarierande arbete beräknas på följande sätt: Undervisningsskyldigheten i minuter dividerad med 1 020, kvoten multipliceras med 540.

Exempel: då undervisningsskyldigheten är 900 minuter, divideras den med 1 020. Kvoten av detta, dvs. 0,882 multipliceras med 540, vilket ger 476 minuter.

Är undervisningsskyldigheten enligt 10 § 2A punkten i kollektivavtalet i genomsnitt 151–1 020 minuter per vecka kan vikarierande arbete anvisas för högst två kalenderdagar per läsår. Om lärarens undervisningsskyldighet enligt 10 § 2A punkten i kollektivavtalet är i genomsnitt 150 minuter per vecka eller mindre, kan ovan nämnda vikarierande arbete anvisas för högst en kalenderdag per läsår.

Exempel 1: Om undervisningsskyldigheten är 15 x 60 minuter, dvs. 900 minuter per vecka (vilket är 88,2 procent av den fulla arbetstiden), är det vikarierande arbetet i minuter i detta fall 88,2 procent av 540 minuter, dvs. högst 476 minuter. Dessa 476 minuter kan fördelas på två olika kalenderdagar per läsår.

Exempel 2: Om undervisningsskyldigheten är 2 x 60 minuter, dvs. 120 minuter per vecka (vilket är 11,8 procent av den fulla arbetstiden), är det vikarierande arbetet i minuter i detta fall 11,8 procent av 540 minuter, dvs. högst 64 minuter. Dessa 64 minuter kan fördelas på en kalenderdag per läsår.

Arbetstagaren kan från fall till fall vägra utföra enskilt vikarierande arbete när det finns sakliga och personliga skäl för detta (t.ex. hälsoskäl, vård av barn eller anhöriga eller på förhand bokade avgiftsbelagda tillställningar eller evenemang, ett på förhand överenskommet arbetsskift hos en annan arbetsgivare).

- 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 Icke-vinstdrivande institutioner

Arbetstidslagen tillämpas inte på arbete som utförs av arbetstagare vid icke-vinstdrivande institutioner, om denne deltar i evenemang och motsvarande. Om arbetstidsarrangemangen för ovan nämnda tillställningar avtalas med arbetstagaren separat enligt bestämmelserna nedan och 2 § 4 mom. i arbetstidslagen. Arbetstagaren och arbetsgivaren ser till att man avtalar om att arbetstagaren garanteras tillräckligt med vila och ett skydd som motsvarar den maximala arbetstiden även vid evenemang och motsvarande.

Vid evenemang eller motsvarande inom arbetet ska en riktgivande arbetsskiftslista uppgöras i förväg, där den uppskattade arbetstiden framgår, eventuell beredskaps- och vilotid. Man går igenom arbetstidsersättningen för evenemanget eller motsvarande 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 ovan kan dansläroinrättningen och arbetstagaren på lokal nivå komma överens om arbetstid, arbetsuppgifter och arbetstidsersättning som avviker från bestämmelserna i detta kollektivavtal. Dygnsvilan ska i regel vara 11 timmar. Det är dock möjligt att lokalt avtala annorlunda om vilotider, deras ersättning eller beviljade om karaktären av evenemanget eller motsvarande så förutsätter.

### Övriga icke-vinstdrivande institutioner

Vid evenemang eller motsvarande inom arbetet ska en riktgivande arbetsskiftslista uppgöras i förväg, där den uppskattade arbetstiden framgår, eventuell beredskaps- och vilotid. Man går igenom arbetstidsersättningen för evenemanget eller motsvarande 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 ovan kan dansläroinrättningen och arbetstagaren på lokal nivå komma överens om arbetstid, arbetsuppgifter och arbetstidsersättning som avviker från bestämmelserna i detta kollektivavtal. Dygnsvilan ska i regel vara 11 timmar. Det är dock möjligt att lokalt avtala annorlunda om vilotider, deras ersättning eller beviljade om karaktären av evenemanget eller motsvarande så förutsätter.

## 9 Icke-vinstdrivande institutioner

Arbetstidslagen tillämpas inte på arbete som utförs av arbetstagare vid icke-vinstdrivande institutioner, om denne deltar i lägerverksamhet. Om arbetstidsarrangemangen för ovan nämnda tillställningar avtalas separat med arbetstagaren enligt bestämmelserna nedan och 2 § 4 mom. i arbetstidslagen. Arbetstagaren och arbetsgivaren ser till att

man avtalar om att arbetstagaren garanteras tillräckligt med vila och ett skydd som motsvarar den maximala arbetstiden även vid lägerverksamhet.

Sker arbetet på läger som förutsätter övernattnings ska man på förhand upprätta en noggrann arbetsskiftsförteckning över undervisningstimmar och en riktgivande arbetsskiftsförteckning över annat arbete och vilotid. Man går igenom eventuella plötsliga tidtabellsändringar och övriga speciella karaktärsdrag på grund av lägers natur samt uppgifterna i huvuddrag.

För undervisningstimmar betalas normalt undervisningstimlön. Det är möjligt att lokalt avtala om ersättning för annat arbete samt eventuell ersättning för mertids- och övertidsarbete som avviker från bestämmelserna i detta kollektivavtal. Dygnsvilan ska i regel vara 11 timmar. Det är dock möjligt att lokalt avtala annorlunda om vilotider, deras ersättning eller beviljade om karaktären av lägerverksamheten så förutsätter.

#### Övriga icke-vinstdrivande institutioner

Sker arbetet på läger som förutsätter övernattnings ska man på förhand upprätta en noggrann arbetsskiftsförteckning över undervisningstimmar och en riktgivande arbetsskiftsförteckning över annat arbete och vilotid. Man går igenom eventuella plötsliga tidtabellsändringar och övriga speciella karaktärsdrag på grund av lägers natur samt uppgifterna i huvuddrag.

För undervisningstimmar betalas normalt undervisningstimlön. Det är möjligt att lokalt avtala om ersättning för annat arbete samt eventuell ersättning för mertids- och övertidsarbete som avviker från bestämmelserna i detta kollektivavtal. Dygnsvilan ska i regel vara 11 timmar. Det är dock möjligt att lokalt avtala annorlunda om vilotider, deras ersättning eller beviljade om karaktären av lägerverksamheten så förutsätter.

## **11 §      Arbetskyldighet för en lärare i huvudsyssla**

1    Förutom lektionerna ingår det i månadslönen en skyldighet att utföra 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)

## **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.

## **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.

- 5 Lokalt kan avtalas på annat sätt om punkterna 1, 2 och 4 i denna paragraf. Denna bestämmelse träder i kraft 1.1.2023.

Innan bestämmelserna träder i kraft ordnas minst två gemensamma diskussions- och utbildningsmöten om de lokala avtalen för läroinrättningarna och lärarna.

## **15 § Arbetsskiftsförteckning och utjämningschema för arbetstiden**

- 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. Om arbetsskiftsförteckningen ändras av ett särskilt vägande skäl så att ett arbetsskift skulle infalla på lärarens undervisningsfria dag, rekommenderas det att man avtalar om detta med läraren. 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 arbetsskiftsförteckningen med tanke på arbetstagarnas möjligheter för förutsägbar tidsplanering. Förbunden rekommenderar att man på arbetsplatserna följer principen att vid uppgörande av arbetsskiftsförteckningen 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. Parterna rekommenderar att man strävar efter att undvika tredelade arbetsdagar. Om man gör tredelade arbetsdagar, bör man diskutera dem med arbetsgivaren på förhand.

**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.

- 3 Om undervisningsgrupper slås samman på arbetsgivarens initiativ i oförutsägbara, plötsliga och tillfälliga situationer (t.ex. vid kortvarig och plötslig sjukfrånvaro) får läraren en ersättning som är timlönen förhöjd med 30 procent.

## **Arbetstidsersättningar**

### **16 § Definition av och ersättning för tilläggsarbete**

- 1 Som tilläggsarbete räknas arbete som utförs utöver lärares 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 %.

- 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 Man kan lokalt avtala annorlunda om söndagsersättning för undervisningsarbete enligt 1 punkten i denna paragraf, dock så att söndagsersättningen alltid är minst 50 procent. Det är inte möjligt att avtala annorlunda om söndagsersättningen i arbetsavtalet, utan man ska ingå ett separat lokalt avtal om detta enligt 35 § i kollektivavtalet. Om man dock vid anställning vet att läraren i fråga ska arbeta på söndagar, kan man avtala annorlunda om söndagsersättningen i samband med upprättandet av arbetsavtalet genom ett separat tidsbundet avtal enligt 35 § i kollektivavtalet.

### Protokollsanteckning:

Det är valfritt att avtala om ersättningen enligt denna bestämmelse och arbetstagaren är inte skyldig att mot sin vilja utföra sådant arbete mot en ersättning som avtalats lokalt på detta vis.

Ett sådant lokalt avtal kan ingås för viss tid ett läsår åt gången.

Detta är ett tidsbundet försök som slutar när vårterminen 2024 upphör.

- 3 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 för lärare med 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 § Hälsoundersökningar 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.

## **KAPITEL IV: 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.

## **KAPITEL V: 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.

- 9 Arbetstagaren är inte alltid helt arbetsförmögen på grund av sjukdom eller olycksfall. Av den här anledningen kan det vara möjligt att ge honom eller henne som ersättande arbete ett annat arbete än hans eller hennes arbete enligt arbetsavtalet att låta honom eller henne utföra antingen på deltid eller på heltid. Det kan komma i fråga att utbildning som passar arbetstagaren arrangeras eller det att arbetstagaren fungerar som utbildare.

När man avtalar om ersättande arbete bör i läkarintyget över arbetstagarens arbetsförmåga eventuella begränsningar som sjukdomen eller skadan innebär med tanke på arbetet beskrivas.

Ersättande arbete är en tillfällig lösning som baserar sig på avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Arbetsgivaren och arbetstagaren följer upp utförandet av det ersättande arbetet på överenskommet sätt och hur det ersättande arbetet påverkar arbetsförmågan.

## **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 under vårdledigheten ska arbetstagaren meddela detta i enlighet med gällande arbetavtalslag.

- 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.

## **KAPITEL VI: 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 från 1.5.2022 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter en särskild ersättning som uppgår till 61 euro i månaden för skötseln av förtroendemannauppdraget.
- 6 För att kunna sköta sina förtroendeuppdrag 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. Parterna rekommenderar att arbetsgivaren betalar förtroendemannens kurser och resekostnader.
- 8 En arbetarskyddsfullmäktig får en separat ersättning på 20 euro för skötsel av arbetarskyddsutrustning.

## **KAPITEL VII: PERMITTERING AV ARBETSTAGARE, SAMARBETSFÖRHANDLINGAR OCH UPPHÖRANDE AV ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE**

### **28 § Permittering och deltidspmittering**

- 1 En arbetstagaren kan permitteras i enlighet med bestämmelserna i arbetsavtalslagens 5 kapitel. Tiden för meddelande om permittering är dock 10 kalenderdagar.
- 2 En arbetstagare kan permitteras på de grunder som anges i 1 punkten också som deltidspmittering enligt beskrivningen nedan. Deltidspmittering som verkställs i enlighet med arbetsavtalslagens 5 kapitel omfattas inte av förhandlingskyldighet 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 deltidspmittering behövs inga förhandlingar, dvs. Inga förhandlingar mellan förtroendemannen, annan representant för arbetstagare eller arbetstagare/arbetagarna.

Om dansläroinrättningen har en förtroendeman, ska arbetsgivaren meddela denne om deltidspmittering 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 10 kalenderdagar.

## **29 § Samarbetslagen och samarbetsförhandlingar**

- 1 Lokalt kan avtalas på annat sätt om bestämmelserna i 2 kap. i samarbetslagen. Man kan dock inte avtala lokalt att dialog inte alls förs. Denna bestämmelse träder i kraft 1.1.2023.
- 2 Förhandlingstiden enligt 23 § i samarbetslagen (1333/2021) börjar från den dag då den skriftliga förhandlingsframställningen enligt 19 § i samarbetslagen delges. Samarbetslagen är inte en del av kollektivavtalet.

## **30 § Upphörande av anställningsförhållande**

- 1 Upphörande av arbetsavtal bestäms enligt kapitlen 6–8 i arbetsavtalslagen.
- 2 Vid uppsägning av arbetsavtal ska följande uppsägningstider iakttas, om inte annat avtalats:
  - A. Uppsägningstiderna som arbetsgivaren ska iaktta 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 utan avbrott:
    - 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.

## KAPITEL VIII: SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

### 31 § 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 förorsaka 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 bedömas för minst två läsår åt gången med de anställda som omfattas av detta kollektivavtal. Utifrån utbildningsbehovet upprättas en plan och tidtabell för genomförandet av dessa.

### 32 § Grupplivförsäkring

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

### 33 § Uppbörd 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.

### **34 § Sammankomster 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.

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

### **35 § 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.

### **36 § 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.



### **37 §      Överlevnadsklausul**

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 förtroendemän. 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.

### **38 §      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.

### **39 §      Avtalets giltighet**

- 1 Det nya kollektivavtalet träder i kraft 18.2.2022 och gäller till och med 31.1.2024. Fram till att det förnyade kollektivavtalet träder i kraft iakttas bestämmelserna i det tidigare avtalet.

Om avtalsparterna dock inte når överenskommelse om löneförhöjningarna 2023 senast 15.12.2022, kan kollektivavtalet sägas upp så att det löper ut 31.1.2023.

Efter 31.1.2024 fortsätter avtalet att gälla ett år i sänder, om det inte sägs upp skriftligen senast en månad innan avtalsperioden löper ut. Under förhandlingarna om det nya kollektivavtalet gäller bestämmelserna i det tidigare kollektivavtalet tills det nya kollektivavtalet har ingåtts eller förhandlingarna annars har avslutats.

- 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.

Helsingfors den 18 februari 2022

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 maximitid enligt kollektivavtalet är minst följande:

### Minimimånadslöner från 1.5.2022

Månadslön

#### Dyrortsklass I

6 §	Grundlön	2 år	4 år	6 år	9 år	12 år	15 år
4	1883,75	2015,61	2156,70	2286,10	2400,40	2520,42	2646,45
3	1919,97	2054,37	2198,18	2330,06	2446,57	2568,89	2697,34
2	1971,94	2109,97	2257,67	2393,14	2512,79	2638,42	2770,34
1	2026,38	2168,23	2320,01	2459,21	2582,18	2711,28	2846,85

#### Dyrortsklass II

6 §	Grundlön	2 år	4 år	6 år	9 år	12 år	15 år
4	1837,79	1966,43	2104,08	2230,34	2341,85	2458,95	2581,90
3	1873,14	2004,26	2144,55	2273,23	2386,89	2506,25	2631,56
2	1923,84	2058,51	2202,60	2334,76	2451,50	2574,07	2702,78
1	1976,97	2115,34	2263,42	2399,23	2519,18	2645,14	2777,40

## Minimimånadslöner från 1.5.2022

Lön för 60 min

### Dyrortsklass I

	Grundlön	2 år	4 år	6 år	9 år	12 år	15 år
5	24,72						
4	30,89	32,43	34,05	35,75	37,53	39,41	41,38
3	32,03	33,63	35,31	37,08	38,94	40,88	42,92
2	32,83	34,46	36,18	37,99	39,89	41,88	43,97
1	33,66	35,34	37,11	38,98	40,91	42,95	45,11

### Dyrortsklass II

	Grundlön	2 år	4 år	6 år	9 år	12 år	15 år
5	23,92						
4	29,90	31,39	32,97	34,60	36,34	38,16	40,07
3	31,01	32,55	34,19	35,90	37,69	39,57	41,56
2	31,78	33,36	35,04	36,78	38,62	40,55	42,58
1	32,58	34,22	35,93	37,72	39,61	41,59	43,67

Timlöner för lektioner på 45, 75 och 90 minuter beräknas från tabellöner 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	Dyrortsklass	Kommunens namn	Dyrortsklass
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
		Rovaniemilandskommun	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.

## BILAGA 2: ANVISNINGAR FÖR SYSTEMET MED EN ARBETSTIDSBANK

### **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 utjämningsystemen 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 ifrågavarande 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 löneposter 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 undervisningslektioner och timmar för annat arbete som bokförs på 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 ifrågasatt delfaktor 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 kan utföras för att 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 detta att man i löne- eller arbetstidsbokföringen ska anteckna 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 nollställa arbetstidsbankens saldo (+/-) också i form av pengar i

samband med att en anställning upphör, om det inte är möjligt att nollställa saldot 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 frångå 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 timmar för annat arbete på arbetstidsbankkontot**

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 på arbetstidsbankkontot med koden A.

Annat arbete registreras på kontot med koden B.

Vid behov kan annat arbete läroinrättnings specifikt 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**

Läroinrättnings-specifika 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 läroinrättnings specifikt 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.

# palta

Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf

Södra kajen 10, vån. 6  
PB 62, 00131 Helsingfors  
Växel 020 595 5000  
[www.palta.fi](http://www.palta.fi)



Förbundet för Finlands Dansläroinrättningar STOPP ry

Sandelsgatan 10 C 40  
00260 Helsingfors  
Tfn 0400 813311  
[www.stopp.fi](http://www.stopp.fi)

# Teme

Fackförbundet för teater och media Finland TEME

Lilla Robertsgatan 16, 2 vån.  
00120 Helsingfors  
Tfn 040 675 2787  
[www.teme.fi](http://www.teme.fi)

EFTERTRYCK FÖRBJUDES.