

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.



KOLLEKTIVAVTAL

för resebyråer

1.4.2014–31.1.2017

Innehållsförteckning

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL	4
1. ALLMÄNNA BESTÄMMELSER.....	8
§ 1 Avtalets omfattning.....	8
§ 2 Arbetets ledning och fördelning samt rätten att organisera sig	8
§ 3 Avtal mellan centralorganisationerna.....	8
2. ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE	9
§ 4 Ingående av arbetsavtal och prøvotiden.....	9
5 § Arbetsavtal för viss tid	9
§ 6 Introduktion.....	10
§ 7 Anställningens upphörande	10
§ 8 Permittering.....	11
3. ARBETSTID.....	11
§ 9 Arbetstid	11
§ 10 Mertids- och övertidsarbete inom traditionell arbetstid	13
4. FRÅNVARO	15
§ 11 Lön för sjuktid	15
§ 12 Läkarundersökningar	16
§ 13 Särskild moderskapsledighet, moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet	18
§ 14 Tillfällig frånvaro	19
5. SEMESTER, SEMESTERPREMIE OCH SPARAD LEDIGHET	20
§ 15 Semester	20
§ 16 Semesterpremie	21
§ 17 Sparad ledighet	22
6. ÖVRIGA BESTÄMMELSER	22
§ 18 Resor.....	22
§ 19 Grupplivförsäkring	22
§ 20 Rationaliseringsverksamhet	22
7. FÖRTROENDEMANNA- OCH FÖRHANDLINGSSYSTEM, FREDSPLIKT.....	23
§ 21 Förtroendeman	23
§ 22 Arbetarskyddsfullmäktig.....	24

§ 23 Sammankomster på arbetsplatsen	24
§ 24 Vice förtroendemans anställningsskydd	25
§ 25 Inkassering av medlemsavgifter	25
§ 26 Avgörande av meningsskiljaktigheter	25
§ 27 Fredsplikt och påföljder vid brott mot avtalet.....	25
§ 28 Giltighetstid och förhandlingsordning.....	26
8. LÖNEAVTAL	27
§ 1 Avtalets omfattning.....	27
§ 2 Lön.....	27
§ 3 Timlön.....	27
§ 4 Daglön	28
§ 5 Dyrortsklassificering	28
§ 6 Praktikanter	28
§ 7 Yrkesutbildning	28
§ 8 Lönegruppering	29
§ 9 Lönegruppering	31
§ 10 Tillfällig förflyttning	34
§ 11 Kostförmån	35
§ 12 Provision	35
§ 13 Giltighetstid och förhandlingsordning.....	36
9. LÖNEGRUPPERING.....	35
10. LÖNETABELLER	36
12. PROTOKOLL OM RESEREGLEMENTE.....	37
13. PROTOKOLL ÖVER INDIVIDUELL ARBETSTID I RESEBYRÅER	39
14. FÖRTROENDEMANNENS OCH ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGES RÄTTIGHETER	44
15. SPARAD LEDIGHET I RESEBYRÅBRANSCHEN.....	47
17. UTBILDNINGSAVTAL	50
18. PROTOKOLL ÖVER DISTANSARBETE.....	54
19. AVTAL OM DISTANSARBETE	56
20. MODELL FÖR ARBETSAVTAL.....	57
21. AVTAL OM INDIVIDUELL ARBETSTID.....	58
23. MODELL FÖR SYSSÄTTNINGS- OCH OMSTÄLLNINGSSKYDDSAÅTGÄRDER.....	59

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL

1. Utgångspunkter

Centralorganisationerna uppnådde ett förhandlingsresultat om ett Sysselsättnings- och tillväxtavtal 30.8.2013 samt fastställde att det träder i kraft 25.10.2013. Parterna i kollektivavtalet för resebyråer nådde 25.10.2013 ett förhandlingsresultat om förnyande av kollektivavtalet för resebyråer i enlighet med Sysselsättnings- och tillväxtavtalet. Enligt förhandlingsresultatet avtalar kollektivavtalsparterna om att kollektivavtalet för resebyråer förnyas enligt förhandlingsresultatet enligt följande:

2. Avtalsperiod

Avtalsperioden består av två perioder.

Den första avtalsperioden inleds 1.4.2014 och löper ut 31.1.2016.

Den andra avtalsperioden inleds 1.2.2016 och löper ut 31.1.2017.

3. Löneförhöjningar

3.1. Den första avtalsperioden

3.1.1. År 2014

Lönerna höjs från och med 1.8.2014 med en allmän förhöjning på 20 euro. Tabellönerna höjs med 20 euro från och med 1.8.2014.

3.1.2. År 2015

Lönerna höjs från och med 1.8.2015 med en allmän förhöjning på 0,4 procent. Tabellönerna höjs från och med 1.8.2015 med 0,4 procent i överensstämmelse med den allmänna förhöjningen. Det här förhöjningssättet gäller den här avtalsperioden.

3.2. Den andra avtalsperioden

Arbetsmarknadens centralorganisationer sammanträder i juni 2015 för att se över det allmänna ekonomiska läget, hur de strukturella reformerna har genomförts och hur sysselsättningen, exporten och konkurrenskraften har utvecklats samt vilka faktorer som påverkat dessa. I utredningsarbetet vänder man sig vid behov till kommissionen för inkomst- och kostnadsutveckling och

utomstående experter för hjälp. Utifrån utredningen avtalar arbetsmarknadens centralorganisationer om kostnadseffekten av löneuppgörelsen för den andra avtalsperioden och tidpunkten för uppgörelsen.

Löneuppgörelsen dimensioneras för 12 månader.

4. Textändringar

3 § Centralorganisationsavtal

Namnen på centralorganisationsavtalen ändras och lyder nu:

PT(AAC)-FFC Samarbetsavtal 3.12.1997

PT-FFC Förtroendemannaavtal 29.9.1995

EK-FFC rekommendation rörande reducering av de olägenheter alkohol och narkotika medför i arbetslivet

PT(AAC)-FFC Avtal om utvecklande av arbetsplatsmåltider 12.2.1976

§ 11 Lön för sjuktid

Punkt 7 ändras och lyder nu:

Arbetsförmåga ska när det krävs med intyg bestyrkas av en läkare som arbetsgivaren anvisat och bekostat. Ifall arbetstagaren befinner sig utanför Finlands gränser när arbetsförmågan inträffar på fritiden, svarar han eller hon själv för kostnaderna för anskaffning av läkarintyg.

14 § Tillfällig frånvaro

Protokollsanteckningen i punkt 4 ändras så att den lyder:

Med nära anhörig avses i detta sammanhang främst föräldrar, mor- eller farföräldrar och svärföräldrar, barn, maka/make (även sambo eller registrerad partner) samt bröder och systrar.

LÖNEAVTAL

§ 1 Avtalets omfattning

Punkt 1 ändras och lyder nu:

I detta avtal fastställs lönerna för tjänstemän anställda i resebyråer.

Bilaga 3. – Förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens rättigheter

§ 1 Uppgifter som förtroendemannen ska få

I stycket "Om nya arbetstagare" infogas
... uppgifter om visstidsanställda, deras avtalade anställningstid och de grunder
för visstidsanställning som används i företaget.

Man kom överens om att ändringarna görs direkt i kollektivavtalstexten.

5. Arbetsgrupper

Parterna grundar en arbetsgrupp i syfte att under avtalsperioden utveckla föreskrifterna om arbetstidsbokföring i kollektivavtalet på ett för verksamhetsförutsättningarna i branschen ändamålsenligt sätt. Arbetsgruppen ska i sitt arbete beakta den förändrade situationen och de förändrade sysselsättningsmöjligheterna i branschen och sträva efter att hitta den arbetstidsbokföringsform som bäst motsvarar behoven i branschen. Avtalsparterna kan på arbetsgruppens rekommendation ändra föreskrifterna om arbetstidsbokföring i kollektivavtalet under avtalsperioden. Arbetsgruppens sammansättning består av representanter för förbunden (3+3). Arbetsgruppen kan vid behov höra utomstående experter eller förtroendemen eller representanter för arbetsgivaren. Ifall arbetsgruppen når enighet om utvecklingen av arbetstidsbokföringen före 31.5.2014, höjs de kollektivavtalsenliga miljötilläggen med 1 procent på det sätt och enligt den tidtabell som arbetsgruppen kommer överens om.

Avtalsparterna utreder möjligheterna till s.k. ersättande och förenklat arbete i syfte att minska sjukfrånvaron och underlätta arbetstagarnas återgång till arbetet. Arbetsgruppens uppgift är att utarbeta gemensamma anvisningar för förbunden angående hur man går till väga vid eventuell användning av ersättande och förenklat arbete. På arbetsgruppens förslag kan man i kollektivavtalet införa föreskrifter om ersättande och förenklat arbete. Arbetsgruppen ska samtidigt överväga möjligheten att använda partiell sjukfrånvaro enligt 2 kap. 11a § i arbetsavtalslagen som ett alternativ till ersättande och förenklat arbete.

Avtalsparterna grundar en arbetsgrupp i syfte att utreda utökade möjligheter till lokala avtal samt tillvägagångssätten vid lokala avtal. Samtidigt ska man utreda hur ökade möjligheter till lokala avtal påverkar förtroendemannens tidsanvändning, utbildning och rätt till information.

6. Övriga ärenden

Avtalsparterna kom överens om att eventuella skrivfel och övriga fel i kollektivavtalet ska korrigeras innan följande avtalsperiod börjar.

Parterna kom också överens om att alla föreskrifter angående arbetstiden ska samlas i samma kapitel i den tryckta versionen av kollektivavtalet.

7. Avtalets bindande verkan

Om arbetsmarknadens centralorganisationer inte har nått ett samförstånd senast den 15 juni 2015 i fråga om förhöjningarna under sysselsättnings- och tillväxtavtalets andra avtalsperiod, kan de undertecknade kollektivavtalsparterna säga upp detta avtal med fyra månaders uppsägningstid med verkan från och med slutet av den första avtalsperioden. Förbunden kan då innan avtalet sägs upp avtala om löneförhöjningarna för den andra perioden och eventuella övriga ärenden.

9. Underskrifter

Helsingfors den 31 oktober 2013

ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHERNA PALTA rf

BIL- OCH TRANSPORTBRANSCHENS ARBETARFÖRBUND AKT rf / MAILI ry

KOLLEKTIVAVTAL FÖR RESEBYRÅER

1. ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

§ 1 Avtalets omfattning

1. I detta kollektivavtal bestäms arbetsvillkoren för tjänstemän i resebyråer.
2. Detta avtal gäller inte sådana personer som hör till företagets ledning såsom verkställande direktören, biträdande direktörer, kontorschefer, chefer för självständiga avdelningar och självständiga byråchefer vilka företräder arbetsgivaren när tjänstemännens arbets- och lönevillkor fastslås.

Protokollsanteckning:

Självständig byråchef definieras i löneavtalet.

§ 2 Arbetets ledning och fördelning samt rätten att organisera sig

1. Arbetsgivaren har rätt att leda och fördela arbetet samt att anställa och avskeda tjänstemän oberoende av om de är organiserade eller inte.
2. Rätten att organisera sig är ömsesidigt okränkbar.

§ 3 Avtal mellan centralorganisationerna

Som en del av detta kollektivavtal följs centralorganisationsavtalen EK-FFC såsom man separat avtalat om deras giltighetstid samt avtalen mellan PALTA-AKT till den del något annat inte avtalats i detta avtal. Gällande avtal den 31.10.2013 är:

PT(AAC)-FFC Samarbetsavtal 3.12.1997

PT-FFC Förtroendemannaavtal 29.9.1995

EK-FFC rekommendation rörande reducering av de olägenheter alkohol och narkotika medför i arbetslivet

PT(AAC)-FFC Avtal om utveckling av arbetsplatsmåltider 12.2.1976

Avtalsparterna slår fast kurserna enligt utbildningsavtalet ett kalenderår i förväg.

2. ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE

§ 4 Ingående av arbetsavtal och prøvotiden

1. Arbetsavtalet för en ny tjänsteman kan ingås med en prøvotid på högst fyra månader, under vilken tid anställningen ömsesidigt kan hävas utan iakttagande av uppsägningstid. Då slutar anställningsförhållandet vid slutet av den arbetsdag under vilken man meddelar om hävningen. Prövotiden i en anställning för viss tid som är kortare än åtta månader kan vara högst hälften av arbetsavtalets längd.
2. Arbetsavtalet ingås skriftligt.

Protokollsanteckning:

Som bilaga till detta kollektivavtal finns den av undertecknarorganisationerna gemensamt godkända arbetsavtalsmodellen.

3. Tjänstemannen ska följa företagets vid respektive tidpunkt gällande reglemente och arbetsordning, ifall de inte strider mot lagen eller detta avtal. Arbetsgivaren ska redogöra för regler och bestämmelser när arbetsavtalet med tjänstemannen ingås.
4. I samband med anställningen informerar man den nya tjänstemannen vem som är förtroendeman för byrån/driftsstället.
5. Om tjänstemannen har anställts för ett visst slag av arbete är han/hon skyldig att när behov uppstår utföra även annat arbete som hör till hans/hennes område.
6. Ifall tjänstemannen har förbundit sig att arbeta enbart på ett av arbetsgivarens driftsställen, ska en förflyttning till ett annat av arbetsgivarens driftsställen verkställas med iakttagande av uppsägningstiden enligt detta kollektivavtal, såvida arbetsgivaren och tjänstemannen inte sinsemellan avtalar annorlunda.

Protokollsanteckning:

Bestämmelserna i denna punkt tillämpas inte vid akuta sjukdomsfall och därmed jämförbar tillfällig frånvaro på grund av högst en vecka långa tillfälliga flyttningar.

5 § Arbetsavtal för viss tid

1. Arbetsavtalet anses inte som tidsbundet eller tillfälligt eller som vikariat om man inte avtalat om detta av grundad orsak.

2. Ett enbart till kalendertid bundet visstidsarbetsavtal kan ingås bara i specialfall. Grunden för tidsbundenheten ska nämnas i arbetsavtalet.
3. Totalbehovet av visstidsanställda tjänstemän och de viktigaste principerna för användningen fastslås i företagets personalplan.
4. Anställningsförhållandet för en tjänsteman som anställts för viss tid upphör utan uppsägningstid när den avtalade arbetsperioden löper ut. Tjänstemannen ska i god tid meddelas om när ett sådant anställningsförhållande upphör.

Ifall tidpunkten för upphörande av ett visstidsavtal inte är känd när arbetsavtalet ingås, strävar arbetsgivaren efter att meddela tjänstemannen om tidpunkten minst två veckor innan anställningsförhållandet upphör.

§ 6 Introduktion

1. En ansvarig person utses för introduktionen av den nya tjänstemannen. I arbetsarrangemangen för denna person beaktas den tid som behövs för introduktionen. Man avtalar om introduktionstiden i varje enskilt fall.

§ 7 Anställningens upphörande

1. Uppsägningen av arbetsavtal och permittering bestäms enligt arbetsavtalslagen, såvida inte detta avtal föranleder något annat.
2. Om man inte avtalat om en längre uppsägningstid, följer arbetsgivaren följande uppsägningstider som differentierats enligt anställningens längd utan avbrott:
 - 2 månader, om anställningen har fortgått högst 5 år
 - 3 månader, om anställningen har fortgått över 5 år, men högst 9 år,
 - 4 månader, om anställningen har fortgått över 9 år, men högst 12 år
 - 5 månader, om anställningen har fortgått över 12 år, men högst 15 år och
 - 6 månader, om anställningen har fortgått över 15 år.

När tjänstemannen säger upp sitt arbetsavtal ska en månads uppsägningstid tillämpas. Om anställningen har fortgått över 10 år är uppsägningstiden 2 månader.

Uppsägningstiden börjar dagen efter uppsägningen.

3. Om arbetstagaren lämnar sitt arbete utan iakttagande av uppsägningstid, är han/hon skyldig att betala arbetsgivaren ett belopp motsvarande lönen för den försummade uppsägningstiden. Nämda ersättning kan innehållas av tjänste-

mannens lön till den del lönen enligt 17 §, 2 kapitlet i arbetsavtalslagen och enligt utmätningsslagen kan utmätas.

4. En arbetsgivare som inte iakttar ovan nämnda uppsägningstid är skyldig att betala arbetstagaren full lön för den försummade uppsägningstiden eller en del av den. Då upphör anställningsförhållandet när uppsägningstiden löpt ut.
5. Arbetsavtalet kan ömsesidigt hävas under de förutsättningar som stadgas i arbetsavtalslagens 8 kapitel 1 §.

I arbetsavtalslagens 1 kapitel 4 § stadgas om hävning av arbetsavtal under prøvotid.

6. Obetalda fordringar i anslutning till anställningsförhållandet, såsom semesterersättning och eventuella övertidsersättningar förfaller till betalning den dag anställningsförhållandet upphör.

§ 8 Permittering

1. En tjänsteman kan permitteras med iakttagande av 14 dagars anmälningstid på i arbetsavtalslagens 5 kapitel 2 § stadgade grunder.

När arbetsgivaren konstaterat behovet av att permittera förhandlar arbetsgivaren och förtroendemannen om permitteringarnas.

2. En tjänsteman som permitterats, kan säga upp arbetsavtalet så att det upphör att gälla såsom stadgas i arbetsavtalslagens 5 kapitel 7 §.
3. När arbetsgivaren tillfälligt kallar en tillsvidare permitterad person till arbetet för en längre tid än 10 dagar förutsätts en ny permitteringsanmälan för att fortsätta permitteringen.

3. ARBETSTID

§ 9 Arbetstid

1. Den ordinarie arbetstiden är högst 8 timmar i dygnet och 38 timmar i veckan.
2. Den ordinarie arbetstiden börjar på vardagar tidigast klockan 8.00 och slutar senast klockan 17.00. Om arbetstiden i kundbetjäningen tillfälligt överskrids, följer

man kollektivavtalets bestämmelser om mertids- och övertidsarbete i § 10, punkt 1.

I anställningsförhållanden som inletts 1.4.2000 eller senare kan man avtala om att placera arbetstiden på vardagar (må-fre) mellan klockan 8.00 och klockan 19.00 utan avbrott.

Morgon- och kvällstillägget är 4,67 € fr.o.m. 1.5.2012 och 4,74 € fr.o.m. 1.6.2013. Natt- och lördagstillägget är 5,70 € fr.o.m. 1.5.2012 och 5,80 € fr.o.m. 1.6.2013.

3. Den ordinarie arbetstiden på kyrkliga helgdagar, självständighetsdagen och valborgsmässoafton slutar dock klockan 16.00.
4. Lördagar, nyårsaftonen, midsommaraftonen och julaftonen är lediga dagar.

Arbetsgivaren och tjänstemannen kan avtala om ordinarie arbete på nyårsaftonen. Samtidigt avtalas om motsvarande lediga dag och när den tas ut. Den ordinarie arbetstiden på nyårsaftonen slutar klockan 16.00.

5. Arbetstiden per vecka minskar för varje söckenhelg som infaller någon annan dag än lördag med det antal timmar som hade varit arbetstid den dag söckenhelgen inföll.
6. Dagligen hålls en minst en halv timmes vilopaus, under vilken arbetstagaren har rätt att avlägsna sig från arbetsplatsen. Lokalt kan man avtala om att förkorta eller slopa pausen.

Protokollsanteckning:

Innan en ändring verkställs ska man avtala om detta med förtroendemannen.

7. Arbetsgivaren och tjänstemannen kan komma överens om den ordinarie arbetstidens längd och placering i enlighet med protokollet om individuell arbetstid. Sålunda kan den genomsnittliga arbetstiden vara 10 timmar om dagen och 48 timmar i veckan, förutsatt att arbetstiden under utjämningsperioden är högst 40 timmar i veckan.

Under tjänstemannens provotid föreslår arbetsgivaren inte övergång till individuell arbetstid.

Protokollet över individuell arbetstid ingår som avtalsbilaga 2.

Protokollsanteckning:

Arbetstagarorganisationen förhåller sig inte negativt till ovan nämnda avtal förutsatt att de grundar sig på frivillighet. Man förhandlar om ändring av företagets eller dess driftsställens arbetstider och öppettider med företrädanden enligt samarbetslagen.

8. Man ska undvika oändamålsenligt korta arbetsskift. Man ska inte tillämpa arbetsskift som är kortare än 4 timmar, om inte arbetstagarens behov eller annan grundad orsak, såsom arbetets karaktär eller kortvarighet förutsätter detta.
9. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om jourtjänstgöring utanför den ordinarie arbetstiden.

Man ska på förhand avtala om ersättningen för jourtjänstgöringen. Ifall arbete utförs under juren betalas för arbetet kollektivavtalsenlig lön, morgon-, kvälls-, natt- och lördagstillägg samt ersättning för arbete på helgdag och förhöjningsdelen för övertidsarbete.

10. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om distansarbete. Då avtals skriftligt om de viktigaste villkoren för distansarbetet i enlighet med protokollet som ingår i bilaga 6.

§ 10 Mertids- och övertidsarbete inom traditionell arbetstid

1. För mertidsarbete, varmed avses på arbetsgivarens order eller med hans på förhand givna samtycke utöver den ordinarie arbetstiden på en vardag utfört arbete, som inte är i § 9 nämnt utöver den ordinarie arbetstiden eller utom den utfört arbete, betalas oförhöjd timlön enligt antalet timmar.
2. De i kundbetjäning ofta förekommande upprepade korta överskridningarna av den ordinarie arbetstiden ska beaktas vid arbetstidsarrangemangen eller alternativt ska man avtala om ersättning av överskridningarna i motsvarande lediga tid eller i pengar.
3. När en tjänsteman på arbetsgivarens initiativ utom arbetstid deltar i utbildnings-, informations- eller presentationstillställningar i anslutning till branschen, och han/hon för denna tid inte får annan ersättning enligt kollektivavtalet, betalas till tjänstemannen enkel timlön för den tid evenemanget räcker eller så ges motsvarande ledighet under ordinarie arbetstid.

Ersättningen betalas enbart för den tid det egentliga evenemanget (sakandelen) varar. Beträffande evenemang som arrangeras på annan ort följer man dessutom företagets gällande resereglemente.

4. Övertidsarbete är i detta avtal i § 9 nämnt arbete utfört utöver och utom ordinarie arbetstid.

För dygnsövertid betalas för dygnets två första timmar med 50 % och för de därpå följande timmarna med 100 % höjd timlön.

För veckoövertid betalas för de första åtta timmarna timlön höjd med 50 % och för de därpå följande timlön höjd med 100 %. Om tjänstemannen blir tvungen att arbeta på sin lediga dag ersätts han för detta enligt bestämmelserna för hur veckoövertid ersätts.

För övertidsarbete utfört på söndagar, kyrkliga högtidsdagar, självständighetsdagen och första maj betalas för de två första timmarna med 150 % och för de därpå följande timmarna med 200 % höjd timlön.

5. För söndagsarbete, som inte är övertid, betalas med 100 % höjd timlön för varje utförd timme arbete. För arbetstimmar som utförs efter åtta utförda timmar betalas den ersättning som bestämts för övertidsarbete utfört på söndag.

På söndag, som är tjänstemannens lediga dag i veckan, kan man låta utföra arbete i undantagsfall och när tjänstemannen tillfälligt behövs i arbete för att trygga arbetets normala gång i företaget. För arbete som utförts under ledigheten per vecka ges utöver söndags och övertidshöjningen ledighet motsvarande de utförda arbetstimmar under ordinarie arbetstid någon vardag under den arbetsvecka som följer på söndagen. Kan man inte ge ledigt, betalar man enkel timlön för varje utförd arbetstimme.

6. Arbetsveckan inleds på måndag.
7. Timlönen, på vilken mertids eller övertidsersättningen räknas ut, fås genom att månadslönen divideras med 156.
8. Den lön som ska betalas för övertidsarbete kan med arbetsgivarens och tjänstemannens samtycke bytas ut mot ledig tid under ordinarie arbetstid. Då ska den dock höjas med de procenttal med vilka den skulle ha höjts vid ersättning i pengar. Ledig tid ges och tas ut på följande sätt:

Övertidsarbete kan vid överenskommelse ersättas med ledighet så att:

- övertidsarbete som utförts under tiden januari-maj ges och tas ut före utgången av augusti,
- under perioden juli-november utförd övertid före utgången av februari följande år

Enligt separat överenskommelse kan övertidsarbetet ges som ledig tid också vid någon annan tidpunkt. Parterna rekommenderar att avtalet ingås skriftligt.

9. Lokalt kan arbetsgivaren och förtroendemannen skriftligt avtala om utförande av högst 250 timmar övertidsarbete per kalenderår, avvikande från 19 §, 1 momentet i arbetstidslagen. Samma granskningsperiod kan iakttas också ifall man i företaget avtalat om möjligheten att arbeta ytterligare 80 övertidstimmar.

4. FRÅNVARO

§ 11 Lön för sjuktid

1. När en fast anställd tjänsteman är förhindrad att arbeta på grund av sjukdom eller olycksfall som han inte själv förorsakat avsiktligt eller genom grovt vållande, betalar arbetsgivaren lön för varje sjukperiod.
2. Den avlönade periodens längd är, beroende på hur länge arbetstagaren varit anställd utan avbrott:
 - under 3 år, 28 dagar
 - minst 3, men under 5 år, 35 dagar
 - minst 5, men under 10 år, 42 dagar
 - över 10 år, 56 dagar

Vid visstidsanställning som fortgått högst 3 månader betalas lön avvikande från stycket ovan, enligt 11 §, kapitel 2 i arbetsavtalslagen på följande sätt:

- under en månad 50 % av lönen för dagen för insjuknandet och för de därpå följande 7 vardagarna
 - 1 – 3 månader full lön för dagen för insjuknandet och för de därpå följande 7 vardagarna
3. Då tjänstemannen på nytt insjuknar i samma sjukdom inom 30 dagar från det att han/hon återvänt till arbetet betalas lön för sjuktid enligt följande:
 - frånvaroperioderna sammanslås och för dem betalas lön som om det hade varit fråga om en sjukdomsperiod

- lön betalas dock för karenstiden enligt sjukförsäkringslagen, dvs. för dagen för insjuknandet om den är en arbetsdag.
4. Om den dagpenning som avses i sjukförsäkringslagen inte betalas beroende på tjänstemannen själv eller om den betalas till ett mindre belopp än vad han/hon med stöd av sjukförsäkringslagens 16 och 17 § skulle ha rätt till, har arbetsgivaren rätt att från lönen för sjuktid dra av den del som till följd av tjänstemannens förfarande helt eller delvis inte har betalats som dagpenning enligt sjukförsäkringslagen.
 5. Från lönen för sjuktid avdras vad tjänstemannen får på grund av samma arbetsförmåga för samma period i dagpenning eller därmed jämförbar ersättning från sjukförsäkringskassa, som får stödavgift av arbetsgivaren, eller på basis av olycksfallsförsäkringslagen, arbetstagarnas pensionslag eller trafikförsäkringslagen.

Om lönen för sjuktid har betalats innan någon av de ovan nämnda ersättningarna har betalats, har arbetsgivaren rätt att lyfta ersättning eller att få samma belopp tillbaka av tjänstemannen, dock inte mera än han har betalat.

6. Tjänstemannen är skyldig att omedelbart meddela om sitt insjuknande som hindrar honom från att komma till arbetet.
7. Arbetsförmåga ska när det krävs med intyg bestyrkas av en läkare som arbetsgivaren anvisat och bekostat. Ifall arbetstagaren befinner sig utanför Finlands gränser när arbetsförmågan inträffar på fritiden, svarar han eller hon själv för kostnaderna för anskaffning av läkarintyg.

Protokollsanteckning:

1-3 dagar lång frånvaro under epidemier av influensa, förkylning mm. kan när det krävs även bestyrkas med någon annan tillförlitlig utredning än ett läkarintyg.

§ 12 Läkareundersökningar

Arbetsgivaren minskar inte lönen för tjänstemannens ordinarie arbetstid i nedan nämnda fall. Förutsättningen för att bestämmelserna ska tillämpas är att kontrollerna och undersökningarna ordnats utan onödig förlust av arbetstid, att kontrollerna inte kunnat skötas utom arbetstid och, att man meddelat arbetsgivaren om dem på förhand.

1. Andra läkarundersökningar än de lagstadgade

Tjänstemannen går på läkarundersökning som är nödvändig för konstaterande av sjukdom och på i samband med undersökningen av läkaren ordinerade laboratorie- och röntgenundersökningar. Detta gäller även arbetsförmåga på grund av läkarundersökning samt observation eller undersökningar på sjukhus på grund av sjukdomssymtom.

Tjänstemannen går på läkarundersökning på grund av en tidigare konstaterad sjukdom. Detta gäller följande fall:

- när sjukdomen försvårats avsevärt ska tjänstemannen söka sig till läkarundersökning
- kronisk sjukdom förutsätter läkarundersökning och det är fråga om undersökning av en läkare specialiserad på området som utför undersökningen för att bestämma vården.
- för bestämmande av vården nödvändig undersökning utförd av läkare specialiserad på området, där man ordinerar anskaffning av hjälpmedel, t.ex. glasögon
- läkarundersökning som är nödvändig för bestämmande av vård av annan tidigare konstaterad sjukdom, ifall tjänsten inte går att få utom arbetstid
- arbetsförmåga till följd av vårdåtgärd som cancersjukdom förutsätter.

2. Läkarkontroller och undersökningar i samband med graviditet

Tjänstemannen går för att skaffa sig intyg av läkare eller hälsostation på undersökning som förutsätts för att man ska få moderskapspenning.

Gravid arbetstagare går på arbetstid på medicinska undersökningar som föregår förlossningen samt på nödvändiga rådgivningskontroller på arbetstid om undersökningarna måste göras på arbetstid.

3. Lagstadgade läkarundersökningar

Tjänstemannen går på läkarundersökning som det nya arbetet förutsätter eller på annan lagstadgad läkarundersökning. Arbetsgivaren betalar sålunda ersättning för nödvändiga resekostnader. Ifall sådan kontroll eller undersökning i samband med den görs på annan ort, betalar arbetsgivaren också dagpenning. Sker kontrollen under arbetstagarens fritid, betalas till honom/henne minimidagpenning

enligt sjukförsäkringslagen. Förutsättningen för nämnda ersättningar är att arbetstagaren inte samtidigt är berättigad till lön för sjuktid.

§ 13 Särskild moderskapsledighet, moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet

1. Arbetstagarens rätt till särskild moderskaps-, moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet samt vårdledighet bestäms utgående från arbetsavtalslagen och sjukförsäkringslagen.

Protokollsanteckning:

Moderskapsledighetens längd är 105 vardagar och den inleds senast 50-30 vardagar före beräknad nedkomst och slutar senast när det gått 55-75 vardagar sedan beräknad nedkomst. Efter detta har tjänstemannen rätt till en föräldraledighet om 158 vardagar.

Man ska meddela arbetsgivaren om föräldraledighet om möjligt en månad före beräknad nedkomst, dock senast två månader efter nedkomsten. Meddelande om vårdledighet som hålls efter föräldraledigheten ska ges senast två månader innan föräldraledigheten slutar och i fråga om senare perioder minst två månader före ledigheten.

2. Arbetsgivaren betalar tjänstemannen lön för tre månader under moderskapsledigheten och vid faderskapsledighet för de sex första dagarna av ledigheten (för högst fem arbetsdagar).
3. I företag med högst 9 tjänstemän har arbetsgivaren alternativt möjlighet att för tre månader betala skillnaden mellan lönen och moderskapspenningen enligt sjukförsäkringslagen sedan arbetsgivaren har fått en utredning om moderskapspenningens belopp.
4. För den tid under vilken arbetsgivaren betalar moderskapslön betalas moderskapspenning enligt sjukförsäkringslagens 28 § till arbetsgivaren. Om moderskapspenningen förloras på grund av tjänstemannens försummelse, minskas lönen med ett belopp som motsvarar moderskapspenningen.
5. När tjänstemannen är vårdledig har han inte rätt till lön för moderskapsledighet, och sådan frånvaro beaktas inte som likställd med tid i arbete när man definierar till anställningens längd relaterade förmåner, såvida något annat inte stadgats i lag eller särskilt avtalats.

§ 14 Tillfällig frånvaro

1. Tjänstemannen har rätt till en kort tillfällig frånvaro utan lön till följd av akut sjukdomsfall i tjänstemannens familj. Tjänstemannens semesterförmåner minskas inte på grund av sådan frånvaro.
2. Tjänstemannen har rätt till högst fyra arbetsdagar tillfällig vårdledighet för att arrangera vården eller själv vårda sitt under 10-åriga barn eller annat i samma hushåll permanent boende barn under 10 år som insjuknar akut. Till tjänstemannen betalas i enlighet med bestämmelserna om lön för sjuktid lön för högst tre dagar. Bara en av barnets föräldrar åt gången kan ta ut tillfällig vårdledighet. Tjänstemannen ska omedelbart meddela arbetsgivaren om han/hon tar ut tillfällig vårdledighet och om orsaken till detta. Rätt till tillfällig vårdledighet har också den vårdnadshavare som inte bor i samma hushåll som barnet.
3. Tjänstemannen bereds tillfälle att utan lönebortfall delta i laboratoriekontroller och sjukhusundersökningar för konstaterande av sjukdom hos sitt under 10-åriga eller handikappade barn. Rätt till tillfällig vårdledighet har också den vårdnadshavare som inte bor i samma hushåll som barnet.
4. Man strävar efter att bereda tjänstemannen möjlighet till en kort tillfällig frånvaro på grund av en nära anhörigs död och begravning. På grund av sådan frånvaro minskas varken tjänstemannens semesterförmåner eller hans/hennes lön.

Protokollsanteckning:

Med nära anhörig avses i detta sammanhang främst föräldrar, mor- eller farföräldrar och svärföräldrar, barn, maka/make (även sambo eller registrerad partner) samt bröder och systrar.

5. Tjänstemannen får en ledig dag med lön för sin egen vigsel eller registrering av parförhållande.
6. En tjänsteman, vars anställning har fortgått minst ett år får en ledig dag med lön på sin 50- och sin 60-årsdag, om bemärkelsedagen infaller på hans/hennes arbetsdag.
7. När en tjänsteman som värnpliktig eller frivilligt deltar i uppbåd eller i därmed jämförbart tillfälle som arrangeras för frivilliga, minskas hans/hennes lön inte.
8. Om tjänstemannen deltar i reservövningar betalas till honom skillnaden mellan hans lön och reservistlönen för de dagar som han deltar i reservövningen.
9. Semesterförmånerna minskas inte för tjänsteman som är medlem i kommunfullmäktige eller kommunstyrelse eller i för statliga eller kommunalval enligt lag till-

satt valnämnd eller kommitté för att nämnda organ håller möte under tjänstemannens arbetstid. Om dessa organs möte hålls under arbetstid, betalas till honom/henne skillnaden mellan lönen och den av kommunen betalda ersättningen för inkomstbortfall till den del den eventuellt underskrider lönebeloppet. Skillnaden betalas när tjänstemannen företett utredning över den ersättning för inkomstbortfall som kommunen betalat.

10. Tjänstemannen ska avtala med arbetsgivaren om frånvaro enligt punkterna 1 - 8 i denna paragraf.
11. Eventuell praxis i företaget beträffande tillfällig frånvaro enligt denna paragraf försvagas dock inte genom undertecknandet av detta kollektivavtal.

5. SEMESTER, SEMESTERPREMIE OCH SPARAD LEDIGHET

§ 15 Semester

1. Semester och lön eller ersättning som betalas för semester bestäms enligt lagen om arbetstagarnas semester, om inte annat har avtalats i kollektivavtalet.

Protokollsanteckning:

Vid uträkning av semesterlön eller ersättning fås daglönen genom division av månadslönen med 25.

2. Tjänstemannen har rätt att få två vardagar semester för varje full kvalifikationsmånad.
3. En tjänsteman vars anställningsförhållande före utgången av det kvalifikationsår som föregår semesterperioden har fortgått utan avbrott minst ett år, har rätt att få semester 2,5 vardagar för varje full kvalifikationsmånad.

Protokollsanteckning:

Korta avbrott mellan flera visstidsanställningar som ingåtts efter varandra med tjänstemannen får inte minska arbetstagarens rätt till in-tjäning av semester och till den lön eller ersättning som betalas för semestern, såsom bestäms i 5 §, kapitel 1 i arbetstidslagen.

4. 24 dagar av semestern, eller när semestern är kortare hela semestern, ges sammanhängande under tiden 2 maj till 30 september, inklusive dessa dagar, om inte arbetsgivaren och tjänstemannen avtalar annorlunda.

Protokollsanteckning:

När arbetsgivaren och tjänstemannen avtalar om att en del av semestern hålls utom semesterperioden ska, om endera parten ber om det, de ömsesidigt bindande avtala om tidpunkten när tjänstemannen tar ut den överenskomna semesterdelen. Från detta avtal får man avvika enbart om det förorsakar mycket stora svårigheter beträffande arbetsarrangemangen.

5. Den semesterdel som överskrider 24 semesterdagar ges sammanhängande under perioden 1 oktober - 30 april, om inte arbetsgivaren och tjänstemannen avtalar annorlunda.
6. Arbetsgivaren strävar efter att bereda tjänstemän som anstälts före semesterperiodens början tillfälle att utöver semestern med lön få ledighet utan lön så att den avlönade semestern och dagarna utan lön sammanlagt är minst 1 vecka.
7. Förbunden har med ett separat protokoll på basis av 16 § i semesterlagen avtalat om att man kan spara semester till en sabbatsperiod. Protokollet bifogas (bilaga 3) kollektivavtalet.

§ 16 Semesterpremie

1. I semesterpremie betalas till tjänstemannen 50 procent av lönen för hans lagstadgade semester. Semesterpremie betalas i samband med semesterlönen före semesterns eller semesterdelens början.

I företaget kan man betala semesterpremie för hela semestern vid en separat meddelad tidpunkt. Om anställningen upphör så att en del av semestern inte givits, kan man återindriva den på förhand betalda semesterpremien i samband med att anställningsförhållandet upphör.

2. Tjänstemannen och arbetsgivaren kan komma överens om att semesterpremien delvis eller helt kan bytas ut mot motsvarande ledighet som tas ut under ifrågavarande kvalifikationsår eller senast före följande semesterperiods början. Avtalet ska ingås skriftligt.

Förbunden har med ett separat protokoll (bilaga 4) avtalat om att byta ut semesterpremien mot ledighet med lön och om att kombinera den med sparad ledighet.

3. Semesterpremie betalas även av semesterersättningen till dem som går i ålders- eller någon annan pension eller blir vårdlediga samt till tjänstemän som ska fullgöra sin värnplikt eller till tjänsteman som frivilligt vill göra värnplikt.

4. Om anställningsförhållandet upphör under semesterperioden av andra orsaker än beroende på tjänstemannen själv, betalas semesterpremie av den semesterersättning, som har intjänats under det kvalifikationsår som gått.

§ 17 Sparad ledighet

1. Tjänstemannen och arbetsgivaren kan avtala om att tjäna in en avlönad sabbatsledighetsperiod i enlighet med bifogat protokoll. Protokoll och avtalsmodell ingår som bilaga 4.

6. ÖVRIGA BESTÄMMELSER

§ 18 Resor

1. Resereglementet som förbunden avtalat om finns i bilaga 1.

§ 19 Grupplivförsäkring

Arbetsgivaren tecknar på sin bekostnad en livförsäkring för tjänstemännen på det sätt som centralorganisationerna kommit överens om.

§ 20 Rationaliseringsverksamhet

Ifall automatisering eller någon annan rationaliseringsverksamhet kommer att ändra tjänstemännens uppgifter eller arbetsvillkor ska man förhandla och informera om detta innan man vidtar åtgärder så som lagen och avtalet mellan centralorganisationerna förutsätter.

Förbundens ställningstagande:

I och med införandet av nya platsboknings- och informationssystem sker inom branschen ändringar i resebyråtjänstemännens arbetsuppgifter och i den yrkeskunskap de förutsätts ha.

För att trygga personalens anställningar förutsätts att resebyråerna förutspår nya situationer och bedriver systematisk, långsiktig personalpolitik. Behärskandet av förändringar ska ske enligt avtalen om samarbete i samarbete mellan arbetsgivaren och personalrepresentanterna. Det lokala samarbetet är särskilt viktigt.

Förbunden betonar betydelsen av att upprätthålla och utveckla resebyråtjänstemännens yrkesskicklighet vid en strukturomvandling i branschen. Innan man skaffar och tar i bruk nya boknings- och informationssystem borde man reda ut hur de inverkar på arbetsuppgifternas innehåll, arbetsarrangemang och utbildning. Man strävar också efter att planera utbildningen tillsammans med användarna och verkställa den vid rätt tid.

7. FÖRTROENDEMANNA- OCH FÖRHANDLINGSSYSTEM, FREDSPLIKT

§ 21 Förtroendeman

1. Tjänstemännen har rätt att bland sig välja en eller flera förtroendemen, vilkas uppgift är att representera dem vid tolkningen av detta avtal och i frågor som i allmänhet gäller anställningsärenden samt att för sin del övervaka att detta avtal efterlevs. Arbetsgivaren ska utan dröjsmål ges ett skriftligt meddelande om val av förtroendeman.

Vid val av förtroendeman ska man fästa uppmärksamhet på arbetsplatsens storlek, dess geografiska läge samt enhetens strukturer.

2. En huvudförtroendeman kan väljas för ett företag där minst 30 tjänstemän arbetar regelbundet.
3. Den som valts till förtroendeman får inte på grund av detta uppdrag utsättas för påtryckning eller avskedas från arbetet.
4. Ifall förtroendemannen har uppgifter inom kundbetjäningen eller han inte annars kan sköta sina förtroendemannauppdrag på den egentliga arbetsplatsen, ska han anvisas en lämplig plats, om det är möjligt.

Förtroendemannen ska ges tillräckligt med tid och vid behov regelbundet varje vecka återkommande befrielse för skötseln av förtroendemannauppdragen på ett sätt som avtalas lokalt. Om man inte lokalt avtalar annorlunda bestäms huvudförtroendemannens befrielse från arbetet på följande sätt:

antal anställda	befrielse från arbetet i medeltal per vecka
31–70	3 timmar i veckan
71–120	5 timmar i veckan
121–260	8 timmar i veckan
261 -	15 timmar i veckan

5. Förtroendemannaarvode

Arbetarskyddsfullmäktigen får ersättning enligt följande:

arbetstagare 10–30	20,64 €
arbetstagare 31–70	45,28 €, om huvud- förtroendeman: 55,94 €
arbetstagare 71–150	78,24 €
arbetstagare 151 -	113,21 €

Ersättningen betalas på resebyrån eller driftsstället till en förtroendeman.

6. Övriga bestämmelser som gäller förtroendemannens rättigheter finns i bilaga 3.
7. I övrigt följer man förtroendemannaavtalet mellan EK och FFC.

Protokollsanteckning:

Bestämmelsen om uppsägning och permittering av huvudförtroendemannen tillämpas också i företag med färre än 30 anställda.

§ 22 Arbetarskyddsfullmäktig

Bestämmelserna om arbetarskyddsfullmäktigens rättigheter finns i bilaga 3.

Till högst en arbetarskyddsfullmäktig per företag som företräder alla tjänstemän betalas ersättning enligt följande:

arbetstagare 20–99	21,35 €
arbetstagare 100 -	46,96 €

§ 23 Sammankomster på arbetsplatsen

1. Bil- och Transportbranschens Arbetsgivarförbund AKT och dess registrerade underförening och avdelning kan utom arbetstid arrangera möten om arbetsplatsens anställningsfrågor under förutsättning att:
 - a) man på förhand med arbetsgivaren kommer överens om mötet
 - b) arbetsgivaren anvisar en för ändamålet lämplig mötesplats
 - c) arrangören svarar för ordning och snygghet
 - d) arrangören har rätt att kalla förbundets representanter till mötet.

§ 24 Vice förtroendemens anställningsskydd

Om arbetsgivaren säger upp vice huvudförtroendemannen eller vice förtroendemannen då han inte innehar förtroendemens ställning, anses åtgärden bero på förtroendemannuppdraget, om inte arbetsgivaren kan påvisa att åtgärden beror på annan orsak.

§ 25 Inkassering av medlemsavgifter

Arbetsgivaren inkasserar, ifall tjänstemannen har gett sin fullmakt till det, fackföreningarnas medlemsavgifter av tjänstemannens lön och tjänstemannen får vid årets slut ett intyg för beskattningen över det innehållna beloppet. Arbetsgivaren redovisar medlemsavgifterna till av Bil- och Transportbranschens Arbetstagarförbund AKT uppgivet konto vid separat avtalade tidpunkter.

§ 26 Avgörande av meningsskiljaktigheter

1. Vid meningsskiljaktigheter om tillämpning och tolkning av samt brott mot detta avtal ska arbetsgivaren eller en representant för arbetsgivaren och tjänstemannen eller ifrågavarande förtroendeman först förhandla.
2. När man inte samförstånd i lokala förhandlingar ska man om möjligt göra upp en promemoria över meningsskiljaktigheterna och parternas ståndpunkter. Promemorian görs upp och undertecknas i två exemplar, ett för vardera parten. När promemorian är klar kan endera parten föra meningsskiljaktigheten till avtalsparternas, dvs. förbundens avgörande.
3. Man eftersträvar att inleda förhandlingarna både på företags och förbunds nivå så fort som möjligt och att förhandla med undvikande av onödigt dröjsmål.
4. Om man inte når samförstånd i förhandlingar mellan förbunden och eventuellt mellan centralförbunden kan man föra ärendet till arbetsdomstolen för avgörande.

§ 27 Fredsplikt och påföljder vid brott mot avtalet

1. Alla stridsåtgärder som riktar sig mot detta avtal i sin helhet eller en enskild bestämmelse är förbjudna.
2. Påföljden av brott mot kollektivavtalet bestäms enligt de bestämmelser finns i lagen om kollektivavtal vid tidpunkten för undertecknandet med beaktande av vad centralförbunden separat har avtalat sinsemellan.

§ 28 Giltighetstid och förhandlingsordning

1. Avtalet gäller från den 1 april 2014 till den 31 januari 2017 och förlängs därefter med ett år i sänder, om inte någondera parten senast två månader innan avtalet löper ut skriftligt säger upp det.
2. När avtalet löper ut ska den som sagt upp avtalet lämna en pro memoria över ändringsförslag till den andra parten. Om man inte förfar på detta sätt är uppsägningen ogiltig.
3. Bestämmelserna i detta avtal gäller tills ett nytt avtal trätt i kraft eller förhandlingarna mellan parterna på endera partens initiativ konstateras vara avslutade.

Helsingfors den 31 oktober 2013

ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHERNA PALTA rf

BIL- OCH TRANSPORTBRANSCHENS ARBETARFÖRBUND AKT ry

MAILI ry

8. LÖNEAVTAL

§ 1 Avtalets omfattning

1. I detta avtal fastställs lönerna för tjänstemän anställda i resebyråer.
2. Detta avtal gäller inte sådana personer som hör till företagets ledning såsom verkställande direktören, biträdande direktörer, kontorschefer, chefer för självständiga avdelningar och självständiga byråchefer vilka företräder arbetsgivaren när tjänstemännens arbets- och lönevillkor fastslås.

§ 2 Lön

1. Till resebyråtjänstemän betalas lön som är minst enligt den bifogade lönegrupperingen och lönetabellen i enlighet med bestämmelserna nedan:
2. När lönegruppen fastställs ska man ta hänsyn till hur arbetets svårighetsgrad inverkar på lönen i enlighet med 8 och 9 § nedan, så att man beaktar den kompetens, självständighet och omdömesförmåga som krävs i uppgiften, vilka slags anvisningar som krävs av arbetsgivaren samt vilket ansvar som hör till uppgiften.

§ 3 Timlön

1. En tjänsteman vars anställning varar kortare tid än en månad eller som arbetar på deltid med oregelbundna arbetstider kan få timlön. Tjänstemannens lön får man så att tabellönen i fråga divideras med talet 156.

Då man avtalar om timlön kommer man överens om minimiarbetstiden per vecka eller månad och man försöker avtala om de viktigaste principerna gällande arbetstidens placering. På timarbete tillämpas också bestämmelserna i avtalet om individuell arbetstid.

Protokollsanteckning:

Då arbetsgivaren kan erbjuda heltidsarbete, prioriteras de deltidsarbetstagare som vill ha arbete, såsom bestäms i 5 §, kapitel 2 i arbetsavtalslagen.

2. Söckenhelger förkortar inte den på förhand avtalade arbetstiden per vecka för en tjänsteman som arbetar med timlön.

§ 4 Daglön

1. En tjänstemans daglön fås så att månadslönen divideras med talet 21.
2. Daglön används då man från månadslönen drar av frånvarodagar utan lön. Ifall det i lönebetalningsmånaden ingår färre än 13 arbetsdagar med lön, får man lönen genom att multiplicera antalet arbetsdagar med daglönen. Bestämmelsen om uträkning av daglönen ska tas i bruk senast 1.1.2011.
3. Ifall tjänstemannen arbetar knappt en månad ska lön i alla fall betalas för minst varje arbetsdag eller dag som likställs med arbetsdag.

§ 5 Dyrortsklassificering

1. På den lön som betalas tillämpas till och med 31.5.2013 den gamla dyrortsklassificeringen.

Från och med 1.6.2013 ändras dyrortsklassificeringen så att den gamla klass II slopas. De två dyrortsklasser som kvarstår är Huvudstadsregionen och övriga Finland. Förändringen i dyrortsklassificeringen har beaktats i de lönetabeller som träder i kraft 1.6.2013.

Protokollsanteckning:

För huvudstadsregionen (Helsingfors, Esbo, Grankulla, Vanda) har man dock avtalat om en separat dyrortsklass.

§ 6 Praktikanter

1. Praktiktiden i branschen är ett år och praktikantens lön är 90 % av 1 årets tabelllön i lönegruppen i fråga.
2. Man försöker ordna praktikanternas arbete på arbetsplatsen så att man i tillräckligt hög grad beaktar yrkesförberedning, yrkespraxis och branschförhållanden i de mål man ställer för praktiken liksom också arbetarskyddssynpunkter.

§ 7 Yrkesutbildning

1. Ifall tjänstemannen gått på av undervisningsstyrelsen godkänd minst 2-årig turistlinje i yrkesläroanstalt ersätter den jämte de praktiktider som ingår i läroplanen praktiktiden i branschen.

Hur övriga läroanstalters turistlinje kan förkorta praktiktiden avtalar arbetsgivaren och tjänstemannen separat i varje enskilt fall.

Protokollsanteckning:

Undertecknarorganisationerna har kommit överens om att man beträffande praktiktiden tillämpar ovan nämnda praxis också på de tjänstemän som finns i branschen den dag avtalet undertecknas om inte arbetsgivaren och tjänstemannen sinsemellan avtalat annorlunda.

2. Ifall tjänstemannen gått på av undervisningsstyrelsen godkänd 3,5-årig turistinriktad utbildning i yrkeshögskola och under studierna minst 3 månader praktiserat i egentliga resebyråuppgifter, placeras tjänstemannen direkt i årströskel 2.
3. Ifall tjänstemannen avlagt godkänd examen från handelsskola eller institut ersätter detta praktiktiden för kontorsuppgifter i branschen.
4. En tjänsteman som avlagt yrkesexamen för resebyråtjänsteman får ett erfarenhetsår under förutsättning att han inte tidigare räknats tillgodo erfarenhetstid på basis av utbildning.

§ 8 Lönegruppering

1. Lönegruppen fastslås enligt den gruppen till vilken tjänstemannens arbetsuppgifter i huvudsak (minst 50 %) räknas.

Då lönegruppen fastställs beaktas i enlighet med vad som avtalats nedan den kompetens som krävs för arbetet, uppgiftens självständighet, den omdömesförmåga och ansvarsförmåga som uppgiften förutsätter samt de instruktioner som krävs för skötseln av uppgiften.

Om ingen tydlig huvudarbetsuppgift kan fastställas på grund av att arbetsuppgifterna innehåller uppgifter av olika svårighetsgrad, fastställs lönegruppen så att varje arbetsuppgift placeras i rätt lönegrupp och en bedömning görs av hur stor del av arbetstiden som används för att sköta respektive uppgift. Lönegruppen fastställs enligt den grupp där de arbetsuppgifter ingår som största delen av arbetstiden används till.

2. Förutsättningen för att man ska nå en nämnd årströskel i lönegruppen är utöver praktiktiden arbetad tid i lönegruppen i fråga sålunda att minimilönen enligt lö-

negruppen ska betalas från början av den lönebetalningsperiod då årsgränsen uppnås.

Protokollsanteckning:

För den tid man är frånvarande utan lön eller på tjänstledighet intjänas inte arbetad tid i lönegruppen för den frånvarotid som överskrider 3 månader oavbruten frånvaro om inte frånvaron likställs med arbetad tid enligt semesterlagen.

3. När en tjänsteman flyttas till en högre löneklass tillämpas på honom en introduktionsperiod om fyra månader. Under denna tid betalas till honom lön utöver den tidigare lönegruppens tabellön hälften av skillnaden mellan tabellön för ifrågakörande årströskel i den nya lönegruppen och den tidigare lönegruppen.
4. Då en ny tjänsteman anställs i branschen för egentliga resebyråuppgifter ska man i skälig omfattning beakta tidigare arbete i liknande uppgifter i lönesättningen. Detta beaktas då arbetad tid i lönegruppen i fråga fastslås.

Protokollsanteckning:

Sådana uppgifter är bl.a. reseledare eller guide, försäljnings- och platsbokning, prissättning och försäljningsbefrämjande uppgifter i flyg- och rederibolag, försäljningssekreterare samt bokning av hotell både i hemlandet och utomlands.

När man bedömer hur tidigare erfarenhet ska beaktas, beaktas hur uppgifterna motsvarar varandra och när uppgifterna utförts.

Ifall en ny tjänsteman anställs för att sköta andra uppgifter än resebyråuppgifter och han i en annan bransch haft samma uppgifter, ska arbetad tid i dessa uppgifter räknas tjänstemannen tillgodo när tjänsteåren i lönegruppen i fråga fastslås.

§ 9 Lönegruppering

Nivå 1 - Basuppgifter

Kompetens

Den kompetens som krävs berör de egna arbetsuppgifterna, uppgifterna är rutinmässiga.

Självständighet, omdöme, instruktion

Arbetet utförs enligt givna arbetsinstruktioner.

Ansvar

Till uppgiften hör ansvar för den egna prestationen.

Uppgifter

Sådana uppgifter är bl.a.

- rutinmässig biljetthantering/dokumentation
- grundläggande kontorsuppgifter

Definition av egentliga resebyråuppgifter

Nivå 2 - Yrkesuppgifter

Kompetens

Den kompetens som krävs berör i huvudsak yrkeskunskapen inom det egna uppgiftsområdet.

Kompetens som krävs för uppgifterna är bl.a.:

- yrkeskunskap
- i försäljningen förmågan att självständigt sälja olika resetjänster och servicehelheter

Självständighet, omdöme, instruktion

Arbetet utförs enligt givna allmänna anvisningar/ handlingsinstruktioner / lösningsmodeller.

Ansvar

Till uppgiften hör ansvar för den egna prestationen samt dess inverkan på servicehelheterna.

Uppgifter

Sådana uppgifter är bl.a.

- försäljning av fritidsresor
- visum
- biljetthantering/dokumentation och fakturering
- försäljningsrådgivning
- verkställande av reseproduktion
- basuppgifter inom ekonomiförvaltning

Nivå 3 - Specialyrkesuppgifter

Kompetens

Den kompetens som krävs förutsätter i huvudsak god förtrogenhet med de egna uppgiftsområdena samt bred kännedom om olika servicehelheter inom resebranschen.

Kompetens som krävs för uppgifterna är bl.a.:

- god och mångsidig produktkännedom
- förmåga att skraddarsy och prissätta olika resetjänster inklusive kunskap om flygreseprissättning (i incoming- och grupp försäljning krävs inte nödvändigtvis kunskap om flygreseprissättning)

Självständighet, omdöme, instruktion

Arbetet utförs genom självständig tillämpning av allmänna instruktioner.

Ansvar

Till uppgiften hör ansvar för arbets- och servicehelheten enligt företagets verksamhetssätt.

Uppgifter

Sådana uppgifter är bl.a.

- affärsresor
- krävande generell försäljning av fritidsresor
- prisinfo/biljettprissättning
- produktionsuppgifter
- gruppresor
- incoming-arbete
- krävande bokföring
- krävande sekreterar-/assistentuppgifter
- applikationsrådgivning/användarstöd
- arbete som team/avdelningsansvarig och chef för en arbetsgrupp, där de underlydande i huvudsak befinner sig på nivå 1 eller 2

Nivå 4 - Krävande specialyrkesuppgifter

Kompetens

Den kompetens som krävs förutsätter fördjupad kunskap om flera krävande uppgiftsområden eller ett krävande specialuppgiftsområde samt förmåga att hantera stora helheter. Om uppgiften så förutsätter krävs kännedom om företagets helhetsprocess.

Kompetens som krävs för uppgifterna förutsätter bl.a.:

- bred och mångsidig förtrogenhet med olika resetjänster
- god kännedom om internationella aktörer, kontakter och internationellt serviceutbud
- förmåga att hitta möjligheter att skraddarsy tjänster samt kombinera olika serviceprodukter till krävande servicehelheter.
- behärskande av krävande prissättning

Självständighet, omdöme, instruktion

Instruktionerna ger inga färdiga lösningsmodeller. Förutsätter förmåga att producera nya lösningar och vid behov förmedla anvisningar om dessa till andra.

Ansvar

Till uppgiften hör omfattande ansvar för uppgifts- och servicehelheten eller för ett område som kräver en viss specialsakkunskap.

Uppgifter

Sådana uppgifter är bl.a.

- krävande flygprisinfo
- krävande gruppresor
- krävande produktion
- krävande specialkunskap
- arbete som team/avdelningsansvarig och chef för en arbetsgrupp, där de underlydande i huvudsak befinner sig på nivå 3.

Tjänstemän som inte omfattas av kollektivavtalet

Med självständig byråchef som inte omfattas av löne- och kollektivavtalet avses:

- Uppgiften består huvudsakligen av chefs-, lednings-, planerings- och administrativt arbete samt kundanskaffning.

Karaktäristiskt:

- Använder i medeltal mindre än hälften av arbetstiden till att utföra rutinmässiga resebyråtjänstemannauppgifter.
- Svarar för byråns verksamhet, resultat, kundanskaffning och gör upp budgetförslaget för byrån utgående från allmänna anvisningar.
- Utövar i byrån arbetsgivarens direktionsrätt på personalen samt deltar i val av nya arbetstagare till byrån.

§ 10 Tillfällig förflyttning

1. Om en tjänsteman tillfälligt åläggs att sköta en uppgift som räknas till en högre lönegrupp än hans egen eller han åläggs att tillfälligt sköta en betydande del (30 %) av uppgifter som räknas till en högre lönegrupp, ska man i lönen beakta de uppgifter som räknas till en högre lönegrupp.

De i punkten ovan nämnda uppgifterna ska beaktas i lönen till den del skötseln av dem fortgår över två veckor, eller om skötseln av uppgifterna beror på semester, över en månad.

2. Om den tillfälliga förflyttningen sker till uppgifter för vilka betalas lägre lön än tjänstemannens lön, får han sin sedvanliga lön.
3. Ordern om tillfälligt förflyttningen ska bevisligen delges tjänstemannen.

§ 11 Kostförmån

1. Arbetsgivaren ordnar tillfälle för tjänstemannen att inta en varm måltid under arbetsdagen. Tjänstemannen kan köpa lunchsedlar (1 sedel/arbetsdag), vars värde och pris avtalas årligen.
2. I fråga om försäljningen av lunchsedlar tillämpas skattestyrelsens gällande direktiv och bestämmelser.
3. Tjänstemannen får köpa lunchsedlar (1 st /arbetsdag) för vilka tjänstemannen betalar 2 euro styck. Lunchsedels värde är 8,20 euro fr.o.m. 1.2.2010.
4. Rätten att köpa lunchsedlar gäller också en tjänsteman som har partiell vårdledighet och arbetar sex timmar per dag.
5. Lokalt kan man avtala om andra arrangemang i fråga om lunch.

§ 12 Provision

Avsikten med att slopa provisionerna är inte att utesluta möjligheten att utomstående organ betalar provisionsliknande lön (t.ex. försäkringsprovisioner) eller att företaget för en viss tid betalar provision t.ex. för att främja försäljningen av vissa resor.

§ 13 Giltighetstid och förhandlingsordning

1. Avtalet gäller från den 1 april 2014 till den 31 januari 2017 och förlängs därefter med ett år i sänder, om inte någondera parten senast två månader innan avtalet löper ut skriftligt säger upp det.
2. När avtalet löper ut ska den som sagt upp avtalet lämna en pro memoria över ändringsförslag till den andra parten. Om man inte förfar på detta sätt är uppsägningen ogiltig.

Helsingfors den 31 oktober 2013

Arbetsgivarna för servicebranscherna PALTA rf

BIL- OCH TRANSPORTBRANSCHENS ARBETARFÖRBUND AKT ry

MAILI ry

9. LÖNEGRUPPERING

	1- Basuppgifter	2- Yrkesuppgifter	3- Specialyrkesuppgifter	4- Krävande specialyrkesuppgifter
Kompetens	Den kompetens som krävs berör de egna arbetsuppgifterna, uppgifterna är rutinmässiga.	Den kompetens som krävs berör i huvudsak yrkeskunskapen inom det egna uppgiftsområdet. Kompetens som krävs för uppgifterna är bl.a.: - <i>yrkeskunskap</i> - i uppgifter som omfattar försäljningsförmågan att självständigt sälja olika resetjänster och servicehelheter	Den kompetens som krävs förutsätter i huvudsak <i>god förtrogenhet av de egna uppgiftsområdena samt bred kännedom</i> om olika servicehelheter inom resebranschen. Kompetens som krävs för uppgifterna är bl.a.: - god och mångsidig produktkännedom - <i>förmåga att skraddarsy och prissätta olika resetjänster inklusive kunskap om flygreseprissättning (i incoming- och gruppför-säljning krävs inte nödvändigtvis kunskap om flygreseprissättning)</i>	Den kompetens som krävs förutsätter fördjupad kunskap om flera krävande uppgiftsområden eller ett krävande specialuppgiftsområde samt förmåga att hantera stora helheter. Om uppgiften så förutsätter krävs kännedom om företagets helhetsprocess. Kompetens som krävs för uppgifterna förutsätter bl.a.: - bred och mångsidig förtrogenhet med olika resetjänster - god kännedom om internationella aktörer, kontakter och internationellt serviceutbud - förmåga att hitta möjligheter att skraddarsy tjänster samt kombinera olika serviceprodukter till krävande servicehelheter. - behärskande av krävande prissättning
Självständighet, omdöme, instruktion	Arbetet utförs enligt givna arbetsinstruktioner.	Arbetet utförs enligt givna allmänna anvisningar/ handlingsinstruktioner / lösningsmodeller.	Arbetet utförs genom självständig tillämpning av allmänna instruktioner.	Instruktionerna ger inga färdiga lösningsmodeller. Förutsätter förmåga att producera nya lösningar och vid behov förmedla anvisningar om dessa till andra.
Ansvar	Till uppgiften hör ansvar för den egna prestationen.	Till uppgiften hör ansvar för den egna prestationen samt dess inverkan på servicehelheterna.	Till uppgiften hör ansvar för arbets- och servicehelheten enligt företagets verksamhetssätt.	Till uppgiften hör omfattande ansvar för uppgifts- och servicehelheten eller för ett område som kräver en viss specialsakkunskap.

10. LÖNETABELLER

fr.o.m. 1.6.2013

fr.o.m. 1.8.2014

fr.o.m. 1.8.2015

Basuppgifter	Huvustadsregionen	Dyrorts klass I	Huvustadsregionen	Dyrorts klass I	Huvustadsregionen	Dyrorts klass I
från början av år 1	1959	1906	1979	1926	1987	1934
från början av år 2	1990	1936	2010	1956	2018	1964
från början av år 4	2066	2010	2086	2030	2094	2038
från början av år 6	2137	2067	2157	2087	2166	2095
från början av år 8	2213	2150	2233	2170	2242	2179
från början av år 11	2282	2215	2302	2235	2311	2244
från början av år 15	2342	2271	2362	2291	2371	2300

Yrkesuppgifter	Huvustadsregionen	Dyrorts klass I	Huvustadsregionen	Dyrorts klass I	Huvustadsregionen	Dyrorts klass I
från början av år 1	2011	1956	2031	1976	2039	1984
från början av år 2	2044	1989	2064	2009	2072	2017
från början av år 4	2125	2067	2145	2087	2154	2095
från början av år 6	2200	2137	2220	2157	2229	2166
från början av år 8	2282	2215	2302	2235	2311	2244
från början av år 11	2357	2285	2377	2305	2387	2314
från början av år 15	2422	2346	2442	2366	2452	2375

Special yrkesuppgifter	Huvustadsregionen	Dyrorts klass I	Huvustadsregionen	Dyrorts klass I	Huvustadsregionen	Dyrorts klass I
från början av år 1	2064	2008	2084	2028	2092	2036
från början av år 2	2099	2042	2119	2062	2127	2070
från början av år 4	2184	2123	2204	2143	2213	2152
från början av år 6	2264	2199	2284	2219	2293	2228
från början av år 8	2353	2282	2373	2302	2382	2311
från början av år 11	2434	2358	2454	2378	2464	2388
från början av år 15	2503	2424	2523	2444	2533	2454

Krävande specialyrkesuppgifter	Huvustadsregionen	Dyrorts klass I	Huvustadsregionen	Dyrorts klass I	Huvustadsregionen	Dyrorts klass I
från början av år 1	2158	2097	2178	2117	2187	2125
från början av år 2	2197	2134	2217	2154	2226	2163
från början av år 4	2292	2224	2312	2244	2321	2253
från början av år 6	2384	2310	2404	2330	2414	2339
från början av år 8	2484	2405	2504	2425	2514	2435
från början av år 11	2572	2490	2592	2510	2602	2520
från början av år 15	2648	2562	2668	2582	2679	2592

Morgon- och kvällstillägg/timme

4,74 €

Natt- och lördagstillägg/timme

5,80 €

12. PROTOKOLL OM RESEREGLEMENTE

1 § Tillämpningsområde

För alla tjänstemän som omfattas av kollektivavtalet för resebyråer, vilket slutits mellan Arbetsgivarförbundet för Specialbranscherna och AKT, gäller också minimibestämmelserna i detta protokoll om resereglemente.

Resereglementet tillämpas med nedan nämnda undantag på resor som ålagts av arbetsgivaren, dvs. tjänsteresor.

2 § Resereglementets innehåll

Resereglementet ska ha omnämningen om bl.a. heldags- och halvdagsdagtraktamente samt separat om betalningsgrunderna och beloppen för rese-, logi- och andra ersättningar. När man slår fast nämnda dagtraktamenten ska man beakta resans längd (hela eller halva resedygn) samt eventuell måltidsförmån som tjänstemannen får under resan.

3 § Tjänsteresor

Dagtraktamentet för s.k. tjänsteresor är minst det belopp som enligt skattestyrelsen gäller vid tidpunkten i fråga.

Protokollsanteckning:

Dagtraktamente betalas i huvudstadsregionen endast för tjänsteresa som går utom regionen.

4 § Studieresor

Med detta avses tidigare inbjudnings- och studiebesök.

När tjänstemannen gör ett studiebesök som han kommit överens om med arbetsgivaren betalas till honom fullt dagtraktamente enligt tjänsteresa ifall studieprogrammet omfattar över sju timmar i dygnet. Ifall studieprogrammet omfattar 2-7 timmar i dygnet betalas till tjänstemannen hälften av det tjänstereseenliga dagtraktamentet.

På ifrågavarande resa anses studieprogram vara ett lett studiebesök. Flygtid inom Europa inräknas inte som studieprogramtid.

Ifall hemresan från en studieresa till hemorten sker på natten före en arbetsdag, ska tjänstemannen garanteras tillräckligt lång vilotid. Tillräcklig vilotid är minst 10 timmar innan följande arbetspass börjar. Man ska försöka avtala om vilotiden innan resan inleds.

5 § Specialuppgifter

Då en tjänsteman utför specialuppgifter, tillfälligt sköter reseledares uppgifter eller företräder researrangören gentemot resedeltagarna, tillämpas på honom bestämmelserna i detta tillämpningsprotokoll om s.k. tjänsteresor. Arbetsgivaren och tjänstemannen avtalar sinsemellan om övriga eventuella förmåner i dessa fall.

6 § Tillämpning av resereglementet i enskilda fall

Av resereglementet eller av övriga direktiv givna av arbetsgivaren ska tydligt framgå, att tjänstemannen informeras om hur resereglementet tillämpas under resan i fråga då han kommenderas på resa eller man avtalar om resan.

7 § Giltighetstid

Detta protokoll, som har uppgjorts i två likalydande exemplar, har samma kraft och förpliktar lika som det i dag undertecknade kollektivavtalet.

Helsingfors den 31 oktober 2013

ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHERNA PALTA rf

BIL- OCH TRANSPORTBRANSCHENS ARBETARFÖRBUND AKT ry

MAILI ry

13. PROTOKOLL ÖVER INDIVIDUELL ARBETSTID I RESEBYRÅER

1 § Syftet med individuell arbetstid

1. Syftet med individuell arbetstid är att göra det möjligt att tillämpa arbetstider som avviker från bestämmelserna om ordinarie arbetstid i § 9 i kollektivavtalet.
2. Individuell arbetstid grundar sig på faktisk frivillighet.

2 § Avtal om individuell arbetstid

1. Individuell arbetstid förutsätter avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Förutom att individuell arbetstid grundar sig på frivillighet, förutsätter avtal att det driftsställe till vilket en arbetstagare anställs redan tillämpar individuell arbetstid eller att arbetsgivaren för tjänstemannen förklarar vad individuell arbetstid innebär när arbetsavtalet ingås i sådana fall när driftsstället tillämpar s.k. traditionell arbetstid.
2. Avtalet ingås skriftligt i enlighet med den arbetstidsblankett som förbunden tillsammans gjort upp.

Då man avtalar om individuell arbetstid ska man i avtalet skriva in de klockslag mellan vilka tjänstemannen kan utföra arbete.

3. På nya tjänstemän tillämpas traditionellt arbetstidssystem om man inte avtalar annorlunda med dem. Ifall man avtalar om individuell arbetstid med tjänstemannen har han rätt att återgå till traditionell arbetstid när den individuella arbetstiden upphör.
4. Förtroendemannen har med arbetstagarens samtycke rätt att bekanta sig med arbetsavtalet.

3 § Avtalets giltighetstid

1. Avtalet kan ingås för viss tid på högst ett år eller så att det gäller tillsvidare.

2. Individuell arbetstid som avtalats för viss tid upphör utan uppsägning när avtalet löper ut.
3. Avtal om individuell arbetstid kan sägas upp av vägande skäl med två månaders uppsägningstid. Den individuella arbetstiden fortsätter dock till slutet av den utjämningsperiod som pågår då uppsägningstiden löper ut.

4 § Arbetstid

1. Företaget och tjänstemannen avtalar sinsemellan om den genomsnittliga arbetstiden. Arbetstagaren har i genomsnitt högst 5 arbetsdagar per arbetsvecka och utjämningsperioden är då 4 veckor.
2. Man kan komma överens om en genomsnittlig arbetstid som är högst 40 timmar i veckan.
3. Den längsta arbetstiden enligt arbetsskiftsförteckningen är 10 timmar i dygnet och 48 timmar i veckan.
4. Den individuella arbetstiden ska jämnas ut till den avtalade genomsnittliga arbetstiden under per period om högst tre månader. En längre, dock högst 12 månader lång utjämningsperiod är möjlig då man separat avtalar om detta och lämpar sig närmast för särskilda situationer, då t.ex. sommartid eller studier kräver en plan för hela året.

5 § Arbetstidsschema och arbetsskiftsförteckning

1. Arbetstidsschema görs upp för hela utjämningsperioden när individuell arbetstid tillämpas. Härvid avtalar man om de viktigaste principerna för hur arbetstiden placeras under utjämningsperioden.
2. Arbetsgivaren gör upp en exakt arbetsskiftsförteckning för minst fyra veckor. Arbetstagarna ska få arbetsskiftsförteckningen senast en vecka innan den träder i kraft. Den förteckning som tillkännagetts får inte ändras annat än genom avtal.

6 § Lön

1. Lönen fastslås i förhållande till den avtalade genomsnittliga arbetstiden och den arbetstid som avses i § 9, punkt 1 i kollektivavtalet.

Med lön avses tjänstemannens tabellön jämte eventuella tillägg.

§ 7 Övertids- och merarbete

1. Då den i arbetsavtalet överenskomna genomsnittliga arbetstiden är 38 timmar/vecka eller längre ersätts det arbete som överskrider arbetstiden i arbetsskiftsförteckningen som övertidsarbete.
2. Då den avtalade genomsnittliga arbetstiden är kortare än 38 timmar/vecka och kortare än den maximala arbetstiden i företaget, är övertidsarbete arbete som utförs utöver 7 timmar och 30 minuter eller arbete utöver den ordinarie arbetstiden i arbetsskiftsförteckningen.

Arbete utöver arbetstiden i arbetsskiftsförteckningen vilket inte överstiger 7 timmar 30 minuter per dag är merarbete.

3. Tjänstemannen har rätt att neka till övertids- och merarbete.

§ 8 Morgon-, kvälls-, natt- och lördagstillägg

Från 1.7.2010 betalas tillägg för ordinarie arbetstid till en tjänsteman som ingått avtal om individuell arbetstid enligt följande:

1. Tillägget för morgon- och kvällsarbete är 4,74 €/timme för ordinarie arbete utfört mellan kl. 6 och 8 samt 17 och 22 (kvällar före helgdagar mellan kl. 16 och 22).
2. Nattillägget (kl. 22–06) och lördagstillägget är 5,80 €/timme.

§ 9 Måltider

1. Tjänstemannen har rätt till en lunchsedel då arbetstiden jämnas ut i form av kortare arbetsdagar.

§ 10 Hur lediga dagar påverkar individuell arbetstid

1. Söckenhelger som infaller på annan vardag än lördag, kollektivavtalsenliga lediga dagar och semestern förkortar utjämningsperiodens arbetstid med den genomsnittliga arbetstiden per dygn.

2. Ifall man avtalar om semestern eller en kollektivavtalsenlig ledig dag sedan arbetsskiftsförteckningen fastslagits, förkortar de arbetstiden i enlighet med arbetsskiftsförteckningen.

§ 11 Övriga anställningsvillkor

1. De övriga anställningsvillkoren för en tjänsteman som har individuell arbetstid är de samma som för andra tjänstemän.

§ 12 Lokala förhandlingar

1. Arbetsgivaren och förtroendemannen kan lokalt förhandla om kompletterande bestämmelser till detta protokoll, ifall de inte strider med protokollet.

§ 13 Giltighetstid

1. Detta protokoll, som har samma kraft och bindande verkan som kollektivavtalet, har samma giltighetstid som branschens kollektivavtal.

Helsingfors den 31 oktober 2013

ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHERNA PALTA rf

BIL- OCH TRANSPORTBRANSCHENS ARBETARFÖRBUND AKT ry

MAILI ry

14. FÖRTROENDEMANNENS OCH ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGES RÄTTIGHETER

§ 1 Uppgifter som förtroendemannen ska få

Om det uppstår oklarheter eller meningsskiljaktigheter om arbetstagarnas lön eller tillämpningen av lagar eller avtal som hänför sig till anställningen, ska förtroendemannen få alla de uppgifter som inverkar på utredningen av frågan

Förtroendemannen i fråga har rätt att skriftligt eller på annan avtalat sätt få följande uppgifter om företagets arbetstagare:

Om alla arbetstagare

minst en gång om året förnamn och efternamn, arbetsplats och avdelningen i organisationen, två gånger om året antalet hel- och deltidsanställda samt antalet tillfälligt anställda under ett halvt år.

Om nya arbetstagare

var tredje månad förnamn och efternamn, när personen anställts, arbetsplats eller avdelning, arbetsuppgift och lönegrupp samt uppgifter om visstidsanställda, deras avtalade anställningstid och de grunder för visstidsanställning som används i företaget. I samband med anställningen informeras en ny arbetstagare om vem som är byråns/driftsställets förtroendeman. Kontaktuppgifterna till den förtroendeman/de förtroendemen som valts i företaget ska finnas också i det av företaget använda informationssystemet (t.ex. Intranet).

Förtroendemannen får på begäran en utredning om vilka uppgifter som insamlas vid anställningen.

Förtroendemannen har rätt att bekanta sig med den förteckning som gjorts upp över nöd- och overtidsarbete och den förhöjda lön som betalats för nämnda arbete.

Förtroendemannen ska hålla de uppgifter han får att kunna sköta sitt uppdrag konfidentiellt.

§ 2 Förvaringsplats

Förtroendemannen ska med beaktande av förhållandena på arbetsplatsen få tillräckligt med utrymme att förvara sina dokument och vid behov använda ändamålsenligt kontorsutrymme och normala kontorsredskap (också e-post) som arbetsgivaren förfogar över.

§ 3 Utbildning

Förtroendemannen har rätt att delta i utbildning på det sätt förbunden har kommit överens om.

§ 4 Förhandlingsordning

Arbetstagaren ska omedelbart vända sig till sin chef i frågor som gäller lönen eller arbetsvillkoren.

Om frågan inte kan redas ut direkt med chefen, kan man hänskjuta den för avgörande i förhandlingar mellan arbetsgivaren och förtroendemannen. Om frågan inte heller på detta sätt blir klarlagd, kan förtroendemannen hänskjuta frågan till huvudförtroendemannen.

Om man inte lokalt kan nå enighet i den meningsskiljaktighet som uppstått på arbetsplatsen, följs den förhandlingsordning som föreskrivs i kollektivavtalet.

§ 5 Arbetarskyddsfullmäktig och arbetarskyddskommission

Personalen på en sådan arbetsplats, där den regelbundet uppgår till minst 10 personer väljer en arbetarskyddsfullmäktig och för honom två vicefullmäktige. Också mindre arbetsplatser har rätt att välja ovan nämnda fullmäktige. Arbetarskyddsfullmäktigen företräder arbetstagarna i frågor som rör säkerhet och hälsa i arbetet.

Arbetsgivaren skaffar de lagar, förordningar och andra bestämmelser och direktiv som arbetarskyddsfullmäktigen behöver för att sköta sitt uppdrag. Dessa dokument ska därtill vid behov skaffas till andra arbetarskyddsorgan såsom man gemensamt konstaterat i arbetarskyddskommissionen.

Arbetsgivaren ordnar för arbetarskyddsfullmäktigen en plats där han kan förvara de dokument och kontorsredskap han behöver för att sköta sin uppgift. Arbetarskyddsfullmäktigen har rätt att använda telefon och annan behövlig kontorsapparat för att sköta arbetarskyddsfrågor.

Då arbetsplatsens storlek och art samt den mängd uppgifter den fullmäktig har förutsätter det, ordnar arbetsgivaren med ett ändamålsenligt kontorsutrymme jämte kontorsredskap för honom.

Arbetarskyddsfullmäktigen har rätt att få tillräckligt med befrielse från arbetet för att sköta de uppgifter som hänför sig till arbetarskyddet.

En arbetarskyddskommission tillsätts i varje företag där det på samma ort i ett eller flera driftsställen arbetar minst 20 personer, varvid det uppstår en arbetsplats.

Antalet medlemmar i arbetarskyddskommissionen är minst fyra när tjänstemännen på arbetsplatsen är 20 eller flera.

Ifall företaget har flera arbetarskyddskommissioner kan man lokalt avtala om att grunda en gemensam centralkommission, vars medlemmar väljs ur de enskilda kommissionerna.

Till övriga delar tillämpas de arbetarskyddsbestämmelser som ingår i centralförbundens samarbetsavtal.

15. SPARAD LEDIGHET I RESEBYRÅBRANSCHEN

Utgångspunkterna och avsikten med systemet

Avtalet mellan förbunden har gjorts upp enligt befogenhetsbestämmelserna i § 16 i lagen om ändring av semesterlagen (530/91).

Systemet med sparad ledighet skapar ramar för en vidare placering av semestern. Avsikten är att göra det möjligt för tjänstemannen att ta ut längre ledigheter under arbetskarriären och på det sättet skapa förutsättningar för hälsofrämjande åtgärder och att utveckla sig själv. Enligt avtalsparternas gemensamma synsätt ska man förhålla sig positivt till sparad ledighet om ledigheten inte åsamkar företaget/verksamhetsenheten betydande olägenheter.

Sparande av ledighet förutsätter att tjänstemannen har längre semester än 18 dagar och att arbetsgivaren och tjänstemannen avtalar om en plan för sparandet. Sparad ledighet kan användas för vilket ändamål som helst som tjänstemannen väljer. Tjänstemannen behöver inte meddela arbetsgivaren till vad han använder ledigheten.

Avtal om sparande av ledighet

Tjänstemannen och arbetsgivaren kan avtala om att tjänstemannen sparar antingen hela eller en del av den årliga semester som överstiger 18 vardagar. Den sparade ledigheten kan hållas tidigast följande kalenderår och senast fem kalenderår efter det att sparandet inleddes. Den sparade ledigheten ska vara minst två semesterdagar per år då ledighet sparas och kan bestå av semesterdagar, semesterdagar som bytts ut mot semesterpenning och andra lediga dagar som man i de enskilda företagen kommer överens om. Högst tio förhöjda övertidsdagar kan sparas under ett kalenderår.

Då sparad ledighet tas ut, behandlas semesterdagarna enligt semesterlagen som vardagar. Semesterpremie som bytts ut mot semesterdagar behandlas på samma sätt. Lördagar räknas alltså som vardag då sabbatsledighet ges. De sparade lediga dagarna motsvarar arbetsdagar.

Tjänstemannen och arbetsgivaren avtalar om en sparplan då ledighet sparas. Avtalet görs på den blankett som förbunden kommit överens om och som bifogats kollektivavtalet.

Man kan avtala om sparande av ledighet antingen mera eller mindre utförligt. Då man gjort upp en mindre strikt plan ska den årligen justeras före 2.5.

Då en utförlig plan görs upp avtalas årligen om hur många dagar som sparas, hur lång ledigheten är och när den hålls. Den bifogade blanketten har exempel på dylik utförlig sparplan.

Den sparade ledigheten hålls i en period och den kan kombineras med semester det år den tas ut. Med samma ledighet kan man också kombinera följande års semester och sparad del av semesterpremien.

Då man avtalar mindre utförligt om sparande gör man upp en preliminär sparplan. Ledighetens längd och när den hålls behöver inte preciseras. De dagar som sparas konstateras årligen. Också i detta fall är det skäl att preliminärt konstatera när ledighet sparas samt hur lång den sparade ledigheten är och när den hålls.

Praktiska hinder och begränsningar för sparad ledighet

Arbets- och flyttningsarrangemang som beror på sparad ledighet ska planeras så tidigt som möjligt. Ifall det inom enheten finns flera personer som tar ut sparad ledighet och ledigheter skulle infalla vid samma tidpunkt, måste man fatta beslut om prioriteringsordningen. Då borde man prioritera en tjänsteman som har längre tjänstgöringstid och också beakta sabbatsledighetens syfte (t.ex. studier som bara kan utföras en viss tid). I de enskilda företagen kan man också avtala om andra prioriteringsprinciper.

Ifall det inte är möjligt att hålla den sparade ledigheten på överenskommet sätt, försöker man avtala om att hålla den vid en annan tidpunkt.

Man kan ändra sparplanen, om parterna kommer överens om detta och grundad orsak uppstår, t.ex. ändrade förhållanden i företaget eller för tjänstemannen.

Sparad ledighet

Bestämmelserna i semesterlagen tillämpas på sparad ledighet.

Om tjänstemannen blir arbetsoförmögen under den sparade ledigheten och är det i över sju dagar, räknas den del av arbetsoförmågan som överstiger sju dagar inte

som sparad ledighet om tjänstemannen kräver det. Då kommer tjänstemannen och arbetsgivaren överens om när den sparade ledighet som ändrades tas ut eller om den ersätts i pengar.

Ifall tjänstemannen insjuknar innan den sparade ledigheten börjar, förfar man på samma sätt som i fråga om semestern. Ledigheten flyttas alltså på grund av arbetsförmågan eller ersätts i pengar.

Om tjänstemannen under den sparade ledigheten eller före den blir på ledighet som beror på barns börd, framskjuts ledigheten eller ersätts i pengar.

Sparad ledighet försämrar inte förmåner som grundar sig på kollektivavtalet eller företagspraxis. Under sabbatsledigheten intjänas normalt semester och den är också tid som berättigar till tjänsteårstillägg.

Ersättning för sparad ledighet eller en del av den betalas i pengar, ifall tjänstemannens anställningsförhållande upphör innan ledigheten börjar eller medan den pågår, så att tjänstemannen inte kan hålla ledigheten eller en del av den. Sabbatsledigheten kan avbrytas ifall tjänstemannen och arbetsgivaren kommer överens om saken eller om en oförutsedd händelse gör det möjligt att avbryta eller betala ut penningersättning. På avbrott av ledigheten ska tillämpas minst en månads förhandsanmälan om inte tjänstemannen och arbetsgivaren avtalar annorlunda.

Avtal i enskilda företag

Arbetsgivaren och förtroendemannen kan förhandla om eventuell för företaget specifik tillämpning av sabbatsledigheten.

Tjänstemannens återkomst efter den sparade ledigheten

Tjänstemannen har rätt att, efter att ha varit på sparad ledighet, återvända till sin tidigare arbetsuppgift på samma sätt som efter moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledigheten eller efter vårdledighet.

17. UTBILDNINGSAVTAL

§ 1 Fackföreningsutbildning

Utbildningsarbetsgrupp

1. För fackföreningsutbildning enligt detta avtal finns förbundens gemensamma utbildningsarbetsgrupp.
2. Utbildningsarbetsgruppen godkänner de kurser som omfattas av arbetsgivarens stöd på följande sätt:
 - förutsättningen för godkännande är ett gemensamt konstaterat utbildningsbehov
 - kurserna godkänns per kalenderår
 - vid behov kan kurser godkännas under kalenderåret
 - före godkännandet ges arbetsgruppen en utredning över kursens mål, undervisningsprogrammet, tidpunkten, kursplatsen och målgruppen.
 - bland de godkända kurserna ska också finnas lokala kurser och kurser som är kortare än en vecka.
3. Förbunden informerar om kurserna minst två månader innan den första kursen börjar.
4. Arbetsgruppen kan följa med undervisningen på kurserna.

Rätt att delta

5. Personalens företrädare kan delta i av undervisningsarbetsgruppen godkänd kurs på högst två veckor utan att anställningen avbryts om detta inte medför påtaglig olägenhet för företaget.
6. Personalens företrädare kan delta
 - i en kurs under kalenderåret

- i alla delar av en flerdelad kurs under kalenderåret om kursen totalt är högst två veckor lång
- inom tre år i en kurs med samma innehåll (tiden räknas från slutet av föregående kurs med samma innehåll)

Anmälningssplikt

7. Arbetstagaren ska i så god tid som möjligt meddela om deltagande i en kurs.

Meddelande om kurs som är högst en vecka lång ska ges minst tre veckor innan kursen börjar.

8. Arbetsgivaren ska senast 10 dagar innan kursen börjar informera personalens företrädare om orsaken till att deltagandet i kursen skulle innebära påtalig olägenhet för företaget.

Arbetarskyddsutbildning

9. Förbundets arbetarskyddsutbildning ska i främsta hand ges arbetarskyddsfullmäktigen.

Ersättningar

10. Förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen kan delta i av utbildningsarbetsgruppen godkänd kurs utan inkomstbortfall.

11. Förtroendemannen ersätts för inkomstbortfall för högst två veckor och arbetarskyddsfullmäktigen för högst en vecka förutsatt att kursen hänför sig till deltagarens samarbetsuppgift i företaget.

12. Inkomstbortfallet ersätts i enlighet med arbetstagarens grundlön.

Kvälls- och natttillägg ersätts inte liksom inte heller andra eventuella timbaserade tillägg.

Månadsbaserade tillägg ersätts.

Övriga förmåner

13. Deltagande i utbildningen enligt denna paragraf minskar inte semester-, pensions- eller jämförbara förmåner.

§ 2 Gemensam utbildning

1. Gemensam utbildning ges i huvudsak på de enskilda arbetsplatserna.
2. Arbetsgivaren och arbetstagaren eller förtroendemannen avtalar om deltagande i utbildning eller så på annat sätt som man lokalt kommer överens om.
3. Gemensam utbildning är t.ex.:
 - gemensam utbildning som förutsätts i samarbetsavtalet
 - utbildning i anslutning till deltagandesystem
 - av företaget eller Arbetarskyddscentralen arrangerade grund- eller specialkurser som är nödvändiga för arbetarskyddssamarbetet.
4. Ersättningar utgår enligt § 3.

§ 3 Yrkesinriktad fortsättnings- och kompletteringsutbildning samt omskolning

1. När arbetsgivaren ordnar yrkesinriktad utbildning för arbetstagaren eller skickar honom på yrkesinriktad utbildning ersätter arbetsgivaren kostnaderna för utbildningen och inkomstbortfallet.
2. Inkomstbortfall för ordinarie arbetstid ersätts enligt grundlönen.

Kvälls- och natttillägg ersätts inte liksom inte heller andra timbaserade tillägg.

Månadsbaserade tillägg ersätts.

Resekostnaderna ersätts enligt det förmånligaste färdstättet.
3. Då utbildningen ges utanför arbetsplatsen ersätts arbetstagaren för de direkta kostnader han åsamkas.
4. Innan arbetstagaren anmäler sig till en kurs, konstateras om det är fråga om utbildning i enlighet med denna paragraf.

§ 4 Giltighetstid

Avtalet gäller tillsvidare med 3 månaders uppsägningstid.

Helsingfors den 31 oktober 2013

ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHERNA PALTA rf

BIL- OCH TRANSPORTBRANSCHENS ARBETARFÖRBUND AKT ry

MAILI ry

18. PROTOKOLL ÖVER DISTANSARBETE

- 1 § Protokollet grundar sig på centralförbundets anvisningar om distansarbete.
- 2 § Man kan ingå avtal om distansarbete. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om distansarbete när arbetsavtalet ingås eller senare under anställningen.
- 3 § Man avtalar skriftligt om villkoren för distansarbete i enlighet med den modellblankett för distansarbete som förbunden tillsammans utarbetat.
- 4 § Innan en arbetstagare övergår till att utföra distansarbete ska man avtala om åtminstone följande saker:

För hur lång tid

- för viss tid eller tillsvidare
- om avtalet gäller tillsvidare, ska man avtala om när den andra parten ska meddelas om att distansarbetet upphör

Anskaffning och service av arbetsredskap samt ersättning för kostnader som uppkommer av datatrafik.

- utgångspunkten är att arbetsgivaren skaffar och gör service på arbetsredskapen
- skydd av dataförbindelsen kan förutsätta specialarrangemang
- avtal ska ingås om arbetstagarens rätt att använda den av arbetsgivaren ägda apparaturen för privat bruk

Arbetsarrangemang

- en arbetstagare som utför distansarbete har samma arbetsmängd som en motsvarande arbetstagare som arbetar i arbetsgivarens utrymmen
- man ska varje gång på förhand separat avtala om övertidsarbete innan övertidsarbetet utförs. Övertidsersättning ska betalas för övertidsarbete.
- vem som är distansarbetstagarens kontaktperson på arbetsplatsen när det är fråga om anställningsfrågor och frågor i anslutning till arbetsuppgifterna

Ersättning för resekostnader

- utgångspunkten är att normala resor mellan bostaden och arbetsplatsen inte ersätts
- i avtalet ska arbetstagarens faktiska arbetsplats antecknas

5 § Detta protokoll, som har samma kraft och bindande verkan som kollektivavtalet, har samma giltighetstid som branschens kollektivavtal.

Helsingfors den 31 oktober 2013

ARBETSGIVARNA FÖR SERVICEBRANSCHERNA PALTA rf

BIL- OCH TRANSPORTBRANSCHENS ARBETARFÖRBUND AKT ry

MAILI ry

19. AVTAL OM DISTANSARBETE

AVTAL OM DISTANSARBETE	
I enlighet med Bilaga 6 till kollektivavtalet för resebyråbranschen	
Avtalsparter	Arbetsgivare / arbetsgivarens företrädare Tjänsteman _____ personbeteckning _____
Avtalets giltighetstid	1. Tillsvidare, från ____ . ____ . _____ 2. Visstidsavtal, som löper ut ____ . _____ . _____
Avtalet om distansarbete	1. <input type="checkbox"/> är heltidsarbete 2. <input type="checkbox"/> är deltidarbete, ____ timmar / ____ dagar per vecka 3. <input type="checkbox"/> gäller när arbetsarrangemangen kräver det 4. <input type="checkbox"/> gäller av andra orsaker, varför: _____
Arbetsarrangemang	Tjänstemannens arbetsplats är när distansarbete utförs _____ En arbetstagare som utför distansarbete har samma arbetsmängd som en motsvarande arbetstagare som arbetar i arbetsgivarens utrymmen. Man ska varje gång på förhand separat avtala om övertidsarbete och utförande av övertidsarbete. När man så avtalar ersätts övertidsarbete i enlighet med kollektivavtalet.
Kontaktperson	
Arbetsredskap	Arbetsgivaren skaffar den apparatur arbetstagaren behöver för att utföra distansarbetet och svarar för servicen. Arbetsgivaren svarar också för den datatrafikförbindelse och skydd av den som behövs vid distansarbetet. Tjänstemannens rätt att använda den av arbetsgivaren ägda apparaturen för privat bruk. <input type="checkbox"/> har rätt att använda; <input type="checkbox"/> har inte rätt att använda.
Resekostnader	Arbetsgivaren ersätter resekostnader som uppstår av distansarbetet enligt bilaga 1 i kollektivavtalet. Ersättning betalas inte för normala resor mellan bostaden och den egentliga arbetsplatsen.
Avtalets Uppsägning av avtalet	Detta avtal kan sägas upp genom att den ena parten meddelar den andra parten om uppsägningen med iakttagande av _____ månaders uppsägningstid.
Ort och datum	

Underskrifter	Arbetsgivarens företrädare	Tjänstemannen
----------------------	----------------------------	---------------

20. MODELL FÖR ARBETSAVTAL

1. Avtalsparter	Arbetsgivare _____ Hem- eller affärsort: _____ Tjänsteman _____ Personbeteckning: _____ Ovan nämnda tjänsteman förbinder sig att mot ersättning arbeta för ovan nämnda arbetsgivare under dennes ledning och uppsikt och på följande villkor.
2. Avtalets giltighetstid	Anställningen börjar: _____ Anställningen gäller: <input type="checkbox"/> Tillsvidare <input type="checkbox"/> För viss tid till _____, Grunden för tidsbundenheten: _____
3. Prövotid	Från anställningens början iakttas en prövotid på _____ månader (högst 4 mån) under vilken avtalet ömsesidigt kan sägas upp utan iakttagande av uppsägningstid.
4. Arbetsplats och närmaste chef	Arbetsplats (avdelning och driftsställe): _____ Chef: _____
5. Arbetstid, mertids- och övertidsarbete	Arbetstiden är i genomsnitt högst: <input type="checkbox"/> 8 timmar/ dygn och 38 timmar/v <input type="checkbox"/> Annan: _____ I fråga om mertids- och övertidsarbete och ersättningen tillämpas lag- och kollektivavtalsbestämmelserna.
6. Arbetsuppgift	Uppgiftsbenämning (också praktikanter): _____ Uppgift: _____ Eventuell praktiktid (högst 1 år): _____
7. Lön	Tjänstemannens lön fastställs vid anställningens början enligt följande: <input type="checkbox"/> Basuppgifter (nivå 1) <input type="checkbox"/> Yrkesuppgifter (nivå 2) <input type="checkbox"/> Specialyrkesuppgifter (nivå 3) <input type="checkbox"/> Krävande specialyrkesuppgifter (nivå 4) <input type="checkbox"/> Ovanför lönetabellen Årströskel: <input type="checkbox"/> Praktikant <input type="checkbox"/> 1 år <input type="checkbox"/> 2 år <input type="checkbox"/> 4 år <input type="checkbox"/> 6 år <input type="checkbox"/> 8 år <input type="checkbox"/> 11 år <input type="checkbox"/> 15 år Dyrortsklass: <input type="checkbox"/> Helsingfors <input type="checkbox"/> I <input type="checkbox"/> II Lönebeloppet vid anställningens början €/månad eller timme: _____
8. Kollektivavtal	På anställningsförhållandet tillämpas ömsesidigt i löne- och övriga arbetsavtalsfrågor gällande lagar och branschens kollektivavtal till den del parterna inte i detta avtal har kommit överens om bättre villkor för tjänstemannen.
9. Övriga villkor (Ev. naturaförmåner, semesterarrangemang, uppsägningstid osv.)	
10. Datum och underskrift	Detta avtal har gjorts upp i två likalydande exemplar, ett för vardera parten. Ort: _____ Datum: _____

	Arbetsgivarens underskrift Tjänstemannens underskrift: _____
--	---------------------------------------------------------------------

21. AVTAL OM INDIVIDUELL ARBETSTID

Sopimus yksilöllisestä työajasta

Yksilöllisestä työajasta sovitaan tällä lomakkeella työehtosopimuksen, liittojen välisten yksilöllisen työajan pöytäkirjan ja mahdollisesti sovittujen yrityskohtaistensovellusten mukaisesti	
Sopijapuolet: Työnantaja: _____ Toimihenkilö: _____ Toimihenkilön syntymäaika: _____	
Sopimuksen voimassaolo: 1. Määräajan _____ 2. Määräajan _____ kuukautta _____ 3. Toistaiseksi _____ lukien	
Keskimääräinen työaika _____ tuntia / viikko	
Palkka Palkka määräytyy keskimääräisen työajan ja 38 tunnin viikkotyöajansuhteesta. Palkan suuruus on yksilöllisen työajan alussa _____ € / kuukausi	
Tasoittumisjakson pituus:	
Työaikasuunnitelma: Työaika sijoitetaan seuraavien periaatteiden mukaisesti: _____ _____ _____	
Paikka ja päiväys: _____	
Työnantajan edustajan allekirjoitus	Toimihenkilön allekirjoitus
_____	_____

Tätä sopimusta on tehty kaksi yhtäpitävää kappaletta, joista yksi jää työnantajalle ja toinen toimihenkilölle.

© Matkailun ammattiliitto - Maili ry

23. MODELL FÖR SYSSELSÄTTNINGS- OCH OMSTÄLLNINGSSKYDDSÅTGÄRDER

Målet med den nya handlingsplanen mellan arbetsgivaren, arbetstagarna och Arbetskraftsmyndigheterna är att effektivisera samarbetet och att så snabbt som möjligt på nytt sysselsätta arbetstagaren.

Samarbets- och uppsägningsförfarande

Arbetsgivaren presenterar en handlingsplan i början av samarbetsförhandlingarna som berör minst 10 arbetstagare och förhandlar om planens innehåll med personalrepresentanten. I planen redogörs för förhandlingsprocedurer och förhandlingsformer, planerad tidtabell samt planerade förfaringsprinciper i fråga om sökande av arbete, utbildning och användningen av arbetsförvaltningens tjänster under uppsägningstiden. I planen beaktar man också de befintliga normerna för hur man förfar när Arbetskraften minskas. Om samarbetsförfarande berör färre än 10 arbetstagare presenterar man vid samarbetsförhandlingarna de planerade åtgärderna i fråga om sökande av arbete, utbildning och användningen av arbetsförvaltningens tjänster under uppsägningstiden.

Förhandlingarna om handlingsplanens innehåll hindras inte av begränsningen enligt vilken behandlingen av alternativen till uppsägning i stora företag kan tas upp i samarbetsförhandlingarna tidigast sju dagar efter förhandlingarna om grunderna för och inverkan av åtgärden.

I samband med samarbetsförhandlingarna om den planerade minskningen behandlas också de ändringar som krävs i personalplanen.

Arbetsgivaren och Arbetskraftsmyndigheterna kartlägger omedelbart tillsammans de olika offentliga Arbetskraftstjänster som kommer att behövas när samarbetsförändret inletts eller när uppsägningsförfarandet i små företag inletts. Man försöker med Arbetskraftsmyndigheterna avtala om arten av de erbjudna tjänsterna, tidtabellen för deras verkställande samt samarbetet vid verkställandet. Personalens representanter deltar också i samarbetet.

Sysselsättningsprogrammet och dess verkställande under uppsägningstiden

Arbetsgivaren är skyldig att meddela om rätt till sysselsättningsprogram och förhöjt studiestöd.

Arbetsgivaren ska meddela Arbetskraftsmyndigheterna om uppsägningar av ekonomiska och produktionsmässiga orsaker om den uppsagda har en arbetshistoria på minst tre år. Informationsskyldigheten gäller också avslutande av tidsbunden anställning baserad på ett eller flera arbetsavtal eller som under sammanlagt minst tre år utan avbrott eller med endast korta intervaller varit bunden till samma arbetsgivare. Arbetsgivaren är skyldig att med arbetstagarens samtycke meddela Arbetskraftsmyndigheterna om arbetstagarens utbildning, arbetserfarenhet och arbetsuppgifter då uppsägning skett. Man kan separat avtala om att arbetsgivaren också annars deltar i uppgörandet av sysselsättningsprogrammet.

Arbetstagaren har möjlighet att delta i uppläggningsprogrammet. Programmet kan vid behov senare kompletteras.

Om man inte avtalat annorlunda vid uppsägningen har arbetstagaren rätt till ledighet utan förlust av lön för att under uppsägningstiden delta i utarbetningen av sitt sysselsättningsprogram, på eget eller Arbetskraftsmyndigheternas initiativ söka arbete och gå på arbetsplatsintervju, delta i omplaceringsinstruktion, delta i utbildning på arbetsplatsen och i arbetspraktik eller ta del av sådan Arbetskraftspolitisk utbildning som ingår i hans sysselsättningsprogram. Ledighetens längd är beroende av arbetsförhållandets längd:

- 1) högst 5 dagar, om arbetstagarens uppsägningstid är högst en månad
- 2) högst 10 dagar, om arbetstagarens uppsägningstid är över en månad men högst fyra månader
- 3) högst 20 dagar, om arbetstagarens uppsägningstid är över fyra månader

Förutsättning för ledigheten är också att den inte förorsakar arbetsgivaren betydande olägenheter.

Arbetstagaren ska utan dröjsmål meddela arbetsgivaren om ledigheten och på begäran förete en tillförlitlig utredning av motivet till ledigheten.