



TUES

Kollektivavtal för
undervisningspersonal på
yrkesinriktade vuxenutbildningscenter
21.8.2024–31.3.2027

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 undervisningspersonal på yrkesinriktade vuxenutbildningscenter

Innehållsförteckning

Underteckningsprotokoll om lönejusteringar för 2025 och 2026 i kollektivavtalet för undervisningspersonal på yrkesinriktade vuxenutbildningscenter.....	1
Underteckningsprotokoll för förnyandet av bestämmelser kollektivavtalet för undervisningspersonal på yrkesinriktade vuxenutbildningscenter.....	3
Kapitel 1: Allmänna föreskrifter.....	13
1 § Avtalets omfattning	13
2 § Arbetets ledning, fördelning och rätt att organisera sig	13
3 § Inledande av ett anställningsförhållande.....	14
4 § Anställningsförhållandets upphörande	14
5 § Arbetskläder och skyddskläder	15
6 § Möten på arbetsplatsen	15
7 § Centralförbundens avtal.....	16
8 § Inkassering av medlemsavgifter	16
9 § Avgörande av meningsskiljaktigheter och plikt	17
10 § Gällande förmåner	17
11 § Fredsplikt.....	17
12 § Avtalets omfattning	17
Kapitel 2: Lön.....	19
1 § Utbetalning av lön	19
2 § Dagslön och en deltidsanställds lön.....	19
3 § Resekostnader och dagtraktamenten	19
Kapitel 3: Semester.....	20
1 § Bestämmelser som ska tillämpas	20
2 § Definitioner.....	20
3 § Semesterns längd och intjäning av semester	20
4 § Hur semester ges.....	22

5 § Semesterlön till arbetstagare med månadslön.....	22
6 § Flyttning av semester på grund av arbetsförmåga (tidigare 7 §).....	23
7 § Semesterpremie (tidigare 8 §)	24
8 § Sparad ledighet (tidigare 9 §).....	24
Kapitel 4: Frånvaro	27
1 § Lön för sjukdomstid.....	27
2 § Läkarundersökningar	29
3 § Familjeledigheter.....	30
4 § Övrig frånvaro	33
Kapitel 5: Avtal om undervisningspersonalens arbetstid och lön	35
1 § Tillämpningsområde.....	35
2 § Biträdande rektors arbetstid	35
3 § Biträdande rektors lön.....	35
4 § Ordinarie arbetstid för lärare	36
5 § Ersättning för arbete kvälls- och nattetid samt under söckenhelger och veckoslut	37
6 § Söckenhelgers och vissa andra dagars inverkan på arbetstiden	37
7 § Lönen för en heltidsanställd lärare	37
8 § Lönen för en deltidsanställd lärare	39
9 § Erfarenhetstillägg	40
10 § Avdelningsföreståndarens lön.....	41
11 § Individuella tillägg för lärare	41
12 § Tillägg för språkkunskaper.....	41
13 § Språktillägg	42
14 § Lönen för en timlärare i bisyssla	42
16 § Befrielse från ordinarie arbete och ersättning för inkomstbortfall	43
Kapitel 6: Avtal om lokala avtal (tidigare kapitel 8).....	45
1 § Lokal tillämpning av kollektivavtalet	45
2 § Avtal om avvikande från bestämmelserna i kollektivavtalet	45

3 § Avtalets form och innehåll.....	45
4 § Ett lokalt avtals varaktighet och upphörande	46
5 § Ett lokalt avtals rättsverkningar och delgivning	46
6 § Överlevnadsavtal	46
7 § Tolkning av avtalet och meningsskiljaktigheter	47
8 § Giltighetstid	47
Kapitel 7 Förtroendemannaavtal (tidigare kapitel 10).....	48
1 § Avtalets tillämpningsområde	48
2 § Förtroendemannasystem	48
3 § Val av förtroendemän och antal förtroendemän	49
4 § Förtroendemannens anställningsförhållande	50
5 § Förtroendemannens uppgifter.....	52
6 § Förtroendemannens rätt till information	52
7 § Förtroendemannens befrielse från arbete.....	53
8 § Ersättning för inkomstbortfall	53
9 § Förtroendemannens utbildning	54
10 § Förtroendemannens förvarings- och kontorsutrymmen	54
11 § Förhandlingsordning	54
Kapitel 8 Utbildningsavtal (tidigare kapitel 11)	56
1 § Utbildningsarbetsgrupp	56
2 § Yrkesinriktad påbyggnadsutbildning, fortbildning och omskolning	56
3 § Gemensam utbildning	56
4 § Fackföreningsutbildning	57
5 § Sociala förmåner.....	58
Löner, tillägg och arvoden	59

KOLLEKTIVAVTAL

mellan Bildningsbranschen rf och

Undervisningssektorns Fackorganisation OAJ rf

Underteckningsprotokoll om lönejusteringar för 2025 och 2026 i kollektivavtalet för undervisningspersonal på yrkesinriktade vuxenutbildningscenter

De undertecknande organisationerna har genom detta underteckningsprotokoll avtalat om lönejusteringar för 2025 och 2026 i kollektivavtalet över arbetsvillkoren och lönerna för undervisningspersonal på yrkesinriktade vuxenutbildningscenter som är medlemmar i Bildningsbranschen rf i (i kraft 21.8.2024–31.3.2027) enlighet med följande villkor:

1. GILTIGHET

En löneuppgörelse enligt detta underteckningsprotokoll har trätt i kraft efter att förhandlingsresultatet godkändes av alla förhandlingsparters styrelser 28 mar 2025.

2. LÖNEJUSTERINGAR ÅR 2025 OCH 2026

1. Allmänna förhöjningar år 2025 och 2026

1.8.2025 1,75 %

1.7.2026 2,03 %

Med de allmänna förhöjningarna höjs individuella löner, tabellöner och tillägg samt arvoden i euro.

2. Lokala potter år 2025 och 2026

1.8.2025 0,75 %

1.7.2026 0,87 %

Båda de lokala pottorna används lokalt på det sätt arbetsgivaren bestämmer på basis av arbetets kravnivå och/eller arbetsprestationer. Innan potten fördelas ska arbetsgivaren förhandla om grunderna för användning av potten med förtroendemannen.

Storleken på den lokala potten beräknas år 2025 på basis av undervisningspersonalens lönesumma för februari 2025 och år 2026 på basis av undervisningspersonalens lönesumma för februari 2026.

Kollektivavtalsparterna kan under avtalsperioden i enlighet med principen om kontinuerligt förhandlingsförfarande se över eventuella behov av att reservera den lokala potten för år 2026 som en justeringspott. Ett eventuellt beslut om att reservera potten som en justeringspott ska fattas senast 31.3.2026.

3. FÖRTROENDEMANNÄRSÄTTNING OCH ARVODE FÖR ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIG

Förtroendemannaersättningen och arbetarskyddsfullmäktigens arvode höjs med 2,5 % från och med 1.8.2025 och med 2,9 % från och med 1.7.2026.

Helsingfors den 28 mars 2025

BILDNINGSBRANSCHEN RF

UNDERVISNINGSSSEKTORNS FACKORGANISATION OAJ RF

Underteckningsprotokoll för förnyandet av bestämmelser kollektivavtalet för undervisningspersonal på yrkesinriktade vuxenutbildningscenter

De undertecknande organisationerna har genom detta underteckningsprotokoll avtalat om förnyande av bestämmelserna i kollektivavtalet som gäller arbetsvillkoren och lönerna för undervisningspersonal vid yrkesinriktade vuxenutbildningscenter som är medlemmar i Bildningsbranschen rf med följande villkor:

1. GILTIGHET

Kollektivavtalet gäller **21.8.2024–31.3.2027** och förlängs därefter med ett år i taget, om inte någondera parten senast sex veckor innan avtalet löper ut skriftligen säger upp det.

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

2. LÖNEJUSTERINGAR

2.1. Lönejustering år 2024

Under det första avtalsåret under avtalsperioden betalas följande höjning:

Allmän förhöjning (Undervisningspersonal)

1.9.2024 2,5 %

Med den allmänna förhöjningen höjs individuella löner, tabellöner och tillägg samt arvoden i euro.

Lokal pott (Undervisningspersonal)

1.9.2024 0,4 %

Fördelningen av den lokala potten förhandlas med förtroendemannen. Grunden för fördelningen av potten är arbetsuppgifternas svårighetsgrad eller arbetsprestation. Den lokala potten ska betalas senast i samband med lönebetalningen i november 2024 och den betalas retroaktivt från och med 1.9.2024 till dem vars anställningsförhållande har varit i kraft i september 2024 och som får lön i november. Det betalas ingen ränta på den retroaktiva potten.

Den lokala pottens storlek beräknas utifrån undervisningspersonalens lönesumma.

Den lokala pottens storlek bestäms enligt lönesumman för april 2024.

2.2. Lönejustering år 2025

Lönerna för perioden 1.4.2025–31.3.2026 (12 månader) höjs med en förhöjning som träder i kraft den 1.5.2025 (tidpunkt för förhöjning), om inte parterna avtalar om något annat för att uppnå den önskade genomsnittliga kostnadseffekten.

Av den procentuella höjningen fördelas 70 % som en allmän förhöjning och 30 % som en lokal pott. Den lokala potten används lokalt på det sätt arbetsgivaren bestämmer på basis av arbetets kravnivå och arbetsprestationer. Innan potten fördelas ska arbetsgivaren förhandla om grunderna för användning av potten med förtroendemännen. Den lokala pottens storlek beräknas utifrån undervisningspersonalens lönesumma. Den lokala pottens storlek 2025 bestäms enligt lönesumman för februari 2025.

Med den allmänna förhöjningen höjs individuella löner, tabellöner och tillägg samt arvoden i euro. Arvodena till förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktiga höjs med hela den procentuella höjningen från och med tidpunkten för förhöjningen.

Förhöjningens (förhöjningsprocentens) storlek fastställs med följande beräkningsmodell:

Den procentuella förhöjningen beräknas på basis av följande kollektivavtal inom kontrollgruppsbranscherna, som man har kännedom om senast den 28.2.2025 och de förhöjningar som genomförts/ska genomföras 1.12.2024–30.11.2025, (allmän förhöjning + eventuell företagsspecifik pott) aritmetiska medelvärde (två decimaler) med hänsyn till perioderna för förhöjningarnas (allmän förhöjning + eventuell företagsspecifik pott) längd¹ och förhöjningarnas (allmän förhöjning + eventuell företagsspecifik pott) ikraftträdandedatum så att förhöjningen för undervisningspersonal på yrkesinriktade vuxenutbildningscenter och kostnadseffekten för den 12 månader långa lönejusteringsperioden proportionellt är lika stor som höjningen för kontrollgruppsbranscherna och kostnadseffekten i genomsnitt för 12 månader (2024–2025):

- Kollektivavtalet för arbetstagare inom teknologiindustrin (Industrifacket rf och Teknologiindustrins arbetsgivare rf),
- Kollektivavtalet för tjänstemän inom kemiindustrin (Fackförbundet Pro rf och Kemiindustrin rf) och
- Kollektivavtalet för tjänstemän inom teknologiindustrin (Fackförbundet Pro rf och Teknologiindustrins arbetsgivare rf).

I de avtalsenliga förhöjningarna i kontrollgruppsbranscherna beaktas den procentuella kostnadseffekten, med vilken parterna i kollektivavtalet i fråga har avtalat om textändringar med kostnadseffekter i kollektivavtalet. Den avtalsenliga förhöjningen har storleken av de avtalade löneförhöjningarna och textändringarna samt den sammanlagda kostnadseffekten av övriga eventuella kollektivavtalsändringar, som parterna i kontrollgruppsbranscherna har konstaterat i sin kollektivavtalsuppgörelse.

Kostnadseffekten av en eventuell engångspott beaktas inte i de sammanlagda kostnadseffekterna.

Om man i kontrollgruppsbranscherna under ovan nämnda granskningsperiod genomför kollektivavtalsenliga engångspotter i euro, som inte beror på en

¹ Beräknas från föregående avtalsperiods slut, ifall avtalet skulle träda i kraft med fördröjning.

beräknad flytt av avtalshöjningarna till en senare tidpunkt² utan är helt fristående från dem, räknas den procentuella andelen av varje engångspott av medelinkomsten (STA) i kontrollgruppsbranschen, såvida inte engångspottens procentsats redan har meddelats. Engångspottens belopp inom kollektivavtalets tillämpningsområde beräknas utifrån den procentsats som fastställts ovan i förhållande till avtalsperiodens längd (12 månader för undervisningspersonal på yrkesinriktade vuxenutbildningscenter). Därefter beräknas det aritmetiska medelvärdet för kontrollgruppsbranscherna utifrån engångspottarna. En kalkylenlig engångspott fördelas på de arbetstagare som omfattas av detta kollektivavtal vid tidpunkten för förhöjningen (avrundning till hela euron och till deltidsanställda i förhållande till arbetstiden). Om någon förhandlingsuppgörelse för den aktuella tiden gällande någondera av kontrollgruppsbranscherna inte nåtts 28.2.2025, inkluderas den inte i divisorn i beräkningen av engångspotten.

Om någon eller några förhandlingsuppgörelser för den aktuella perioden gällande kollektivavtalen för kontrollgruppsbranscherna inte nåtts 28.2.2025, eller om förhöjningen som beräknats enligt ovanstående principer är negativ eller noll, inkluderas den/de inte i beräkningen av förhöjningen.

Om ingen förhandlingsuppgörelse gällande kollektivavtal för de tre kontrollgruppsbranscherna har nåtts senast 28.2.2025, och/eller om den förhöjning som beräknats enligt ovan nämnda principer är negativ eller noll, avtalar parterna om en granskningstidpunkt och om eventuella ändringar i tidpunkten och sättet för lönejusteringen.

Om förbunden inte når enighet om löneförhöjningsbeloppen eller tidpunkten för förhöjningen senast 31.3.2025 utnämns en förlikningsnämnd på initiativ av någondera parten, till vilken båda parter tillsätter tre medlemmar och kallar riksförlikningsmannen eller någon som denne förordnat till ordförande. Skiljenämnden ska fatta sitt beslut senast 15.4.2025. Nämndens eventuella kostnader delas jämnt mellan avtalsparterna

2.3. Lönejustering år 2026

Lönerna för perioden 1.4.2026–31.3.2027 (12 månader) höjs med en förhöjning som träder i kraft den 1.5.2026 (tidpunkt för förhöjningen), om inte parterna avtalar om något annat för att uppnå den önskade genomsnittliga kostnadseffekten.

Av den procentuella höjningen fördelas 70 % som en allmän förhöjning och 30 % som en lokal pott. Den lokala potten används lokalt på det sätt arbetsgivaren bestämmer på basis av arbetets kravnivå och arbetsprestationer. Innan potten fördelas ska arbetsgivaren förhandla om grunderna för användning av potten med förtroendemännen. Den lokala pottens storlek beräknas utifrån undervisningspersonalens lönesumma. Den lokala pottens storlek 2026 bestäms enligt lönesumman för februari 2026.

Med den allmänna förhöjningen höjs individuella löner, tabellöner och tillägg samt arvoden i euro. Arvodena till förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktiga höjs med hela den procentuella höjningen från och med tidpunkten för förhöjningen.

² Förseningen tas med i beräkningen av genomsnittskostnaden.

Förhöjningens (förhöjningsprocentens) storlek fastställs med följande beräkningsmodell:

Den procentuella höjningen beräknas på basis av följande kollektivavtal inom kontrollgruppsbranscherna, som man har kännedom om senast den 28.2.2026 och de förhöjningar som genomförts/ska genomföras 1.12.2025–30.11.2026, (allmän förhöjning + eventuell företagsspecifik pott) aritmetiska medelvärde (två decimaler) med hänsyn till perioderna för förhöjningarnas (allmän förhöjning + eventuell företagsspecifik pott) längd³ och förhöjningarnas (allmän förhöjning + eventuell företagsspecifik pott) ikraftträdandedatum så att förhöjningen för undervisningspersonal på vuxenutbildningscenter och kostnadseffekten för den 12 månader långa lönejusteringsperioden proportionellt är lika stor som höjningen för kontrollgruppsbranscherna och kostnadseffekten i genomsnitt för 12 månader (2025–2026):

- Kollektivavtalet för arbetstagare inom teknologiindustrin (Industrifacket rf och Teknologiindustrins arbetsgivare rf),
- Kollektivavtalet för tjänstemän inom kemiindustrin (Fackförbundet Pro rf och Kemiindustrin rf) och
- Kollektivavtalet för tjänstemän inom teknologiindustrin (Fackförbundet Pro rf och Teknologiindustrins arbetsgivare rf).

I de avtalsenliga förhöjningarna i kontrollgruppsbranscherna beaktas den procentuella kostnadseffekten, med vilken parterna i kollektivavtalet i fråga har avtalat om textändringar med kostnadseffekter i kollektivavtalet. Den avtalsenliga förhöjningen har storleken av de avtalade löneförhöjningarna och textändringarna samt den sammanlagda kostnadseffekten av övriga eventuella kollektivavtalsändringar, som parterna i kontrollgruppsbranscherna har konstaterat i sin kollektivavtalsuppgörelse.

Kostnadseffekten av en eventuell engångspott beaktas inte i de sammanlagda kostnadseffekterna.

Om man i kontrollgruppsbranscherna under ovan nämnda granskningsperiod genomför kollektivavtalsenliga engångspotter i euro, som inte beror på en beräknad flytt av avtalshöjningarna till en senare tidpunkt⁴ utan är helt fristående från dem, räknas den procentuella andelen av varje engångspott av medelinkomsten (STA) i kontrollgruppsbranschen, såvida inte engångspottens procentsats redan har meddelats. Engångspottens belopp inom kollektivavtalets tillämpningsområde beräknas utifrån den procentsats som fastställts ovan i förhållande till avtalsperiodens längd (12 månader för undervisningspersonal på yrkesinriktade vuxenutbildningscenter). Därefter beräknas det aritmetiska medelvärdet för kontrollgruppsbranscherna utifrån engångspotterna. En kalkylenlig engångspott fördelas på de arbetstagare som omfattas av detta kollektivavtal vid tidpunkten för förhöjningen (avrundning till hela euron och till deltidsanställda i förhållande till arbetstiden). Om någon förhandlingsuppgörelse för den aktuella tiden gällande någondera av kontrollgruppsbranscherna inte nåtts 28.2.2026, inkluderas den inte i divisorn i beräkningen av engångspotten.

³ Beräknas från föregående avtalsperiods slut, ifall avtalet skulle träda i kraft med fördröjning.

⁴ Förseningen tas med i beräkningen av genomsnittskostnaden.

Om någon eller några förhandlingsuppgörelser för den aktuella perioden gällande kollektivavtalen för kontrollgruppsbranscherna inte nåtts 28.2.2026, eller om förhöjningen som beräknats enligt ovanstående principer är negativ eller noll, inkluderas den/de inte i beräkningen av förhöjningen.

Om ingen förhandlingsuppgörelse gällande kollektivavtal för de tre kontrollgruppsbranscherna har nåtts senast 28.2.2026, och/eller om den förhöjning som beräknats enligt ovan nämnda principer är negativ eller noll, avtalar parterna om en granskningstidpunkt och om eventuella ändringar i tidpunkten och sättet för lönejusteringen.

Om förbunden inte når enighet om löneförhöjningsbeloppen eller tidpunkten för förhöjningen senast 31.3.2026 utnämns en förlikningsnämnd på initiativ av någondera parten, till vilken båda parter tillsätter tre medlemmar och kallar riksförlikningsmannen eller någon som denne förordnat till ordförande. Skiljenämnden ska fatta sitt beslut senast 15.4.2026. Nämndens eventuella kostnader delas jämnt mellan avtalsparterna

3. FÖRTROENDEMANNASÄTTNING OCH ARVODE FÖR ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIG

Förtroendemannaersättningen och arbetarskyddsfullmäktigens arvode höjs med 2,9 procent från och med 1.9.2024.

4. PRINCIPEN OM KONTINUERLIGA FÖRHANDLINGAR

Parterna förhandlar om ändringsbehov i kollektivavtalet under avtalsperioden i enlighet med principen om kontinuerliga förhandlingar.

5. ARBETSGRUPPER

5.1. Statistikarbetsgrupp

Parterna tillsätter för avtalsperioden en statistikarbetsgrupp som har i uppgift att utnyttja uppgifter i lönestatistiken och utveckla utnyttjandet av statistikuppgifterna.

6.2. Arbetsdagsfördelningsarbetsgrupp

Under avtalsperioden granskar parterna ändringen av divisorn för månadslön till en divisor för arbetsdag. Vid behov genomförs en enkät för att utreda detta. I granskningen tar man hänsyn till effekterna av ändringen av divisorn på avtalsvillkoren och kostnaderna.

7. TEXTÄNDRINGAR I KOLLEKTIVAVTALET

Anställningsvillkoren för undervisningspersonal omfattas av bestämmelserna i kollektivavtalet för undervisningspersonal på vuxenutbildningscenter som gäller 9.8.2022–31.3.2024, med nedan angivna ändringar.

Kapitel 1: Allmänna föreskrifter

1 § Avtalets omfattning

1. Detta avtal reglerar arbetsvillkoren för arbetstagare anställda av privata yrkesinriktade vuxenutbildningscenter som är medlemmar i **Bildningsbranschen rf/Arbetsgivareföreningen för Vuxenutbildningscenter**.

--

Kapitel 3: Semester

--

10 § Byte av semesterpremie mot ledighet (ändringen gäller 21.8.2024–31.3.2027)

1. Allmänt

~~Byte av semesterpremie mot ledighet ska avtalas lokalt. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om att semesterpremien byts mot ledig tid.~~

~~När avtalet ingås tillämpas 2, 5, 7 och 8 § i avtalet om lokala avtal.~~

2. Plan för ledigheten

Arbetstagaren och arbetsgivaren gör tillsammans upp en skriftlig plan för byte av semesterpremie mot ledig tid.

3. Hur ledigheten ges

~~Den lediga tiden ska ges senast före utgången av mars följande år om inget annat överenskommit eller ledigheten sammanslås som en del av den sparade ledigheten enligt semesterlagen.~~

Arbetstagaren ges ledighet i fem av läroanstaltens arbetsdagar per vecka så att ledigheten inte omfattar färre undervisnings- eller arbetstimmar än genomsnittet.

4. Insjuknande under ledigheten

Om **arbetstagaren** tjänstemannen insjuknar under ledigheten, avbryts den och ledigheten ändras till sjukfrånvaro från början av följande kalenderdag. Den ledighet som inte hållits skjuts fram till en senare tidpunkt som man kommer överens om. Om sjukfrånvaron upphör innan den avtalade ledigheten slutar, fortsätter ledigheten som avtalat.

Tillämpningsanvisning:

Arbetsgivaren ska omedelbart meddelas om insjuknandet (jfr meddelande om insjuknande enligt semesterlagen), om det inte föreligger vägande hinder mot att anmälningsskyldigheten kan uppfyllas.

Intyg över arbetsförmågan uppvisas för arbetsgivaren i enlighet med arbetsplatsens praxis.

5. Gravditets- eller föräldraledighet under ledigheten

Om arbetstagarens rätt till graviditets- eller föräldraledighet börjar under den avtalade semesterpremieledigheten, ändras den till graviditets- eller föräldraledighet.

6. Anställningsförmåner

Under den lediga tiden intjänas semester, årsbundna tillägg, erfarenhetstillägg och motsvarande förmåner på samma sätt som under semesterdagarna.

7. Lön

Arbetstagarens lön under den lediga tiden är lika stor som om han eller hon hade fått i arbete.

~~8 § Ledighet som inte tagits ut~~

~~När anställningsförhållandet upphör betalas den flyttade men inte betalda semesterpremie eller den semesterpremie som motsvarar den outtagna avlönade ledigheten. När anställningsförhållandet upphör betalas semesterpremieledigheter som inte tagits ut i pengar.~~

~~9 § Uppsägning av avtalet (borttaget 9.8.2022)~~

~~10 § Visstidsavtal~~

~~Avtal om byte av semesterpremie mot ledig tid ska inte ingås för en arbetstagare med ett arbetsavtal för viss tid som man vet upphör under avtalsperioden.~~

~~11 § Inverkan på pensionens belopp~~

~~Ifall byte av semesterpremie mot ledig tid kan inverka på storleken på arbetstagarens nära förestående pension borde en sådan arbetstagare lämnas utanför avtalet om byte mot ledig tid.~~

8. Ledighetens längd

Längden på ledigheten bestäms så att varje arbetsdag som byts mot ledighet minskar semesterpenningen med 4,0 % beräknad på månadslönen.

Enligt 3 § kan man byta

högst 12 arbetsdagar enligt punkt a

högst 15 arbetsdagar enligt punkt b

högst 18 arbetsdagar enligt punkt c

-

Kapitel 4: Frånvaro

--

1 § Lön för sjukdomstid

--

Karantän och institutionsvård vid rusmedelsproblem

12. Till en arbetstagare som i enlighet med **6 kap. 60 § 16 § 2 mem.** i lagen om smittsamma sjukdomar (s.k. fall av karantän) **har förordnats utebli från arbetet, betalas under frånvaron ingen lön under den tid som arbetstagaren har rätt till dagpenning vid smittsam sjukdom.**

--

3 § Familjeledigheter

--

Övergångsbestämmelse:

~~De nya bestämmelserna om familjeledigheter i kollektivavtalet iakttas vid avtalets ikraftträdande för de arbetstagare på vilka man tillämpar de ändringar i sjukförsäkringslagen som trädde i kraft 1.8.2022. Ifall man på arbetstagaren tillämpar de bestämmelser om familjeledigheter i sjukförsäkringslagen som var i kraft 31.7.2022, iakttas i anställningsförhållandet 4 kap. 3 § i kollektivavtalet som var i kraft 31.3.2022.~~

--

Tillfällig vårdledighet

7. En arbetstagare har rätt att få lön i upp till 3 arbetsdagar vid **plötslig sjukdom hos ett barn under 10 år eller ett barn med funktionsnedsättning eller ett annat barn under 10 år eller ett barn med funktionsnedsättning som är fast bosatt i arbetstagarens hushåll. Lönen betalas enligt bestämmelserna om lön för sjukdomstid. Lönen betalas för en sådan kort frånvaro som är nödvändig för att ordna vård för barnet eller vårda barnet. Barnets förälder som inte bor i samma hushåll med barnet har samma rätt.**

Tillämpningsanvisning:

Lön betalas till annan än ensamförsörjare om den ena av vårdnadshavarna på grund av sitt förvärvsarbete och sin arbetstid eller annat tvingande hinder inte har möjlighet att ordna vård eller själv vårda barnet.

Frånvaron ska utredas enligt bestämmelserna i detta kollektivavtal om lön för sjukdomstid. Är den andra vårdnadshavaren förhindrad att vårda barnet ska man vid behov visa upp en utredning över detta.

En arbetstagare som på grund av ovan nämnda orsaker har varit förhindrad att arbeta är skyldig att utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren om detta samt, om möjligt, när hindret uppskattas upphöra.

De som har rätt till tillfällig vårdledighet kan använda sammanlagt högst tre arbetsdagar tillfällig vårdledighet i samband med samma sjukdomsfall hos ett barn. Om det på grund av vård av barn är nödvändigt för en arbetstagare att vara borta från arbetet längre än tre arbetsdagar, ordnas för honom eller henne möjlighet till oavlönad frånvaro. Arbetstagarens semesterförmåner minskas inte på grund av en sådan frånvaro.

~~Med förälder med underhållsansvar avses barnets biologiska förälder som barnet inte bor hos eller som inte är barnets vårdnadshavare.~~

--

4 § Övrig frånvaro

--

Vigsel, registrering av parförhållande och bemärkelsedag

2. Arbetstagaren får en ledig dag med lön för sin egen vigsel och registrering av parförhållande, om vigseln/registreringen infaller på hans arbetsdag.

--

Försvär

--

5. Om en arbetstagare deltar i reservens repetitionsövningar eller kompletterande civiltjänstgöring betalas skillnaden mellan lönen och reservistlönen **eller kompletteringslönen för alla de dagar han eller hon deltagit i övningarna**, om de skulle ha varit arbetsdagar. Inget avdrag för lediga dagar görs.

--

8. REKOMMENDATION OM LÄRARES PERIODER I ARBETSLIVET

Parterna rekommenderar att man för att stödja undervisningspersonalens yrkesmässiga arbetslivskompetens och nätverkande med arbetsplatser i branschen kommer överens med läraren om möjligheten till en betald period i arbetslivet på ett antal arbetsdagar som man kommer överens om separat.

9. AVTALETS GILTIGHET

Kollektivavtalet enligt detta underteckningsprotokoll träder i kraft 21.8.2024 enligt det förhandlingsresultat som förbundens styrelser har godkänt.

Helsingfors den 21 augusti 2024

BILDNINGSBRANSCHEN RF

UNDERVISNINGSEKTORNS FACKORGANISATION OAJ RF

Kapitel 1: Allmänna föreskrifter

1 § Avtalets omfattning

1. Detta avtal reglerar arbetsvillkoren för arbetstagare anställda av privata yrkesinriktade vuxenutbildningscenter som är medlemmar i **Bildningsbranschen rf**/Arbetsgivareföreningen för Vuxenutbildningscenter.

Protokollsanteckning:

Om det på grund av lagstiftningsändringar gällande yrkesinriktad utbildning uppstår tolkningsfrågor i anknytning till detta avtals tillämpningsområde, avgörs de i första hand på centralnivå. Om en gemensam syn inte nås, förs ärendet till skiljenämnden för avgörande. Skiljenämnden utser en riksförlikningsman med beaktande av parternas organisatoriska representation.

Avtalet gäller dock inte:

- a) de personer i ledande ställning vid en läroanstalt, såsom verkställande direktör och motsvarande, som representerar arbetsgivaren vid fastställande av arbets- och lönevillkor för arbetstagare som omfattas av detta kollektivavtal.

Tillämpningsanvisning:

Här avses personer i ledande ställning vid företaget vars huvudsakliga uppgifter består av att representera arbetsgivaren samt personer som har en självständig och förtroendeställning inom organisationen.

- b) tillfälliga föreläsare inom undervisningen.

2 § Arbetets ledning, fördelning och rätt att organisera sig

1. Arbetsgivaren har rätt att leda och fördela arbetet samt att anställa och säga upp arbetstagare.
2. Rätten att organisera sig är ömsesidigt okränkbar.

3 § Inledande av ett anställningsförhållande

Arbetsavtal och uppgifter som ska lämnas till arbetstagaren

1. Ett arbetsavtal ska ingås skriftligen med beaktande av bestämmelserna i 1 kap. 3 § och 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen.
2. Ett arbetsavtal för viss tid kan ingås på de grunder som avses i gällande arbetsavtalslag. Om ett arbetsavtal har ingåtts för viss tid på andra än ovan nämnda grunder eller upprepade gånger efter varandra utan grundad anledning, ska arbetsavtalet anses gälla tills vidare.
3. Arbetsgivarens företrädare informerar en nyanställd arbetstagare om organisations- och förhandlingsförhållandena inom branschen och uppger vem som är förtroendemän samt var de är anträffbara. En förtroendeman har rätt att granska skriftliga arbetsavtal i fråga om dem som hör till den vederbörande organisationen.

Prövotid

4. Under prövotiden iakttas bestämmelserna i gällande arbetsavtalslag. Bestämmelserna om prövotid utgör inte en del av kollektivavtalet.

4 § Anställningsförhållandets upphörande

Arbetsavtal för viss tid

1. Ett arbetsavtal för viss tid upphör utan uppsägning när den avtalade tiden löper ut eller när det avtalade arbetet blir färdigt. Om arbetsperiodens längd inte fastslagits enligt kalendertid, ska arbetsgivaren utan dröjsmål meddela arbetstagaren när anställningen upphör när detta blir känt.

Uppsägningstider och uppsägningsförfarande

2. När en arbetsgivare säger upp ett arbetsavtal tillämpas nedan nämnda uppsägningstider som är beroende av hur länge anställningsförhållandet fortgått utan avbrott:
 - 14 dagar, om anställningsförhållandet fortgått högst 1 år,
 - 1 månad, om anställningsförhållandet fortgått över 1 år men högst 4 år,
 - 2 månader, om anställningsförhållandet har fortgått över 4 år, men högst 8 år,
 - 4 månader, om anställningsförhållandet har fortgått över 8 år, men högst 12 år,
 - 6 månader, om anställningsförhållandet har fortgått över 12 år.

När arbetstagaren säger upp sitt arbetsavtal tillämpas följande uppsägningstid:

- 14 dagar, om anställningsförhållandet fortgått högst 5 år,
- 1 månad, om anställningsförhållandet fortgått över 5 år.

Uppsägningstiden börjar dagen efter uppsägningen.

3. När ett anställningsförhållande sägs upp tillämpas förfarandet enligt arbetsavtalslagen och samarbetslagen.
4. Arbetsgivaren ska göra uppsägningen bevisligen och skriftligen om så krävs och då ange orsaken till uppsägningen.

Underlåtenhet att iaktta uppsägningstiden

5. Om en arbetstagare med ett anställningsförhållande som gäller tills vidare säger upp sig utan att följa uppsägningstiden, är han eller hon skyldig att ersätta arbetsgivaren ett belopp som motsvarar lönen för den icke iakttagna uppsägningstiden. Detta gäller inte i fall där arbetstagaren med stöd av lagen eller detta avtal har rätt att häva arbetsavtalet eller annars avsluta anställningsförhållandet utan att iaktta uppsägningstiden.

Permittering

6. En arbetstagare som har anställts tills vidare kan permitteras med iakttagande av 14 dagars tid för meddelande om permittering.
7. Grunderna och förfarandet för permittering bestäms enligt arbetsavtalslagen och samarbetslagen.

5 § Arbetskläder och skyddskläder

Om arbetsgivaren eller arbetet kräver att en arbetstagare i sitt arbete använder vissa kläder, skyddskläder eller skor ska arbetsgivaren skaffa och underhålla dessa.

6 § Möten på arbetsplatsen

En registrerad underförening till ett förbund som är part i detta kollektivavtal och denna underförenings avdelningar, fackklubbar eller motsvarande på arbetsplatsen har möjlighet att utanför arbetstiden (innan arbetstiden inleds, under måltidsrasterna eller omedelbart efter avslutad arbetstid liksom enligt särskild överenskommelse även under veckovilan) ordna möten för att behandla frågor som gäller anställningsförhållandena på arbetsplatsen under följande förutsättningar:

- a) Ett avtal ska såvitt möjligt ingås med arbetsgivaren tre dagar innan det planerade mötet ordnas på arbetsplatsen eller på en annan i denna paragraf avsedd plats.
- b) Arbetsgivaren anvisar en mötesplats, antingen på arbetsplatsen eller i dess närhet, som han förfogar över och som är lämplig för ändamålet. Om en sådan inte finns, ska man vid behov förhandla om saken för att nå en ändamålsenlig lösning. Vid valet av mötesplats ska man bl.a. se till att bestämmelserna om säkerhet i arbetet, arbetshygien och brandsäkerhet kan iakttas och att mötet inte stör verksamheten vid vuxenutbildningscentret.
- c) För mötesordningen samt ordning och reda i möteslokalen ansvarar den organisation och arrangör som har reserverat möteslokalen. Organisationens förtroendeperson ska finnas tillgänglig under mötet.
- d) Mötesarrangörerna har rätt att kalla till mötet representanter för ett förbund som är avtalspart i kollektivavtalet och representanter för dess underförening samt för de aktuella centralorganisationerna.
- e) Meddelanden och tillkännagivanden från arbetstagarförbundet och en underförening som avses i 1 mom. får sättas upp på en för ändamålet uppsatt anslagstavla på arbetsplatsen.

7 § Centralförbundens avtal

1. Som en del av kollektivavtalet iakttas följande gällande centralorganisationsavtal:

Rekommendationen rörande förebyggande av missbruksproblem, handläggning av missbruksfrågor och vårdhänvisning på arbetsplatserna

Grupplivförsäkringsavtalet

2. Om dessa avtal ändras ska man förhandla separat om ikraftträdandet av ändringarna.

8 § Inkassering av medlemsavgifter

Med fullmakt av arbetstagaren uppbär arbetsgivaren medlemsavgifter till de undertecknade organisationerna i samband med att lönen betalas ut och redovisar dessa på förbundets bankkonto enligt givna anvisningar.

Arbetstagaren får vid utgången av året ett intyg över den inkasserade summan för beskattningen.

9 § Avgörande av meningsskiljaktigheter och plikt

1. Meningsskiljaktigheter som gäller tolkningen eller tillämpningen av detta avtal eller brott mot detta avtal ska förhandlas mellan arbetsgivaren och arbetstagarnas förtroendeman.
2. Om de lokala förhandlingarna leder till resultat ska en promemoria utarbetas som båda parterna undertecknar och i vilken ärendet som ska förhandlas kort anges. Om de lokala förhandlingarna inte leder till resultat och den ena parten vill underställa ärendet förbunden för avgörande, ska i ärendet i sådana fall utarbetas en promemoria, som båda parterna undertecknar och i vilken både ärendet som är föremål för meningsskiljaktigheten, fakta och vardera partens ståndpunkt kort nämns.
3. Lokala förhandlingar ska inledas inom två veckor om inte annat avtalas och förhandlingar mellan undertecknarorganisationerna ska inledas inom tre veckor från och med att någondera avtalsparten har meddelat om ärendet, om inte annat avtalas.
4. Ifall samförstånd inte nås i förhandlingarna mellan organisationerna, kan ärendet hänskjutas till arbetsdomstolen för avgörande.
5. Det högsta beloppet för en plikt som ett yrkesinriktat vuxenutbildningscenter en och lokal fackförening kan dömas att betala enligt 7–9 § i lagen om kollektivavtal (436/1946) är 2 590 euro.

10 § Gällande förmåner

Detta kollektivavtal gäller inte sådana förmåner som grundar sig på avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare eller på arbetsgivarens ensidiga beslut och som inte grundar sig eller har grundats på ett kollektivavtal eller funktionärskollektivavtal.

11 § Fredsplikt

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

12 § Avtalets omfattning

1. Kollektivavtalet gäller enligt underteckningsprotokollet och förlängs därefter med ett år i taget, om inte någondera parten senast sex veckor innan avtalet löper ut skriftligen säger upp det.

2. Den part som säger upp avtalet ska i samband med uppsägningen överlämna en promemoria med ändringsförslag till den andra avtalsparten.
3. Bestämmelserna i kollektivavtalet gäller tills ett nytt avtal träder i kraft eller någondera parten skriftligen konstaterar att förhandlingarna mellan parterna har upphört.

Kapitel 2: Lön

1 § Utbetalning av lön

1. Bestämmelser om lönegrunderna, lönen och betalningen av den finns i kapitlen om löner 5.
2. Lönen betalas till det bankkonto arbetstagaren uppger och ska kunna lyftas av arbetstagaren på förfalldagen. Lönen får betalas kontant endast av tvingande skäl.

Om lönen förfaller till betalning på en dag då bankerna är stängda, är förfalldagen närmast föregående vardag.

Sådana tillägg som bestäms enligt arbete som utförs under beräkningsperioden ska utbetalas senast före slutet av den kalendermånad som följer efter beräkningsperioden.

Om arbetstagaren när han eller hon inleder sin anställning har arbetserfarenhet som berättigar till erfarenhetstillägg, beviljas tillägget genast från början av anställningsförhållandet. Nya erfarenhetstillägg betalas från och med början av månaden efter att rätten träder i kraft.

2 § Dagslön och en deltidsanställds lön

1. Vid beräkning av dagslön utifrån månadslönen används antalet kalenderdagar i respektive månad som divisor.
2. Lönen för en deltidsanställd arbetstagare beräknas enligt förhållandet mellan den överenskomna arbetstiden och den ordinarie arbetstiden enligt kollektivavtalet.

3 § Resekostnader och dagtraktamenten

En arbetstagare som reser på uppdrag av arbetsgivaren får ersättning för de resekostnader som uppstått enligt Skatteförvaltningens gällande beslut om skattefria reskostnadsersättningar.

Kapitel 3: Semester

1 § Bestämmelser som ska tillämpas

Arbetstagarens semesterförmåner bestäms i enlighet med gällande semesterlag och detta avtal.

2 § Definitioner

1. Kvalifikationsår är tiden från och med den 1.4 till och med den 31.3.
2. Semesteråret är det kalenderår, under vilket kvalifikationsåret utgår.
3. Semesterperioden är tiden från och med den 2.5 till och med den 30.9.
4. Semesterdagar är vardagar. Som vardagar räknas vid tillämpningen av detta avtal inte lördagar, söndagar, kyrkliga högtidsdagar, julafton, midsommarafton, självständighetsdagen eller första maj.
5. En hel kalendervecka förbrukar 5 semesterdagar. Söckenhelger förbrukar inte semesterdagar. I de punkter i semesterlagen där 12, 18 eller 24 vardagar används, avses i detta avtal på motsvarande sätt 10, 15 respektive 20 vardagar.
6. Full kvalifikationsmånad är en kalendermånad som berättigar till semester.
7. Sparad ledighet är en del av semestern som flyttas fram till en senare tidpunkt.

3 § Semesterns längd och intjäning av semester

1. Längden på semestern bestäms enligt följande:
 - a) Arbetstagare, vars anställningsförhållande före utgången av det kvalifikationsår som föregår semesterperioden har varit utan avbrott under ett år, intjänar semesterdagar enligt tabellen nedan:

Fulla kvalifikationsmånader	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Antal semesterdagar	2	4	5	7	9	10	12	14	15	17	19	20

- b) Arbetstagare, vars anställningsförhållande före utgången av det kvalifikationsår som föregår semesterperioden har varit utan avbrott minst ett år, intjänar semesterdagar enligt tabellen nedan:

Fulla kvalifikationsmånader	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Antal semesterdagar	3	5	7	9	11	13	15	18	20	24	26	30

- c) Arbetstagare, vars anställningsförhållande före utgången av det kvalifikationsår som föregår semesterperioden har varit utan avbrott minst ett år och som före slutet av mars har minst 15 års arbetserfarenhet som berättigar till erfarenhetstillägg, intjänar semesterdagar för varje full semesterkvalifikationsmånad enligt tabellen nedan:

Fulla kvalifikationsmånader	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Antal semesterdagar	3	5	8	10	13	16	19	23	25	30	33	38

2. Arbetstagarens faktiska semester är alltid minst den samma som den hade varit enligt semesterlagen.

Tillämpningsanvisning:

Semesterlönen och semesterersättningen räknas dock alltid ut enligt tabellerna ovan och bestämmelserna om semesterlön och semesterersättning.

3. En full kvalifikationsmånad bestäms enligt 6 § i semesterlagen.

Tillämpningsanvisning:

För undervisningspersonalens del likställs med dagar i arbete de dagar för vilka arbetsgivaren betalar lön med undantag för lördagar och söndagar.

4 § Hur semester ges

1. Semester ges den tid arbetsgivaren bestämmer.
2. Om alla arbetsdagar i kalenderveckan är semesterdagar, fastställs hela kalenderveckan från måndag till söndag som semester. En full kalendervecka förbrukar fem semesterdagar. Söckenhelger förbrukar inte semesterdagar.
3. Varje semesterdag förbrukar i ordinarie arbetstid det genomsnittliga dagliga antalet arbetstimmar per vecka eller period.
4. En tjänsteperson med deltidsanställning som i genomsnitt arbetar färre än fem kalenderdagar per vecka får semester så att antalet arbetsdagar som ingår i semestern och antalet semesterdagar blir lika stora.

5 § Semesterlön till arbetstagare med månadslön

Lönebeloppet

1. Till arbetstagaren betalas för semestern normal månadslön enligt arbetsavtalet

Arbetstidsersättningar

2. En arbetstagare med månadslön vars ordinarie arbetstid omfattar söndags-, kvälls-, natt- eller lördagsarbete, har rätt att i sin semesterlön och semesterersättning få ett tillägg motsvarande ovan nämnda arbetstidsersättningar.

Arbetstidsersättningarna beaktas sålunda, att semesterlönen, som räknas ut på den egentliga månadslönen, höjs med det procenttal som anger med hur många procent de under kvalifikationsåret utbetalda arbetstidsersättningarna är av för samma tid betald lön för ordinarie arbetstid.

Hur semesterlönen fastställs då arbetstiden och lönen ändras under kvalifikationsåret

3. Semesterlönen fastställs enligt 12 § i semesterlagen när arbetstagarens arbetstid och motsvarande lön har ändrats under kvalifikationsåret och ändringen har varat sammanlagt minst en kalendermånad eller sammanlagt i en eller flera delar minst 30 kalenderdagar.

Den procentbaserade semesterlönen till en arbetstagare med månadslön räknas ut med användning av följande procenttal:

- 9 procent i fall avsedda i 3 kap. 3 § 1 a-punkten,
- 13 procent i fall avsedda i 3 kap. 3 § 1 b-punkten och
- 16 procent i fall avsedda i 3 kap. 3 § 1 c-punkten.

Ifall ändringarna sker först efter det att kvalifikationsåret har löpt ut, innan semestern eller del av den börjar, räknas semesterlönen ut enligt den månadslön som har fastställts för arbetstiden under kvalifikationsåret.

Betalning av semesterlön

4. Semesterlönen betalas till arbetstagaren på den ordinarie lönebetalningsdagen.

Hur semesterersättningen räknas ut

5. En arbetstagare med månadslön får 1/21-del av månadslönen i semesterersättning per semesterdag.
6. Då semesterlönen fastställs för en arbetstagare med månadslön enligt den procentbaserade uträkningen i punkt 3 är semesterersättningen per semesterdag semesterlönens belopp dividerad med de antal semesterdagar som intjänats under semesterkvalifikationsåret.

6 § Flyttning av semester på grund av arbetsförmåga (tidigare 7 §)

Om en arbetstagare i början eller under sin semester eller sparad ledighet är arbetsförmögen till följd av sjukdom, förlossning eller olycka, flyttas semesterdagarna eller sparade lediga dagar under arbetsförmågetiden till en senare tidpunkt, om arbetstagaren ber om flytt av semester utan oskäligen fördröjning och, i mån av möjlighet, innan semestern börjar. Arbetstagaren har motsvarande rätt till flytt av semester eller sparad ledighet även i fall där man vet att arbetstagaren under sin semester kommer att behöva sådan sjukhusvård eller därmed jämförbar annan vård som gör att han eller hon är arbetsförmögen.

Arbetstagaren ska, då han eller hon ber om att semestern ska flyttas fram, uppvisa läkarintyg eller annan tillförlitlig utredning som arbetsgivaren bestämmer.

Om arbetstagaren inte ber om att semestern ska flyttas fram, övergår inte rätten till dagpenning enligt sjukförsäkringslagen till arbetsgivaren.

7 § Semesterpremie (tidigare 8 §)

Semesterpremiens belopp

1. Semesterpremien för arbetstagare med månadslön är
 - 4 procent i fall avsedda i 3 kap. 3 § 1 a-punkten,
 - 5 procent i fall avsedda i 3 kap. 3 § 1 b-punkten och
 - 6 procent i fall avsedda i 3 kap. 3 § 1 c-punkten.

av månadslönen den månad som föregår utbetalningen av semesterpremien multiplicerad med antalet fulla kvalifikationsmånader.

Om semesterlönen till en arbetstagare med månadslön fastställs på procentbasis enligt 10 § 4 mom. i semesterlagen, betalas semesterpremien dock i enlighet med bestämmelserna ovan.

2. I andra avlöningsformer är arbetstagarens semesterpremie 50 procent av hans semesterlön.

Betalning av semesterpremien

3. Semesterpremien betalas i samband med lönen för juli.
4. Semesterpremie betalas också när anställningen upphör på det sätt som man har avtalat om betalning av lön när anställningen upphör.
5. En arbetstagare vars anställningsförhållande utan avbrott fortgått kortare tid än fyra månader har inte rätt till semesterpremie. En arbetstagare som inte iakttar uppsägningstiden eller häver en visstidsanställning har inte heller rätt till semesterpremie.

8 § Sparad ledighet (tidigare 9 §)

Avtal

1. Systemet med sparad ledighet bestäms enligt 27 § i semesterlagen och bestämmelserna nedan. Användning av sparad ledighet förutsätter skriftligt avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. I avtalet ska maximiantalet sparade dagar konstateras samt när den sparade ledigheten senast ska tas ut. Avtalet kan ingås för högst fem år.
2. Man ska avtala om att spara ledighet senast när tjänstemannen bereds tillfälle att säga sin åsikt om semestertidpunkten.

Dagar som kan flyttas

3. Den del av semestern som avses i 3 kap. 3 § som överstiger 15 dagar kan överföras till sparad ledighet.
 - högst 5 arbetsdagar enligt punkt a
 - högst 10 arbetsdagar enligt punkt b
 - högst 15 arbetsdagar enligt punkt c

Hur ledigheten ges

4. Sparad ledighet ges vid separat avtalad tidpunkt. Ifall man inte kan avtala om tidpunkten för sparad ledighet, skall tjänstemannen senast fyra månader före ledighetens början meddela detta. Sparad ledighet ges som hela dagar, om inget annat avtalas.

Sparad ledighet som inte har tagits ut

5. Då anställningsförhållandet upphör ska ersättning för sparad ledighet som inte tagits ut betalas enligt bestämmelserna om semesterersättning.

Arbetsoförmåga då den sparade ledigheten börjar och under ledigheten

6. Arbetstagarens rätt att flytta fram sparad ledighet på grund av arbetsoförmåga fastställs enligt 3 kap. 6 § i detta kollektivavtal.

10 § Byte av semesterpremie mot ledighet (ändringen gäller 21.8.2024–31.3.2027)

1. Allmänt

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om att semesterpremien byts mot ledig tid.

2. Plan för ledigheten

Arbetstagaren och arbetsgivaren gör tillsammans upp en skriftlig plan för byte av semesterpremie mot ledig tid.

3. Hur ledigheten ges

Ledigheten ska ges senast före slutet av mars under följande år, såvida inget annat avtalas.

Arbetstagaren ges ledighet i fem av läroanstaltens arbetsdagar per vecka så att ledigheten inte omfattar färre undervisnings- eller arbetstimmar än genomsnittet.

4. Insjuknande under ledigheten

Om **arbetstagaren** insjuknar under ledigheten, avbryts den och ledigheten ändras till sjukfrånvaro från början av följande kalenderdag. Den ledighet som inte hållits skjuts fram till en senare tidpunkt som man kommer överens om. Om sjukfrånvaron upphör innan den avtalade ledigheten slutar, fortsätter ledigheten som avtalat.

Tillämpningsanvisning:

Arbetsgivaren ska omedelbart meddelas om insjuknandet (jfr meddelande om insjuknande enligt semesterlagen), om det inte föreligger vägande hinder mot att anmälningsskyldigheten kan uppfyllas. Intyg över arbetsförmågan uppvisas för arbetsgivaren i enlighet med arbetsplatsens praxis.

5. Graviditets- eller föräldraledighet under ledigheten

Om arbetstagarens rätt till graviditets- eller föräldraledighet börjar under den avtalade semesterpremieledigheten, ändras den till graviditets- eller föräldraledighet.

6. Anställningsförmåner

Under den lediga tiden intjänas semester, erfarenhetstillägg och motsvarande förmåner på samma sätt som under semesterdagarna.

7. Lön

Arbetstagarens lön under den lediga tiden är lika stor som om han eller hon hade fått i arbete. **När anställningsförhållandet upphör betalas semesterpremieledigheter som inte tagits ut i pengar.**

8. Ledighetens längd

Längden på ledigheten bestäms så att varje arbetsdag som byts mot ledighet minskar semesterpenningen med 4,0 % beräknad på månadslönen.

Enligt 3 § kan man byta

högst 12 arbetsdagar enligt punkt a

högst 15 arbetsdagar enligt punkt b

högst 18 arbetsdagar enligt punkt c

Kapitel 4: Frånvaro

1 § Lön för sjukdomstid

Förutsättningar för lönebetalning

1. Lön för sjukdomstid betalas när arbetstagaren på grund av sjukdom eller olycksfall inte är arbetsförmögen förutsatt att arbetstagaren inte uppsåtligt eller genom grovt vållande har orsakat arbetsförmågan.

Arbetstagarens anmälningskyldighet

2. En arbetstagare är skyldig att utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren om arbetsförmåga och hur länge den uppskattas fortgå.
3. Arbetstagaren ska på begäran förete läkarintyg eller annan av arbetsgivaren godkänd utredning över sin arbetsförmåga. Om arbetstagaren anlitar en läkare som arbetsgivaren angett, betalar arbetsgivaren kostnaderna för läkarintyget. Arbetstagaren ska i första hand vända sig till företagsläkaren.

Tillämpningsanvisning:

Arbetsgivaren kan även godkänna en egen anmälan av arbetstagaren som grund för lönebetalning under frånvaron. Arbetsgivaren fastställer längden på den tidsperiod, under vilken detta förfarande tillämpas. Arbetsgivaren har dock alltid rätt att kräva ett läkarintyg för varje frånvaro.

Längden på period med lön för sjukdomstid

4. Lön för sjukdomstid betalas i samband med varje fall av arbetsförmåga på följande sätt:

Anställningen har utan avbrott fortgått	Lön för sjukdomstid
under en månad	högst den karenstid som avses i sjukförsäkringslagen
minst 1 månad, men mindre än 3 år	högst 28 kalenderdagar (4 veckor)
minst 3 år, men mindre än 5 år	högst 35 kalenderdagar (5 veckor)
minst 5 år, men mindre än 10 år	högst 42 kalenderdagar (6 veckor)
minst 10 år	högst 56 kalenderdagar (8 veckor)

5. Om orsaken till frånvaron är en olycka som inträffat under arbetet, våld som riktats mot arbetstagaren under arbetet eller en yrkessjukdom, betalas lön för sjukdomstid i 84 kalenderdagar (12 veckor).

Lönetillägg för sjukdomstid

6. En arbetstagare med månadslön, i vars ordinarie arbetstid ingår söndags-, kvälls-, natt- eller lördagsarbete, har rätt att få motsvarande tillägg inräknade i lönen för sjuktid. Lönen för sjuktid höjs med samma procenttal som de ovan nämnda arbetstidstilläggen har varit i lönen för föregående löneperiod.

Återfall av sjukdom

7. Om arbetstagaren insjuknar i samma sjukdom igen inom 30 dagar efter att ha återvänt till arbetet, beräknas den tid för vilken arbetsgivaren är skyldig att betala lön för sjukdomstid som om det vore frågan om en och samma sjukdomsperiod. Lön för sjukdomstiden betalas dock om samma sjukdom återkommer på detta sätt för minst den karenstid som avses i sjukförsäkringslagen.

Dagpenning

8. Rätten till dagpenning enligt sjukförsäkringslagen övergår under sjukdomstiden till arbetsgivaren i den mån denna dagpenning inte överskrider den lön arbetstagaren får för samma tid.

Protokollsanteckning:

När utförandet av en tjänstemans uppgifter avbryts under en viss tid på grund av avbrott i skolans eller läroanstaltens verksamhet betalas tjänstemannens dagpenning eller annan ersättning som avses i punkt 10 till arbetsgivaren när tjänstemannen har haft rätt till dagpenning eller annan ersättning men inte har ansökt om ledighet på grund av arbetsoförmåga.

9. Om den i sjukförsäkringslagen avsedda dagpenningen till följd av skäl som beror på arbetstagaren själv inte betalas eller om den betalas till ett mindre belopp än det som arbetstagaren med stöd av 11 kap. 1–4 § i sjukförsäkringslagen har rätt till, har arbetsgivaren rätt att av lönen för sjukdomstiden dra av den del som till följd av arbetstagarens handlande delvis eller helt har lämnats obetald som dagpenning.
10. Ifall arbetstagaren på grund av arbetsoförmåga får annan dagpenning eller därmed jämförbar ersättning enligt lag eller på grund av försäkring som arbetsgivaren bekostat, övergår rätten till ersättningen eller dagpenningen för sjuktiden till arbetsgivaren till den del dagpenningen inte överstiger den lön arbetstagaren får för samma tid.

11. Om lönen för sjukdomstiden betalades före utbetalningen av någon av de ovan nämnda ersättningarna, har arbetsgivaren rätt att få ersättningen eller återkräva motsvarande belopp av arbetstagaren, dock inte till ett högre belopp än den lön som betalats för samma tid.

Karantän

12. Till en arbetstagare som i enlighet med **6 kap. 60 §** i lagen om smittsamma sjukdomar (s.k. karantänfall) **har förordnats utebli från arbetet, betalas under frånvaron ingen lön under den tid som arbetstagaren har rätt till dagpenning vid smittsam sjukdom.**

Anstaltsvård för missbrukare av rusmedel

13. Lön för sjukdomstid betalas även när en arbetstagare med missbruksproblem frivilligt har sökt sig till institutionsvård efter att med arbetsgivaren ha avtalat om sådan vård.

2 § Läkareundersökningar

Förutsättningar för lönebetalning

För tillämpningen av bestämmelserna förutsätts att läkarkontroller och -undersökningar har ordnats utan onödig förlust av arbetstid, att det hade varit omöjligt att utföra kontrollerna utanför arbetstiden och att arbetsgivaren i förväg har meddelats om dem.

Lönen minskas inte i följande fall:

a. Konstaterande av sjukdom

När arbetstagaren genomgår en läkarundersökning som är nödvändig för konstaterande av sjukdom och en av läkaren förordnad laboratorie- och röntgenundersökning i anknytning till undersökningen. Detta gäller även arbetsoförmåga som orsakas av läkarundersökning samt observation eller undersökning på sjukhus till följd av sjukdomssymptom.

b. Fortsatt vård av sjukdom

När arbetstagaren genomgår en läkarundersökning med anledning av en tidigare konstaterad sjukdom i följande fall:

- arbetstagaren är tvungen att uppsöka läkare eftersom sjukdomen fortgår
- en kronisk sjukdom kräver läkarundersökning av en läkare inom ett specialområde i syfte att bestämma vård
- det är fråga om en läkarundersökning i syfte att bestämma vård av en annan tidigare diagnosticerad sjukdom, om det inte finns mottagningstider utanför arbetstiden

- det är fråga om arbetsförmåga på grund av en vårdåtgärd med anledning av en cancersjukdom.

c. Akut tandsjukdom

För den tid behandlingen av en akut tandsjukdom kräver, om tandsjukdomen medför arbetstagarens arbetsförmåga som kräver vård under samma dag eller under samma arbetsskift. Förutsättningen är att arbetsförmågan och behovet av brådskande vård bevisas med ett tandläkarintyg.

d. Undersökningar före förlossning

När en gravid arbetstagare genomgår medicinska undersökningar som föregår förlossningen, om hon inte har fått mottagningstid för dessa utanför arbetstiden.

e. Lagstadgade kontroller och undersökningar

När en arbetstagare deltar i en lagstadgad hälsokontroll som antagits i företagshälsovårdens verksamhetsplan eller en hälsokontroll som arbetsgivaren kräver eller efterkontroller i anslutning till dessa. Då minskas inte lönen för restiden. Dessutom ersätter arbetsgivaren de nödvändiga resekostnaderna. Om undersökningarna och efterkontrollen görs på annan ort betalar arbetsgivaren även dagtraktamente.

3 § Familjeledigheter

Parterna har utarbetat kollektivavtalstexterna i anslutning till familjeledighetsreformen som trädde i kraft 1.8.2022 så att de motsvarar den tvingande lagstiftningen och behandlar arbetstagarna och deras olika familjer på ett jämlikt och jämställt sätt. Om parternas bedömning skulle senare visa sig vara felaktig, förbinder sig parterna till att rätta till texterna i kollektivavtalet så att kostnaderna för kollektivavtalet inte stiger.

1. Arbetstagarens graviditets- och föräldraledighet samt vårdledighet fastställs enligt arbetsavtalslagen och sjukförsäkringslagen.

Lön och dagpenning vid moderskaps- och faderskapsledighet

2. Till en arbetstagare som har rätt till graviditetspenning enligt 9 kap. 1 § i sjukförsäkringslagen (28/2022) betalas full lön i högst 40 vardagar i rad från början av graviditetsledigheten.

3. Till en arbetstagare som har rätt till föräldrapenning enligt 9 kap. 5 § 1–3 mom. eller 9 kap. 9 § i sjukförsäkringslagen (28/2022) betalas full lön under de högst 32 första föräldrapenningdagarna. Arbetstagaren kan dock dela upp den avlönade föräldraledigheten i högst två perioder.
4. En förutsättning för avlönad graviditets- och föräldraledighet är att arbetstagaren varit anställd i minst tre månader omedelbart innan ovan avsedda ledigheter inleddes.

En annan förutsättning för att lön ska betalas är att arbetstagaren har rätt till graviditets- eller föräldrapenning under tiden i fråga.

Om en oavlönad frånvaro som inletts före graviditetsledigheten fortsätter under graviditets- eller föräldraledigheten är arbetsgivaren inte skyldig att betala lön för denna tid. Detta gäller inte oavlönad frånvaro i samband med graviditet.

5. Under den tid arbetsgivaren betalar lön under graviditets- eller föräldraledigheten, betalas till arbetsgivaren graviditets- eller föräldrapenning på basis av 7 kap. 4 § i sjukförsäkringslagen.

Om graviditets- eller föräldrapenning inte betalas till följd av arbetstagarens försummelse, minskas lönen med en andel som motsvarar den förlorade graviditets- eller föräldrapenningen.

Hur frånvaro inverkar på anställningsförmåner

6. Om en arbetstagare har varit frånvarande från arbetet längre än den lagstadgade moderskaps-, faderskaps-, graviditets- eller föräldraledigheten, betraktas inte en sådan frånvaro som tid likställd med tid i arbetet när förmåner som är förknippade med anställningstiden fastställs, om inte annat föreskrivs i lag eller särskilt avtalas.

Tillfällig vårdledighet

7. **En arbetstagare har rätt att få lön i upp till 3 arbetsdagar vid plötslig sjukdom hos ett barn under 10 år eller ett barn med funktionsnedsättning eller ett annat barn under 10 år eller ett barn med funktionsnedsättning som är fast bosatt i arbetstagarens hushåll. Lönen betalas enligt bestämmelserna om lön för sjukdomstid.** Lönen betalas för en sådan kort frånvaro som är nödvändig för att ordna vård för barnet eller vårda barnet. **Barnets förälder som inte bor i samma hushåll med barnet har samma rätt.**

Tillämpningsanvisning:

Lön betalas till annan än ensamförsörjare om den ena av vårdnadshavarna på grund av sitt förvärvsarbete och sin arbetstid eller annat tvingande hinder inte har möjlighet att ordna vård eller själv vårda barnet.

Enligt kollektivavtalets bestämmelser om betalning av lön för sjuktid ska en utredning över frånvaron ges. Vid behov ska intyg ges över den andra vårdnadshavarens hinder att vårda barnet.

En arbetstagare som på grund av ovan nämnda orsaker har varit förhindrad att arbeta är skyldig att utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren om detta samt, om möjligt, när hindret uppskattas upphöra.

De som har rätt till tillfällig vårdledighet kan använda sammanlagt högst tre arbetsdagar tillfällig vårdledighet i samband med samma sjukdomsfall hos ett barn. Om det på grund av vård av barn är nödvändigt för en arbetstagare att vara borta från arbetet längre än tre arbetsdagar, ordnas för honom eller henne möjlighet till oavlönad frånvaro. Arbetstagarens semesterförmåner minskas inte på grund av en sådan frånvaro.

Svårt sjukt barn

7. En arbetstagare som har rätt till specialvårdspenning enligt 10 kap. i sjukförsäkringslagen för vård och rehabilitering av svårt sjukt barn, har rätt att vara frånvarande från arbetet för att delta i vård eller rehabilitering av barnet eller vårdhandledning i enlighet med ifrågavarande beslut efter att på förhand ha kommit överens om frånvaron med arbetsgivaren. Frånvaron är oavlönad.

Frånvaro av tvingande familjeskäl

8. Om ett plötsligt sjukdomsfall inträffar i familjen ordnas arbetstagaren möjlighet till en kort tillfällig frånvaro utan lön. Arbetstagarens semesterförmåner minskas inte på grund av en sådan frånvaro.

4 § Övrig frånvaro

En nära anhörigs död och begravning

1. Med anledning av en nära anhörigs död eller begravning ordnas för arbetstagaren möjlighet till kort frånvaro i högst en dag. Arbetstagarens semesterförmåner eller inkomster minskas inte på grund av en sådan frånvaro.

Tillämpningsanvisning:

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

Med svärföräldrar avses även sambos föräldrar, om lagen om upplösning av sambors gemensamma hushåll tillämpas på samboförhållandet.

Vigsel och bemärkelsedag

2. Arbetstagaren får en ledig dag med lön för sin egen vigsel, om vigseldagen är hans eller hennes arbetsdag.
3. Arbetstagaren får en ledig dag med lön på sin 50- och 60-årsdag, om bemärkelsedagen infaller på hans eller hennes arbetsdag.

Försvar

4. En värnpliktig arbetstagares deltagande i uppbåd medför inget inkomstbortfall.
5. Om en arbetstagare deltar i reservens repetitionsövningar eller kompletterande civiltjänstgöring betalas skillnaden mellan lönen och reservistlönen **eller kompletteringslönen för alla de dagar han eller hon deltagit i övningarna.**
6. En kvinnlig arbetstagare som inleder frivillig militärtjänstgöring får ledighet utan lön under tiden för tjänstgöringen. Förmåner som hör till anställningen intjänas inte under denna tid.

Samhällelig verksamhet och fackföreningsverksamhet

7. Till en arbetstagare som är medlem i kommunfullmäktige eller -styrelse eller i en för statliga val eller kommunalval enligt lag tillsatt valnämnd eller valbestyrelse betalas skillnaden mellan lönen och den av kommunen betalda ersättningen för inkomstbortfall, om dessa organ har möte under arbetstagarens arbetstid. Skillnaden betalas efter att arbetstagaren har företett en utredning över den ersättning för inkomstbortfall som kommunen betalat. Semesterförmåner minskas inte på grund av deltagande i möte.

8. En arbetstagare ges möjlighet att delta i undertecknarorganisationens samt centralorganisationens beslutande organs möten. En sådan frånvaro orsakar inte någon minskning av tjänstemannens inkomst.

Överenskommelse om frånvaro

9. Om frånvaro enligt denna paragraf ska arbetstagaren komma överens med arbetsgivaren.

Kapitel 5: Avtal om undervisningspersonalens arbetstid och lön

1 § Tillämpningsområde

Detta kapitel tillämpas förutom på undervisningspersonal även på arbetstagare vars arbetsavtalsenliga uppgifter omfattar undervisning samt planering av utbildning och undervisning.

2 § Biträdande rektors arbetstid

1. Undervisningstimmarna uppgår till 100–350 per kalenderår.
2. För biträdande rektorns tjänst tillämpas totalarbetstid. Den biträdande rektorn arbetar i tillämpliga delar enligt bestämmelserna om kontorsarbetstid, dock med beaktande av särdragen i arbetet.
3. På grund av särdragen i arbetet består den biträdande rektorns uppgiftshelhet delvis av uppgifter vars placering försvårar en noggrann begränsning av arbetstidsschemat eller den dagliga arbetstiden samt delvis av uppgifter som kan utföras någon annanstans än på den egentliga arbetsplatsen. Dessutom varierar arbetsmängden mycket beroende på tiden på året. Av dessa skäl är den biträdande rektorns arbetstid flexibel avvikande från ovan nämnda arbetstid.

3 § Biträdande rektors lön

1. En biträdande rektors månadslön bestäms enligt följande lönegruppering:

Löner fr.o.m. 1.9.2024:

Högre högskoleexamen	3 709,92 €	-	5 969,99 €
Annan examen	3 590,18 €	-	5 729,90 €

Löner fr.o.m. 1.8.2025:

Högre högskoleexamen	3 774,84 €	-	6 074,46 €
Annan examen	3 653,01 €	-	5 830,17 €

Löner fr.o.m. X.X.2026:

Högre högskoleexamen		-	
Annan examen		-	

2. När den biträdande rektorns lön fastställs ska kravnivån och ansvarsnivån beträffande hans eller hennes uppgifter beaktas. Dessutom ska den biträdande rektorns kompetens och förmåga att klara av sina arbetsuppgifter och ökningen av dessa egenskaper under anställningsförhållandet beaktas.
3. Om en biträdande rektor uppnår den behörighet som en lönegrupp kräver justeras hans eller hennes lön från och med början av följande månad minst till den nya lönegruppens nedre gräns, dock med beaktande av de grunder för fastställande av lön som nämns ovan i punkt 2.

4 § Ordinarie arbetstid för lärare

1. Den ordinarie arbetstiden för en heltidsanställd lärare är 37 timmar 50 minuter per vecka.
2. Man kan även avtala lokalt om att ordna den ordinarie arbetstiden så att den under högst ett år jämnas ut till i genomsnitt 37 timmar 50 minuter per vecka.

En utjämningsperiod på ett år får överskridas.

3. Överskridande av arbetstiden ersätts i pengar eller med motsvarande ledighet. Timlönen beräknas genom att dividera månadslönen med talet 153.
4. En lärares undervisning och handledning får inte utan lärarens samtycke överskrida 33 timmar per vecka. Ovanstående bestämmelser om utjämning tillämpas även på undervisning och handledning.

Om antalet undervisnings- och handledningstimmar under utjämningsperioden överskrider i genomsnitt 33 timmar per vecka, betalas för de överskridande timmarna en ersättning enligt punkt 3.

Om en lärare under utjämningsperioden betalas ersättning enligt punkt 3 för överskridande av den genomsnittliga arbetstiden per vecka, betalas inte ersättning enligt denna avtalspunkt för motsvarande timantal.

Man ska sträva efter att jämna ut antalet undervisnings- och handledningstimmar under utjämningsperioden.

5. Den ordinarie dagliga arbetstiden förläggs att börja tidigast kl. 7, om inte annat avtalas.
6. Utöver arbetskyldigheten har en lärare skyldighet att med arbetsgivaren komma överens om att under högst 12 timmar under arbetsåret delta i utbildning som främjar och upprätthåller lärarens egna yrkesfärdigheter eller i

verksamhet som förbättrar arbetsförmågan och arbetshälsan. Man förhandlar med förtroendemannen om gemensamma principer för hur denna arbetstid används.

5 § Ersättning för arbete kvälls- och nattetid samt under söckenhelger och veckoslut

1. En ersättning på 20 procent betalas för undervisning och handledning som arbetsgivaren förordnat och som genomförs mellan klockan 17.00 och 22.00 och på en lördag klockan 7.00 och 22.00. För undervisning och handledning som arbetsgivaren förordnat och som hålls mellan kl. 22.00 och 07.00 betalas en ersättning om 35 procent. För undervisning och handledning som arbetsgivaren förordnat och som hålls under söckenhelger eller söndagar betalas en ersättning om 50 procent.

Andra uppgifter vid samma tidpunkt som förordnats av arbetsgivaren ersätts på samma sätt.

2. Ersättningarna som ska betalas för undervisning på kvällar, nätter och veckoslut beräknas utifrån timlönen utan förhöjningar, vilken fås genom att dividera lärarens timlön inklusive erfarenhetstillägg med 153. En deltidsanställd lärares timlön beräknas utifrån den månadslön han eller hon skulle få som heltidsanställd.
3. Ersättningen ska betalas senast under den kalendermånad som följer efter arbetet.

6 § Söckenhelgers och vissa andra dagars inverkan på arbetstiden

1. Långfredag, annandag påsk, midsommarafton samt, när de infaller på någon annan dag än lördag eller söndag, nyårsdagen, trettondagen, första maj, Kristi himmelfärdsdag, självständighetsdagen, julafton, juldagen och annandag jul är extra lediga dagar ifall det med hänsyn till uppgifternas natur är möjligt.

Om dessa dagar inte kan ges som lediga dagar ska en motsvarande hel extra ledig dag om möjligt beviljas någon annan dag under samma vecka eller arbetstidsperiod.

2. Var och en av de ovan uppräknade dagarna förkortar arbetstiden per vecka eller utjämningsperiod med det antal timmar som ingår i en ordinarie arbetsdag.

7 § Lönen för en heltidsanställd lärare

1. Månadslönen för en heltidsanställd lärare som har behörighet som lärare vid yrkesinriktad läroanstalt eller yrkesinriktat vuxenutbildningscenter beror bortsett från lärarutbildningen på följande lönegruppering:

Löner fr.o.m. 1.9.2024:

Högre högskoleexamen	3 706,86 €	-	4 343,45 €
Lägre högskoleexamen, yrkeshögskoleexamen, ingenjörsexamen	3 521,47 €	-	4 028,61 €
Examen på institutnivå	3 076,44 €	-	3 527,33 €
Annan examen	2 929,96 €	-	3 359,40 €

Löner fr.o.m. 1.8.2025:

Högre högskoleexamen	3 771,73 €	-	4 419,46 €
Lägre högskoleexamen, yrkeshögskoleexamen, ingenjörsexamen	3 583,10 €	-	4 099,11 €
Examen på institutnivå	3 130,28 €	-	3 589,06 €
Annan examen	2 981,23 €	-	3 418,19 €

Löner fr.o.m. X.X.2026:

Högre högskoleexamen		-	
Lägre högskoleexamen, yrkeshögskoleexamen, ingenjörsexamen		-	
Examen på institutnivå		-	
Annan examen		-	

2. Månadslönen för en annan än i 1 punkten avsedd heltidsanställd lärare bestäms enligt följande lönegruppering:

Löner fr.o.m. 1.9.2024:

Högre högskoleexamen	2 964,92 €	-	3 474,70 €
Lägre högskoleexamen, yrkeshögskoleexamen, ingenjörsexamen	2 820,42 €	-	3 223,27 €
Examen på institutnivå	2 366,08 €	-	2 693,21 €
Annan examen	2 254,80 €	-	2 564,99 €

Löner fr.o.m. 1.8.2025:

Högre högskoleexamen	3 016,81 €	-	3 535,51 €
Lägre högskoleexamen, yrkeshögskoleexamen, ingenjörsexamen	2 869,78 €	-	3 279,68 €
Examen på institutnivå	2 407,49 €	-	2 740,34 €
Annan examen	2 294,26 €	-	2 609,88 €

Löner fr.o.m. X.X.2026:

Högre högskoleexamen		-	
Lägre högskoleexamen, yrkeshögskoleexamen, ingenjörsexamen		-	
Examen på institutnivå		-	
Annan examen		-	

- Om läraren har genomgått lärarutbildning höjs de övre och nedre gränserna för lönegrupperingen med tio procent.
- När en heltidsanställd lärares lön fastställs i början av anställningsförhållandet och när anställningsförhållandet fortsätter ska kravnivån och ansvarsnivån beträffande hans eller hennes uppgifter beaktas. Dessutom ska lärarens kompetens och förmåga att klara av sina arbetsuppgifter och ökningen av dessa egenskaper under anställningsförhållandet beaktas.

Protokollsanteckning:

När lönen fastställs följs avtalsparternas gemensamma promemoria av den 18.9.2008.

- Om en heltidsanställd lärare uppnår den behörighet som en lönegrupp kräver justeras hans eller hennes lön från och med början av följande månad minst till den nya lönegruppens nedre gräns, dock med beaktande av de grunder för fastställande av lön som nämns ovan i punkt 4.

Protokollsanteckning:

4 § 4 och 5 punkten tillämpas på anställningsförhållanden som inletts 1.2.1994 och därefter samt på anställningsförhållanden som inletts före ifrågavarande tidpunkt om lönegrunderna ändras enligt 4 eller 5 punkten (bl.a. lärarutbildning).

8 § Arbetstid och lön för en deltidsanställd lärare

- Månadslönen för en deltidsanställd lärare, vars ordinarie arbetstid per vecka enligt arbetsavtalet är mindre än 37 timmar 50 minuter per vecka, men dock i genomsnitt minst 16 timmar per vecka, är lägre än lönen för en heltidsanställd i motsvarande grad som arbetstiden per vecka är kortare jämfört med arbetstiden per vecka för en heltidsanställd (37 h 50 min).
- Man kan även avtala lokalt om att ordna den ordinarie arbetstiden för en deltidsanställd lärare så att den under högst ett år jämnas ut till det avtalade timantalet.
- Om arbetstiden för en deltidsanställd lärare inte har fastställts i arbetsavtalet som ett fast timantal per vecka, används lönebetalningsmånaden som utjämningsperiod för arbetstiden och lön betalas varje månad på basis av den veckoarbetstid som fås på detta sätt. Lokala avtal om längre utjämningsperioder kan ingås.

4. Om man inte känner till arbetstiden per vecka för en i 2 punkten avsedd lärare under en avlönad frånvaro, betalas läraren en lön som bestäms på basis av den genomsnittliga arbetstiden under föregående kvartal.
5. Arbetstiden per vecka för en deltidsanställd lärare som tjänstgjort sedan den 30 april 1991 ska omfatta annan arbetstid än undervisningstimmar enligt följande:

Antal undervisningstimmar per vecka	Annan arbetstid timme/vecka
16–18	1,5
19–25	2,5
26–32	3
33–35	4

9 § Erfarenhetstillägg

- | | | | | | |
|----|-----------|------|-------|-------|-------|
| 1. | Tjänsteår | 5 år | 10 år | 15 år | 20 år |
| | Procent | 5 % | 5 % | 5 % | 5 % |
2. Erfarenhetstillägg beräknas enligt det sammanlagda beloppet av månadslönen och de föregående erfarenhetstilläggen.
 3. Som tjänstetid som berättigar till erfarenhetstillägg räknas tjänstetid som rektor eller lärare i huvudsyssla vid läroanstalten.
 4. Som tjänstetid som berättigar till erfarenhetstillägg kan räknas en tjänst i huvudsyssla inom ett praktiskt område som motsvarar undervisningsområdet eller tid av verksamhet som företagare.
 5. När den tjänstetid som berättigar till erfarenhetstillägg uppfylls justeras lönen med den procent erfarenhetstillägget innebär från och med början av följande månad efter uppfyllandet av erfarenhetstillägget.
 6. I fråga om anställningsförhållanden som inletts före 1.9.2008 tillämpas inte den gräns på fem år som avses i 8 § 4 mom. i det tidigare avtalet om undervisningspersonalens arbetstid och lön när semesterrätten beräknas. Som tjänstgöring som berättigar till semester kan då räknas tjänstgöring i huvudsyssla inom ett praktiskt område som motsvarar undervisningsområdet eller tjänstgöring hos en annan arbetsgivare som är till väsentlig nytta i arbetsuppgifterna.

Arbetstagaren ska lägga fram en godkänd utredning över sin arbetserfarenhet innan den beaktas i intjänandet av semester.

Efter att ha fått ovan nämnda utredning bestämmer arbetsgivaren huruvida arbetserfarenheten räknas till godo när den tjänstgöringstid som berättigar till semester och erfarenhetstillägg beräknas.

Den del av en tidigare arbetserfarenhet som överstiger fem år räknas till godo först från och med början av semesterkvalifikationsåret 1.4.2013–31.3.2014 i de fall då den ovan avsedda erfarenheten inte tidigare har räknats in i tjänstgöringstiden.

10 § Avdelningschefens lön

Till avdelningsföreståndaren betalas ett månadsarvode på **37,62 € (1.9.2024), 38,28 € (1.8.2025) och € (X.X.2026)**.

11 § Individuella tillägg för lärare

En lärare kan betalas ett individuellt tillägg på grund av personligt arbetsresultat och/eller yrkeskunnighet med beaktande av bl.a. lärarens mångkunnighet/användbarhet, förmåga att fatta beslut på eget initiativ, utvecklingsvillighet och arbetsmoral. Om andra gemensamt antagna resultatindikatorer tillämpas vid vuxenutbildningscentret, som t.ex. myndighetsrespons om sysselsättning, kan även dessa användas.

Arbetsgivaren ska tillsammans med förtroendemannen klargöra grunderna för de individuella tilläggen. Målet är att nå samförstånd om dessa grunder. Cheferna kommer med förslag om utbetalningen av individuella tillägg och förhöjningarna som genomförs på basis av dessa förslag och de som får förhöjning går igenom tillsammans med förtroendemannen. Om samförstånd om grunderna för de individuella tilläggen inte kan nås lokalt kan ärendet hänskjutas till förbunden för avgörande.

Det individuella tillägget är en separat del av personens månadslön. Det påverkas av allmänna förhöjningar, men beaktas inte i beräkningen av erfarenhetstillägg. Ett individuellt tillägg beviljas tills vidare eller för viss tid och utbetalningen kan upphöra då grunden för tillägget inte längre föreligger.

12 § Tillägg för språkkunskaper

Ett tillägg för språkkunskaper (lagen (964/2004) och förordningen (1163/2004) om allmänna språkexamina) betalas om det för utförandet av uppgifterna som ankommer på läraren i fråga är en stor fördel att kunna ett annat språk än modersmålet. Ett tillägg för språkkunskaper betalas dock inte om uppgiften förutsätter kunskaper i ett främmande språk.

Tillägget betalas utgående från språkexamensnivån::

	1.9.2024	1.8.2025	X.X.2026
Examensnivå I	20,56 €	20,92 €	
Examensnivå II	41,13 €	41,85 €	
Examensnivå III	80,09 €	81,49 €	

13 § Språktillägg

I tvåspråkiga kommuner kan ett språktillägg betalas till en lärare vars arbetsuppgifter kräver kunskap i båda inhemska språken och som har goda språkkunskaper i det inhemska språk som inte är hans eller hennes modersmål. Språktillägget uppgår till **20,56 € (1.9.2024) och 20,92 € (1.8.2025) och € (X.X.2026)** per månad för goda muntliga kunskaper och till **26,25 € (1.9.2024) och 26,71 € (1.8.2025) och € (X.X.2026)** per månad för goda muntliga och skriftliga kunskaper.

Om läraren behärskar de båda inhemska språken till fullo är språktillägget **41,13 € (1.9.2024), 41,85 € (1.8.2025) och € (X.X.2025)** per månad.

TIMLÄRARE I BISYSSLA

14 § Lönen för en timlärare i bisyssla

1. En timlärare i bisyssla är en lärare vars arbetstid i genomsnitt är mindre än 16 timmar per vecka.
2. Till timlärare i bisyssla betalas en separat överenskommen timlön för utförda arbetstimmar. När timlönen fastställs ska man beakta lärarens utbildning inom branschen, arbetserfarenhet, lärarutbildning, undervisningsämnet och viktningen mellan undervisning i teori och praktik.

Ovan nämnda bestämmelse tillämpas på nya arbetsavtal.

3. Timlärarens rätt till lön för sjukdomstid fastställs enligt bestämmelserna i arbetsavtalslagen.

FÖRTROENDEMAN OCH ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIG

16 § Befrielse från ordinarie arbete och ersättning för inkomstbortfall

1. För att sköta förtroendemannauppgifterna ges en förtroendeman befrielse från arbetet beroende på antalet tjänstemän han eller hon representerar enligt följande:

Antal representerade	Befrielse timmar/vecka
–19	2
20–99	3
100-159	4
160–	5

2. Till förtroendemannen betalas förtroendemannarsättning enligt följande:

Antal representerade	Arvode 1.9.2024	Arvode 1.8.2025	Arvode X.X.2026
–19	72,27 €	74,08 €	
20–59	90,90 €	93,17 €	
60–159	106,08 €	108,73 €	
160–	118,88 €	121,85 €	

Arbetarskyddsfullmäktigen får ersättning enligt följande:

Antal representerade	Arvode 1.9.2024	Arvode 1.8.2025	Arvode X.X.2026
10–100	38,46 €	39,42 €	
101–200	50,11 €	51,36 €	
201–	68,77 €	70,49 €	

Antalet representerade fastställs årligen.

Om en vice förtroendeman med stöd av en anmälan till arbetsgivaren under merparten av kalendermånaden sköter förtroendemannauppgifterna medan förtroendemannen är förhindrad, betalas ersättningen för denna månad till vice förtroendeman.

Ersättning för som motsvarar uppgifter enligt 8 § 2 punkten i förtroendemannaavtalet får man genom att dividera månadslönen med 153, och för dessa timmar betalas tillägg enligt 5 § i detta kapitel.

Kapitel 6: Avtal om lokala avtal (tidigare kapitel 8)

1 § Lokal tillämpning av kollektivavtalet

Denna paragraf tillämpas på de bestämmelser där kollektivavtalet tillåter lokal tillämpning inom de gränser som definierats i kollektivavtalet.

Parterna i en lokal tillämpning är av kollektivavtalet bunden arbetsgivare eller dennes företrädare samt förtroendemannen eller en enskild arbetstagare, om inte något annat konstaterats i kollektivavtalsbestämmelsen i fråga.

2 § Avtal om avvikande från bestämmelserna i kollektivavtalet

Ett lokalt avtal kan ingås inom gränserna för lagstiftningen. Parterna kan ingå avtal som avviker från bestämmelserna i kollektivavtalet, om det finns grundad anledning till detta. Genom ett lokalt avtal kan man dock inte åsidosätta hela kollektivavtalet eller överskrida den genomsnittliga maximigränsen för ordinarie arbetstid eller undervisningsskyldighet eller frångå bestämmelserna i kollektivavtalet om minimigrundlön, semesterns längd och förmåner under sjuk- samt graviditets- och föräldraledighet.

Avtalsparterna är av kollektivavtalet bunden arbetsgivare eller dennes företrädare samt förtroendemannen eller en lokal arbetstagarförening som lyder under avtalsorganisationerna.

Avtalsparterna konstateras innan förhandlingarna inleds.

3 § Avtalets form och innehåll

Ett lokalt avtal ingås skriftligen.

Av avtalet ska framgå minst följande:

- avtalets syfte
- avtalsparterna
- den bestämmelse i kollektivavtalet som avtalet gäller
- grunderna för att avvika från bestämmelsen
- avtalets detaljerade innehåll
- avtalets giltighet och uppsägningsvillkor
- datum och underskrifter

4 § Ett lokalt avtals varaktighet och upphörande

Avtalet kan ingås för viss tid eller att gälla tills vidare. Ett överlevnadsavtal som avses i 6 § i detta avtal kan ingås för högst två år.

Ifall man inte avtalat annat om uppsägningen av ett tillsvidare gällande avtal kan det sägas upp med iakttagande av tre månaders uppsägningstid.

Då ett visstidsavtal som avses i detta avtal har varit i kraft i ett år kan det sägas upp på samma sätt som tillsvidareavtal. Innan avtalet sägs upp ska parterna granska förutsättningarna för att förlänga avtalet och eventuella ändringsbehov.

Efter att ett lokalt avtal löpt ut tillämpas bestämmelserna i det gällande kollektivavtalet.

Förmåner som sänkts genom överlevnadsavtalet återställs när överlevnadsavtalet löper ut till nivån före avtalet med beaktande av eventuella ändringar i kollektivavtalet under avtalsperioden.

5 § Ett lokalt avtals rättsverkningar och delgivning

Ett lokalt avtal har samma rättsverkan som kollektivavtalet.

Lokala avtal som avses i 2 och 6 § i detta avtal ska delges organisationerna som är parter i detta kollektivavtal.

6 § Överlevnadsavtal

Man kan lokalt avtala om att avvika från minimivillkoren för löne- och andra ekonomiska fördelar på sätt som avtalats i denna paragraf.

Avtalsparterna är av kollektivavtalet bunden arbetsgivare eller dennes företrädare samt förtroendemannen eller en lokal arbetstagarförening som lyder under avtalsorganisationerna och som ärendet berör.

En förutsättning för avtalet är att arbetsgivaren hamnar i ekonomiska svårigheter som kan leda till att arbetskraften minskas.

Ett överlevnadsavtal kan endast ingås av mycket vägande och ekonomiska skäl i situationer där det tillfälligt behövs ett avtal för att trygga arbetsgivarens verksamhetsförutsättningar och arbetsplatser.

Förhandlingsparterna ska enhälligt kunna slå fast grunden för att införa ett överlevnadsavtal samt behovet av åtgärderna och deras omfattning liksom även

den effekt man bedömer att åtgärderna har och arbetsplatsens övriga åtgärder för att balansera ekonomin och uthärda krisen. Åtgärderna som avtalas i överlevnadsavtalet ska vara skäliga för att uppnå målen.

Då man förhandlar om ett avtal avsett i denna paragraf följer arbetsgivaren samarbetslagen i fråga om information som behövs för förhandlingarna. Vid behov kan parterna anlita experter. Personalens representant ges aktuella uppgifter om läroanstaltens ekonomiska situation, till exempel bokslut, budget och andra dokument i behövlig omfattning som beskriver arbetsgivarens ekonomiska situation.

7 § Tolkning av avtalet och meningsskiljaktigheter

Meningsskiljaktigheter om tolkningen av detta avtal och de lokala avtal som grundar sig på det avgörs såsom meningsskiljaktigheter om kollektivavtalet.

8 § Giltighetstid

Avtalet gäller samma tid som det kollektivavtal, utgående från vilket det är uppgjort.

Lokala avtal som ingåtts under detta avtals giltighetstid gäller dock i enlighet med vad man avtalat om deras giltighetstid.

Kapitel 7 Förtroendemannaavtal (tidigare kapitel 10)

Inledning

Förtroendemannasystemet är en del av kollektivavtalssystemet, och avsikten är att främja verkställandet och tillämpningen av de avtal parterna slutit. Genom avtalet stävar man efter att avgöra meningsskiljaktigheter som uppstått mellan arbetsgivare och arbetstagare i fråga om tolkningen och tillämpningen av avtalen på ett ändamålsenligt och snabbt sätt. Viktigt är också att arbetsgivaren och arbetstagarna behandlar frågor i anslutning till anställningsförhållandena samt att arbetsfreden upprätthålls och främjas på det sätt kollektivavtalssystemet förutsätter.

Ett lokalt förhandlingsförfarande som organiseras och sköts ändamålsenligt minskar de lokala konfliktfaktorerna och kan därmed väsentligen främja uppnåendet av arbetsgivarens mål och arbetstagarnas säkerhet och trivsel. Det lokala förhandlingsförfarandet kan visa sig vara en nyttig informationskanal i båda riktningarna i personalfrågor och utgör därmed en del av arbetsplatsens informations- och deltagarsystem.

1 § Avtalets tillämpningsområde

Detta avtal gäller **Bildningsbranschen rf:s** medlemmar och hos dem anställda arbetstagare som är medlemmar i det arbetstagarförbund som undertecknat detta avtal.

2 § Förtroendemannasystem

Förtroendeman

1. Med förtroendeman avses i detta avtal den förtroendeman och vice förtroendeman som arbetstagarna, som organiserat sig i de undertecknade organisationerna, har valt och som utsetts av sin undertecknarorganisation.
2. Varje läroanstalt har rätt att utse en förtroendeman som avses i punkt 1.

Huvudförtroendeman

3. En huvudförtroendeman kan utses när man vid läroanstalten har avtalat om en förtroendemannaorganisation som omfattar flera områdes-, verksamhets- eller avdelningsspecifika förtroendemän.

Vice förtroendeman

4. För förtroendemannen kan en vice förtroendeman utses, som när förtroendemannen är förhindrad vikarierar för honom eller henne och som under denna tid har förtroendemannens rättigheter och skyldigheter.

Valbarhet

5. Förtroendemannen ska vara en arbetstagare anställd vid läroanstalten i fråga, omfattas av kollektivavtalet och vara medlem i en arbetstagarorganisation som förbundit sig till kollektivavtalet samt förtrogen med förhållandena på arbetsplatsen.
6. Parterna i kollektivavtalet kan avtala om att avvika från det ovan nämnda enligt följande:

Tillämpningsanvisning 1:

Om det i samma arbetsgivares tjänst finns arbetstagare med olika kollektivavtal som hör till samma organisation kan man avtala om att utse en gemensam förtroendeman för de olika kollektivavtalsbranscherna. Förtroendemannen ska arbeta inom någon av de gemensamma kollektivavtalsbranscherna.

Tillämpningsanvisning 2:

Om arbetsgivare som bedriver samma verksamhet och som hör till samma organisation omfattas av samma kollektivavtal kan man avtala om att utse en gemensam förtroendeman.

3 § Val av förtroendemen och antal förtroendemen

Val

1. Valet av förtroendeman kan förrättas på arbetsplatsen och alla organiserade arbetstagare ska beredas tillfälle att delta i valet. Anordnandet och förrättandet av valet får dock inte verka störande på arbetet. Om valtider och valplatser för val som arrangeras på arbetsplatsen ska avtalas med arbetsgivaren senast 14 dygn före förrättandet av valet. Det är den undertecknade organisationen, i regel dock förtroendemannen eller, om han eller hon är förhindrad, den eventuella vice förtroendemannen, som sköter valförrättningen. Den nödvändiga tid som förtroendemannen eller vice förtroendemannen lagt ner på valförrättningen räknas som tid använd för förtroendemannauppgifter.
2. En läroanstalts förtroendeman utses av de arbetstagare som omfattas av kollektivavtalet och är organiserade i organisationen som har undertecknat kollektivavtalet.

3. Fackföreningen, fackklubben eller motsvarande eller arbetstagarorganisationen i fråga meddelar skriftligen arbetsgivaren om vem som har valts till förtroendeman och eventuell vice förtroendeman samt om förtroendemäns avgång eller avsättande.

Antalet förtroendemän

4. Då det är ändamålsenligt med tanke på den lokala förhandlingsverksamheten och förtroendemannasystemet kan man lokalt avtala om att en stor eller regionalt spridd läroanstalt utser flera förtroendemän enligt detta avtal till läroanstaltens självständiga regionala enheter eller verksamhetsenheter. Om samförstånd om förtroendemannasystemet eller antalet förtroendemän inte kan nås lokalt, kan ärendet hänskjutas till avtalsparterna för förhandling.
5. När verksamheten vid en läroanstalt eller dess verksamhetsenhet väsentligt minskar, ökar eller förändras (t.ex. om rörelsen överlåts, fusioneras eller bolagiseras), ska förtroendemannaorganisationen anpassas enligt principerna i detta avtal så att den motsvarar den nya situationen.

4 § Förtroendemannens anställningsförhållande

Skyldigheter

1. Om inget annat följer av detta avtal har förtroendemannen i sitt anställningsförhållande samma ställning som de andra arbetstagarna. Förtroendemannen är skyldig att personligen iaktta allmänna arbetsvillkor, arbetstider, arbetsledningens order och arbetsplatsens ordningsbestämmelser.

Förbud mot diskriminering

2. Förtroendemannens möjlighet att utvecklas och avancera i sitt yrke får inte försvagas på grund av förtroendeuppdraget.
3. En arbetstagare som är förtroendeman får, då han eller hon sköter detta uppdrag eller med anledning därav, inte förflyttas till sämre avlönat arbete än det han eller hon hade då han eller hon blev vald till förtroendeman. Han får inte heller förflyttas till mindre krävande arbete, om arbetsgivaren kan erbjuda honom annat arbete motsvarande hans yrkesskicklighet. Han får inte heller avskedas från sitt arbete på grund av förtroendemannauppgiften.

Ekonomiska och produktionsrelaterade grunder för uppsägning

4. Om personalen minskas eller permitteras av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, är förtroendemannen den som sist blir föremål för en sådan åtgärd. Om förtroendemannen inte kan erbjudas arbete som motsvarar hans eller hennes yrke eller kompetens, kan man avvika från denna bestämmelse. Om förtroendemannen anser, att han sagts upp eller

permitterats i strid med bestämmelserna ovan, har han rätt att kräva att organisationerna reder ut frågan.

Individuellt skydd

5. En förtroendemans arbetsavtal får inte sägas upp på grunder som anknyter till hans eller hennes person utan det samtycke som fordras av majoriteten av arbetstagarna enligt 7 kap. 10 § 1 mom. i arbetsavtalslagen. Samtycket utreds av den undertecknade organisation som är part i kollektivavtalet.
6. Förtroendemannens anställning får inte hävas på grund av sjukdom ens på basis av hävningsgrunderna i 8 kap. 1 § i arbetsavtalslagen utan iakttagande av uppsägningstiden.
7. Vid bedömningen av grunderna för hävning av förtroendemannens arbetsavtal får förtroendemannen inte försättas i en sämre ställning än de övriga tjänstemännen.

Efterskydd

8. Bestämmelserna om anställningsskydd under denna avtalspunkt tillämpas även på en arbetstagare som varit huvudförtroendeman eller läroanstaltens förtroendeman sex månader efter att hans eller hennes förtroendemannaupdrag har upphört.

Meddelande om att anställningen upphör

9. Förtroendemannen meddelas om att anställningen upphör minst en månad innan den kollektivavtalsenliga uppsägningstiden börjar. I meddelandet om att anställningen upphör nämns orsaken till uppsägningen. Arbetsgivaren ger meddelandet till förtroendemannen också till vederbörande fackavdelning, fackklubb eller motsvarande eller arbetstagarorganisation.

Ersättningar

10. Om förtroendemannens arbetsavtal har upphävts i strid med detta avtal, ska arbetsgivaren betala en ersättning till förtroendemannen som motsvarar lönen för minst tre och högst 30 månader. Ersättningen ska fastställas på samma grunder som föreskrivs i 12 kap. 2 § i arbetsavtalslagen. Att rättigheterna enligt detta avtal har kränkts ska beaktas som en faktor som höjer ersättningen. Om en domstol prövar att det finns förutsättningar för att anställningshållandet fortsätter eller att ett redan avslutat anställningsförhållande återställs, men anställningsförhållandet trots det inte fortsätts, ska detta tas som ett ytterst vägande skäl i samband med bestämmandet av storleken på ersättningen.

5 § Förtroendemannens uppgifter

1. Förtroendemannens huvudsakliga uppgift är att fungera som företrädare för de organiserade arbetstagare som är bundna av vederbörande kollektivavtal i frågor som gäller tillämpningen av kollektivavtalet.
2. Förtroendemannen representerar ovan nämnda arbetstagare i frågor som gäller tillämpningen av arbetslagstiftningen samt i allmänhet i frågor som ansluter sig till relationerna mellan arbetsgivare och arbetstagare och läroanstaltens utveckling. Förtroendemannens uppgift är också att för sin del verka för att upprätthålla och utveckla förhandlings- och samarbetsrelationerna mellan läroanstalten och personalen.

6 § Förtroendemannens rätt till information

1. Om oklarhet eller oenighet uppkommer om lönen till arbetstagare eller i andra anställningsfrågor, bör förtroendemannen få alla de upplysningar som behövs för utredning av det ärende som meningsskiljaktigheten gäller.
2. Förtroendemannen har rätt att få aktuella uppgifter om läroanstaltens ekonomiska situation samt löneuppgifter och annan information enligt 3 kap. i lagen om samarbete inom företaget.
3. Förtroendemannen har rätt att skriftligen eller på ett annat överenskommet sätt få följande information om de arbetstagare vid läroanstalten som han eller hon representerar när anställningsförhållandet inleds och uppdaterade uppgifter per kvartal:
 - arbetstagarens namn
 - tidpunkt då anställningsförhållandet inletts och om det är fråga om en heltids eller deltidsanställning
 - grunden och längden för ett anställningsförhållande på viss tid
 - lönegrupp eller motsvarande som arbetstagaren eller det arbete som arbetstagaren utför omfattas av.

Förtroendemannen har rätt att få information om de elever vid läroanstalten som studerar på läroavtal och utbildningsavtal på ett med arbetsgivaren överenskommet sätt.

4. Förtroendemannen har rätt att få två gånger per år få information om antalet hel- och deltidsanställda vid läroanstalten. Det här berör också personer som arbetat i ett halvt års tid som skilt kallas till arbete eller annan tillfällig personal.

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

5. Om läroanstalten enligt 3 § ovan har utsett flera förtroendemän, avtalar arbetsgivaren och förtroendemännen sinsemellan om de principer enligt vilka uppgifterna fördelas mellan förtroendemännen.
6. Förtroendemän har samma rätt som en arbetarskyddsfullmäktig att studera förteckningen över nöd- och söndagsarbete, övertidsarbete och förhöjda löner som betalats ut för dessa.
7. Förtroendemannen ska med ovan nämnda grund hålla den information han eller hon fått för skötseln av hans eller hennes uppgifter konfidentiella.

7 § Förtroendemannens befrielse från arbete

1. Förtroendemannen ges tillräcklig befrielse från arbetet för skötseln av förtroendemannauppgifterna. Befrielsens omfattning avtalas med arbetsgivaren. När man bedömer befrielsens omfattning beaktas antalet arbetstagare som förtroendemannen representerar, antalet verksamhetsställen och deras geografiska läge samt ändringar i fråga om personalens ställning.
2. Arbetsgivaren och förtroendemannen avtalar om när denna befrielse ska ges. Då beaktas läroanstaltens funktionella förutsättningar samt möjligheten att sköta förtroendemannauppgifterna på ett ändamålsenligt sätt. Förtroendemannen beviljas vid behov tillfällig, regelbundet återkommande eller fullständig befrielse från arbetet för att sköta sina uppgifter.
3. Vid förhandling om det lokala avtalet och överlevnadsavtalet befrias förtroendemannen under tiden som förhandlingarna pågår för förtroendeuppdrag enligt grunderna i 1 punkten.

8 § Ersättning för inkomstbortfall

Inkomstbortfall

1. Arbetsgivaren ersätter den inkomst som förtroendemannen förlorar under sin arbetstid antingen på grund av lokala förhandlingar med arbetsgivarens representant eller då han eller hon utför andra uppgifter som avtalats om med arbetsgivaren.
2. Om förtroendemannen utför med arbetsgivaren överenskomna uppgifter utanför sin ordinarie arbetstid, betalas lön för ordinarie arbetstid för denna tid.

Vid behov kan parterna i kollektivavtalet avtala om grunderna för och omfattningen av ersättningen.

Resekostnader

3. Om förtroendemannen blir tvungen att resa för att sköta de uppgifter han kommit överens om med arbetsgivaren, betalas ersättning för resekostnader i enlighet med det system som tillämpas i företaget.

9 § Förtroendemannens utbildning

1. Om deltagande i utbildning har avtalats i det gällande utbildningsavtalet mellan organisationerna. För att främja lokala avtal ordnas gemensam utbildning för arbetsgivare och personalens representanter.
2. Arbetsgivaren och förtroendemannen ska under den tid som förtroendemannauppdraget varar utreda om upprätthållandet av förtroendemannens yrkeskunskap i tidigare eller motsvarande arbete förutsätter sådan yrkesutbildning som även ordnas för andra anställda.

10 § Förtroendemannens förvarings- och kontorsutrymmen

1. Förtroendemannen har rätt att få ett förvaringsutrymme för de handlingar och den kontorsutrustning han eller hon behöver för sina uppgifter. Förtroendemannen för läroanstalt och en regional enhet har rätt att vid behov utan ersättning använda sådant ändamålsenligt kontorsrum som kan anvisas honom eller henne, ifall arbetsgivaren förfogar över sådant rum, när han eller hon ska sköta de förtroendemannauppgifter man kommit överens om med arbetsgivaren. Förtroendemannen har rätt att använda sedvanligt kontorsmaterial för att sköta förtroendemannauppgifterna.
2. För att sköta sina förtroendemannauppgifter har förtroendemannen rätt att använda sedvanligt kontorsmaterial och liknande, inklusive adb-utrustning och tillhörande program och internetanslutning (e-post) samt telefon som han eller hon har fått av arbetsgivaren för utförandet av arbetsuppgifterna.

11 § Förhandlingsordning

1. I frågor som gäller arbetets utförande och tekniska arrangemang som anknyter till det ska arbetstagaren omedelbart vända sig till arbetsledningen.
2. Meningskiljaktigheter om lönen och andra arbetsvillkor bör utredas lokalt mellan arbetsgivaren eller hans företrädare och förtroendemannen eller arbetstagaren själv.
3. Lokala förhandlingar ska inledas och föras utan oskäligt dröjsmål.

4. I lokala förhandlingar ska en promemoria göras upp om någondera av parterna så önskar. Promemorian görs upp och undertecknas i två exemplar, ett för vardera parten.
5. Om meningsskiljaktigheten inte går att lösa i lokala förhandlingar vid läroanstalten, följs förhandlingsordningen i kollektivavtalet.
6. Ifall arbetsgivaren inte själv sköter förhandlingarna med förtroendemannen, underrättas förtroendemannen om arbetsgivarens representant, dennes verksamhetsområde och befogenheter om dessa regionalt eller i fråga om personalfrågor är begränsade till vissa ärendegrupper.
7. Om meningsskiljaktigheten berör avslutande av en i detta avtal avsedd förtroendemans anställningsförhållande ska lokala förhandlingar och förhandlingar mellan organisationerna därutöver inledas och föras utan dröjsmål efter att grunden för avslutandet har bestridits.

Kapitel 8 Utbildningsavtal (tidigare kapitel 11)

1 § Utbildningsarbetsgrupp

1. För genomförandet av den fackföreningsutbildning som avses i avtalet finns en utbildningsarbetsgrupp mellan förbunden till vilken vardera parten ska utse ett tillräckligt antal representanter.
2. Utbildningsarbetsgruppen godkänner kurser för ett kalenderår i sänder. Kurser kan vid behov också godkännas mitt i ett kalenderår.
3. Innan beslut fattas om godkännande av en kurs, ska utbildningsarbetsgruppen få en utredning över kursens undervisningsprogram, tidpunkt, plats, målgrupp, deltagare och övriga uppgifter som arbetsgruppen eventuellt ber om. Ett gemensamt konstaterat utbildningsbehov är en förutsättning för godkännandet av kursen. Utbildningsarbetsgruppen har rätt att följa med undervisningen på en kurs den godkänt.
4. Förbunden ska informera om kurserna som utbildningsarbetsgruppen godkänt för nästa år senast två månader innan den första kursen börjar.

2 § Yrkesinriktad påbyggnadsutbildning, fortbildning och omskolning

1. När arbetsgivaren ordnar utbildning för en arbetstagare eller hänvisar arbetstagaren till sådana utbildningsevenemang som anknyter sig till hans eller hennes yrke, ersätts kostnaderna för utbildningen och inkomstbortfallet under ordinarie arbetstid. Om utbildningen sker utanför arbetstid, räknas kurstiden inte som arbetstid, men arbetstagaren får ersättning för de direkta kostnader den föranleder.
2. Parterna konstaterar som rekommendation att i enlighet med statsrådets principbeslut i genomsnitt minst tre dagar används för utbildning av personalen i branschen med beaktande av bland annat personalens arbetsuppgifter och utbildning samt den aktuella utvecklingsfasen för funktionerna på arbetsplatsen i fråga.

3 § Gemensam utbildning

Gemensam utbildning som förutsätts i samarbetsavtalet ges vanligtvis separat för enskilda arbetsplatser. Om deltagande i utbildningen avtalas på varje enskild arbetsplats i dess samarbetsorgan eller, om ett sådant inte finns, mellan arbetsgivaren och förtroendemannen. Deltagande i gemensam utbildning ersätts såsom utbildning enligt 2 §.

4 § Fackföreningsutbildning

Anställningsförhållandets bestånd och anmälningstider

1. En arbetstagare ges tillfälle att, utan att anställningen avbryts, delta i en av utbildningsarbetsgruppen godkänd, högst en månad lång, kurs om arbetsgivaren och arbetstagaren som vill gå på kurs gemensamt konstaterat behovet av utbildningen och deltagandet i kursen kan ske utan att företaget förorsakas påtaglig olägenhet.
2. I nekande fall meddelas förtroendemannen minst tio dagar innan kursen börjar om varför ledighet skulle föranleda påtaglig olägenhet.
3. Anmälan om avsikt att delta i en kurs ska göras så tidigt som möjligt. När kursen pågår högst en vecka bör anmälan göras senast tre veckor innan kursen börjar, och när det gäller längre kurser senast sex veckor innan kursen börjar.
4. Arbetarskyddsutbildning riktas i synnerhet till arbetarskyddsfullmäktige.

Fackföreningsutbildning för vice förtroendemen och vice arbetarskyddsfullmäktige

5. Parterna rekommenderar att vice förtroendeman och vice arbetarskyddsfullmäktig ges möjlighet att vid behov delta i fackföreningsutbildning utan inkomstbortfall.

En vice förtroendeman och första vice arbetarskyddsfullmäktig som representerar minst 10 arbetstagare har rätt att under ett kalenderår delta i en grundkurs utan inkomstbortfall i högst tre arbetsdagar. Vad gäller deltagande i utbildning ska man se till att deltagandet inte orimligt stör utförandet av uppgifterna och läroanstaltens verksamhet till exempel på grund av att flera personalrepresentanter vill delta i utbildningen samtidigt.

Ersättningar

6. Förtroendemannen, arbetarskyddsfullmäktigen och en medlem i arbetarskyddskommittén får delta i de av utbildningsarbetsgruppen godkända kurserna som nämns i punkt 1 utan att deras löner sänks. Inkomstbortfall ersätts däremot inte längre än under en månad.

En förutsättning för att inkomstbortfallet ska ersättas är dessutom att vederbörande kurs hänför sig till deltagarens samarbetsuppgifter vid företaget och har fastslagits som en sådan mellan arbetsgivaren och deltagaren.

7. Utöver förtroendemännen ersätts inkomstbortfall även för ordförande för förbundets registrerade underföreningar eller arbetsplatsavdelningar samt för medlemmar i samarbetsorgan om kursen har godkänts som en sådan.

5 § Sociala förmåner

Medverkan i en i 4 § nämnd fackföreningsutbildning innebär inte avdrag i fråga om semester-, pension eller andra därmed jämförbara förmåner.

Löner, tillägg och arvoden

Kollektivavtal för yrkesinriktade vuxenutbildningscenter Bildningsbranschen rf

Löner till undervisningspersonal fr.o.m. 1.9.2024

BITRÄDANDE REKTOR

3 § Lön

1. En biträdande rektors månadslön bestäms enligt följande lönegruppering:

Löner fr.o.m. 1.9.2024:

Högre högskoleexamen
Annann examen

3 709,92 €	-	5 969,99 €
3 590,18 €	-	5 729,90 €

LÄRARE

7 § Lönen för en heltidsanställd lärare

1. Månadslönen för en heltidsanställd lärare som har behörighet som lärare vid yrkesinriktad läroanstalt eller yrkesinriktat vuxenutbildningscenter beror bortsett från lärarutbildningen på följande lönegruppering:

Löner fr.o.m. 1.9.2024:

Högre högskoleexamen
Lägre högskoleexamen, yrkeshögskoleexamen,
ingenjörsexamen
Examen på institutnivå
Annann examen

3 706,86 €	-	4 343,45 €
3 521,47 €	-	4 028,61 €
3 076,44 €	-	3 527,33 €
2 929,96 €	-	3 359,40 €

2. Månadslönen för en annan än i 1 mom. avsedd heltidsanställd lärare bestäms enligt följande lönegruppering:

Löner fr.o.m. 1.9.2024:

Högre högskoleexamen
Lägre högskoleexamen, yrkeshögskoleexamen,
ingenjörsexamen
Examen på institutnivå
Annann examen

2 964,92 €	-	3 474,70 €
2 820,42 €	-	3 223,27 €
2 366,08 €	-	2 693,21 €
2 254,80 €	-	2 564,99 €

Kollektivavtal för yrkesinriktade vuxenutbildningscenter Bildningsbranschen rf

Avtal om arbetstid och lön i fråga om undervisningspersonal vid yrkesinriktade vuxenutbildningscenter

10 § Avdelningsföreståndarens lön

	<u>1.9.2024</u>
Månadsarvode	37,62 €

12 § Tillägg för språkkunskaper

	<u>1.9.2024</u>
Examensnivå I	20,56 €
Examensnivå II	41,13 €
Examensnivå III	80,09 €

13 § Språktillägg

	<u>1.9.2024</u>
Goda muntliga färdigheter	20,56 €
Goda muntliga och skriftliga färdigheter	26,25 €
Utmärkta kunskaper i båda inhemska språken	41,13 €

Kollektivavtal för yrkesinriktade vuxenutbildningscenter Bildningsbranschen rf

Avtal om arbetstid och lön i fråga om undervisningspersonal vid yrkesinriktade vuxenutbildningscenter

16 § Befrielse från ordinarie arbete och ersättning för inkomstbortfall

Till förtroendemannen betalas förtroendemannaersättning enligt följande:

	1.9.2024
Antal representerade	Arvode
-19	72,27 €
20-59	90,90 €
60-159	106,08 €
160-	118,88 €

Arbetarskyddsfullmäktigen får ersättning enligt följande:

	1.9.2024
Antal representerade	Arvode
10-100	38,46 €
101-200	50,11 €
201-	68,77 €

Kollektivavtal för yrkesinriktade vuxenutbildningscenter Bildningsbranschen rf

Löner till undervisningspersonal fr.o.m. 1 aug 2025

BITRÄDANDE REKTOR

3 § Lön

1. En biträdande rektors månadslön bestäms enligt följande lönegruppering:

Löner fr.o.m. 1.8.2025:

Högre högskoleexamen

3 774,84 € - 6 074,46 €

Annan examen

3 653,01 € - 5 830,17 €

LÄRARE

7 § Lönen för en heltidsanställd lärare

1. Månadslönen för en heltidsanställd lärare som har behörighet som lärare vid yrkesinriktad läroanstalt eller yrkesinriktat vuxenutbildningscenter beror bortsett från lärarutbildningen på följande lönegruppering:

Löner fr.o.m. 1.8.2025:

Högre högskoleexamen

3 771,73 € - 4 419,46 €

Lägre högskoleexamen, yrkeshögskoleexamen,
ingenjörsexamen

3 583,10 € - 4 099,11 €

Examen på institutnivå

3 130,28 € - 3 589,06 €

Annan examen

2 981,23 € - 3 418,19 €

2. Månadslönen för en annan än i 1 mom. avsedd heltidsanställd lärare bestäms enligt följande lönegruppering:

Löner fr.o.m. 1.8.2025:

Högre högskoleexamen

3 016,81 € - 3 535,51 €

Lägre högskoleexamen, yrkeshögskoleexamen,
ingenjörsexamen

2 869,78 € - 3 279,68 €

Examen på institutnivå

2 407,49 € - 2 740,34 €

Annan examen

2 294,26 € - 2 609,88 €

Kollektivavtal för yrkesinriktade vuxenutbildningscenter Bildningsbranschen rf

Avtal om arbetstid och lön i fråga om undervisningspersonal vid yrkesinriktade vuxenutbildningscenter

10 § Avdelningsföreståndarens lön

	<u>1.8.2025</u>
Månadsarvode	38,28 €

12 § Tillägg för språkkunskaper

	<u>1.8.2025</u>
Examensnivå I	20,92 €
Examensnivå II	41,85 €
Examensnivå III	81,49 €

13 § Språktillägg

	<u>1.8.2025</u>
Goda muntliga färdigheter	20,92 €
Goda muntliga och skriftliga färdigheter	26,71 €
Utmärkta kunskaper i båda inhemska språken	41,85 €

Kollektivavtal för yrkesinriktade vuxenutbildningscenter Bildningsbranschen rf

Avtal om arbetstid och lön i fråga om undervisningspersonal vid yrkesinriktade vuxenutbildningscenter

16 § Befrielse från ordinarie arbete och ersättning för inkomstbortfall

Till förtroendemannen betalas förtroendemannaersättning enligt följande:

	1.8.2025
Antal representerade	Arvode
-19	74,08 €
20-59	93,17 €
60-159	108,73 €
160-	121,85 €

Arbetarskyddsfullmäktigen får ersättning enligt följande:

	1.8.2025
Antal representerade	Arvode
10-100	39,42 €
101-200	51,36 €
201-	70,49 €



Bildningsbranschen rf •
Eteläranta 10, 00130 Helsinki
p. 09 1728 5700 • www.sivista.fi