

Sisällysluettelo

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA	1
Runkosopimus PALTA-JHL	6
1 § Sopimuksen ulottuvuus	6
2 § Työn johto ja jakaminen	6
3 § Työsuhteen alkaminen	6
4 § Työsuhteen päätyminen	7
5 § Palkat	8
6 § Työaika	8
7 § Lisätyö	10
8 § Ylityö	10
9 § Sunnuntaityö	11
10 § Erilliskorvaukset	11
11 § Lepoajat	11
12 § Palkan osittaminen	11
13 § Matkakustannukset ja päivärahat	12
14 § Vuosiloma	12
15 § Lomaraha	12
16 § Sairausajan palkka	13
17 § Lääkärintarkastukset	14
18 § Lyhyt tilapäinen poissaolo	15
19 § Perhevapaat	15
20 § Ryhmähenkivakuutus	16
21 § Luottamusmies	16
22 § Kokoontuminen työpaikoilla	16
23 § Jäsenmaksujen periminen	17
24 § Paikallinen sopiminen	17
25 § Paikallinen sopiminen poikkeustilanteissa (selviytymislauseke)	17
26 § Erimielisyyksien ratkaiseminen	18
27 § Työrauhavelvoite ja seuraamukset sopimusrikkomuksista	18
28 § Yhteistoiminta	18
29 § Sopijaosapuolten erillissopimukset	18
30 § Sopimuksen voimassaolo	19

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

PALTA – JHL RUNKOSOPIMUKSEN UUDISTAMINEN 1.2.2018 – 31.1.2021

Aika 15.2.2018

Sopijaosapuolten välillä on 7.2.2018 saavutettu Palta – JHL runkosopimuksen uudistamista koskeva neuvottelutulos, joka on hyväksytty molempien sopijaosapuolien hallinnoissa.

1 Sopimuskausi ja sopimuksen voimassaolo

Uusi työehtosopimus tulee voimaan 1.2.2018 ja on voimassa 31.1.2021 saakka.

Työehtosopimus voidaan irtisanoa päättymään myös 31.1.2020, mikäli vuoden 2020 palkkaratkaisusta ei päästä yksimielisyyteen 31.10.2019 mennessä. Kirjallinen irtisanomisilmoitus tulee tällöin saattaa toisen sopijaosapuolen tietoon viimeistään 30.11.2019.

2 Palkankorotukset

2.1 Palkankorotukset vuosina 2018 ja 2019

2.1.1 Palkkaratkaisu paikallisesti sopimalla

Palkkaratkaisusta neuvotellaan ja sovitaan paikallisesti työpaikan tilanne ja olosuhteet huomioiden. Tavoitteena on tukea palkkapolitiittisia tavoitteita, palkkauksen kannustavuutta ja oikeudenmukaisuutta sekä oikaista mahdollisia vinoumia. Näiden lisäksi korotusten jakamisessa huomiota kiinnitetään työntekijöiden osaamiseen ja työssä suoriutumiseen.

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutus-tapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään luottamusmiehen, tai luottamusmiehen puuttuessa muun työntekijöiden keskuudestaan valitseman edustajan kanssa tai työntekijöiden kanssa yhdessä. Vuoden 2018 osalta sopimus tehdään kirjallisesti 31.3.2018 mennessä, ellei toisin sovita. Vuoden 2019 osalta sopimus tehdään kirjallisesti 28.2.2019 mennessä, ellei toisin sovita.

Neuvotteluissa annetut tiedot ovat luottamuksellisia ja niitä voidaan käyttää vain neuvoteltaessa paikallisesta palkkaratkaisusta.

2.1.2 Palkkaratkaisu muutoin kuin paikallisesti sopimalla

Vuosi 2018

Mikäli paikalliseen sopimukseen ei päästä, palkkoja korotetaan 1.4.2018 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,6 % suuruisella korotuksella. Ellei muusta toteutustavasta sovita, korotuksesta 1,1 % kohdennetaan yleiskorotuksena ja 0,5 % työpaikkakohtaisena eränä eli työnantajan päättämällä tavalla.

Työnantajan päättämän erän suuruus lasketaan tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvien kuukausipalkkaisten työntekijöiden tammikuun 2018 kuukausipalkoista luontoisetuineen.

Vuosi 2019

Mikäli paikalliseen sopimukseen ei päästä, palkkoja korotetaan 1.4.2019 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,6 % suuruisella korotuksella. Ellei muusta toteutustavasta sovita, korotuksesta 0,9 % kohdennetaan yleiskorotuksena ja 0,7 % työpaikkakohtaisena eränä eli työnantajan päättämällä tavalla.

Työnantajan päättämän erän suuruus lasketaan tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvien kuukausipalkkaisten työntekijöiden tammikuun 2019 kuukausipalkoista luontoisetuineen.

Periaatteet paikallisen erän kohdentamisessa

Paikallisen erän tarkoituksena on oikaista mahdollisia vinoumia, tukea oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkanmuodostuksen kannustavuutta sekä palkita työntekijän suoriutumista.

Selvitys paikallisen erän jakamisesta

Erän käytöstä ja jakoperusteista informoidaan henkilöstöä ja mahdolliselle luottamusmiehelle selvitetään erän määräytymisperusteet ja suuruus kahden kuukauden kuluessa erän jakamisesta lukien. Selvityksestä tulee palkkasalaisuus huomioiden käydä ilmi työntekijöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä.

Jos luottamusmiestä ei ole valittu, selvitys annetaan joko muulle työntekijöiden keskuudestaan valitsemalle edustajalle tai koko henkilöstölle.

Luottamusmiesten korvaukset:

Luottamusmiesten korvauksia korotetaan 3,2 %:lla 1.4.2018 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien. Luottamusmieskorvaus on 23,80 euroa 1.4.2018 lukien.

2.2. Palkankorotus vuonna 2020

Vuoden 2020 palkkaratkaisusta neuvotellaan liittojen kesken 31.10.2019 mennessä. Työehtosopimus voidaan irtisanoa päättymään 31.1.2020, mikäli vuoden 2020 palk-

karatkaisusta ei päästä yksimielisyyteen. Kirjallinen irtisanomisilmoitus tulee tällöin saattaa toisen sopijapuolen tietoon viimeistään 30.11.2019.

3 Tekstimuutokset

3.1 Koeaika

Muutetaan työehtosopimuksen 3 §:n 1. kohdan ensimmäinen momentti seuraavanlaiseksi:

Koeaika määräytyy kulloinkin voimassa olevan työsopimuslain mukaan.

Poistetaan 3 §:n 1. kohdan 2. momentti.

3.2 Palkat

Lisätään runkosopimuksen 5 §:ään uusi 3., 4. ja 5. kohta:

3. Tuntipalkkaiselle palkka voidaan maksaa kerran kuukaudessa.
4. Työsuhteen päättyessä palkka maksetaan työsuhteen päättymistä seuraavana yrityksen normaalina palkanmaksupäivänä.
5. Harjoittelijan palkka on 80 % vastaavalle henkilölle muutoin maksettavasta palkasta. Harjoittelijan palkkaa voidaan maksaa enintään 6 kuukauden ajan.

3.3 Työaika

Muutetaan runkosopimuksen 6.4 §:n toiseksi viimeinen virke seuraavanlaiseksi:

Tällöin ei säännöllinen työaika saa ylittää 12 tuntia vuorokaudessa ja 48 tuntia viikossa.

Lisäksi poistetaan muutoksen jälkeen tarpeettomana ko. 6 §:n 4. kohdan viimeinen virke.

3.4 Liukuva työaika

Lisätään runkosopimukseen uusi 6 §:n 7. kohta ja muutetaan tämän jälkeisten momenttien numerointia vastaavasti. Uusi 7. kohta kuuluu seuraavasti:

Jos käytössä on liukuva työaika, voi liukumasaldo olla enintään 60 tuntia. Työntekijän kanssa sopimalla voi saldo olla kuitenkin enintään 100 tuntia.

3.5 Ylityö

Lisätään runkosopimuksen 8 §:n 1. ja 2. kohtien loppuun seuraava virke:

Korvausprosentteista voidaan sopia toisin työntekijän kanssa tai paikallisesti 24 §:n mukaisesti.

3.6 Sunnuntaityö

Lisätään runkosopimuksen 9 §:n 1. kohdan loppuun:

Tästä asiasta voidaan sopia myös toisin työntekijän kanssa tai paikallisesti 24 §:n mukaisesti. Mahdollinen sunnuntaityökorotus voidaan antaa myös vastaavana vapaana.

3.7 Lomaraha

Muutetaan runkosopimuksen 15 §:n 5. kohta seuraavanlaiseksi:

Lomaraha voidaan sopia toimihenkilön kanssa kokonaan tai osittain vaihdettavaksi vastaavaan vapaa-aikaan. Perustellusta syystä työnantaja voi kuitenkin vaihtaa puolet lomarahasta vastaavaksi vapaa-ajaksi.

3.8 Sairausajan palkka

Muutetaan runkosopimuksen 16 §:n 1. kohta kuulumaan seuraavasti:

1. Milloin toimihenkilö estyy tekemästä työtä sairauden vuoksi, eikä hän ole aikaansaanut sairautta tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella, suorittaa työnantaja hänelle toisen sellaisen sairauspäivän alusta alkaen, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä palkkaa seuraavasti:
 - yhden kuukauden sairastumispäivä ja sitä seuraavilta yhdeksältä arkipäivältä

Soveltamisohje: Työntekijä saa sairausajan palkkaa sairastumispäivältä sekä sairastumispäivän jälkeisen toisen päivän alusta alkaen.

Työntekijän tehdessä viisipäiväistä viikkoa maanantaista perjantaihin ja hänen sairastuessaan maanantaina työntekijä saa palkan maanantailta sekä keskiviikosta alkaen.

- neljä kuukautta 4 viikolta
- kolme vuotta 5 viikolta
- viisi vuotta 6 viikolta
- kymmenen vuotta 8 viikolta

Mikäli toimihenkilö on estynyt tekemästä työtä työtapaturman vuoksi, sairausajan palkkaa maksetaan ensimmäisen päivän alusta alkaen edellä mainituilta ajanjaksoilta.

Jos työntekijä sairastuu samaan sairauteen 30 päivän kuluessa työhön palaamisestaan, lasketaan aika, jolta työnantaja on velvollinen suorittamaan sairausajan palkkaa, ikään kuin kysymyksessä olisi yksi sairastumisjakso.

3.9 Paikallinen sopiminen

Lisätään runkosopimukseen uusi 24 § koskien paikallista sopimista ja muutetaan sen jälkeisten määräysten pykälänumerointia vastaavasti. Uusi 24 § kuuluu seuraavasti:

24 § Paikallinen sopiminen

Neuvottelu- ja sopijaosapuolina voivat olla työehtosopimukseen sidottu työnantaja tai tämän edustaja sekä sopimuksen osapuolena olevan työntekijäliiton asettama luottamusmies, jonka edustettavia asia koskee, tai luottamusmiehen puuttuessa muu työntekijöiden valitsema edustaja tai ne työntekijät, joita asia koskee.

3.10 Yhteistoiminta

Lisätään runkosopimukseen uusi 28 §, jolloin numerointi muuttuu vastaavasti:

Niiden runkosopimukseen liittyneiden yritysten ja yhteisöjen, joita koskee yhteistoiminnasta yrityksissä annettu laki, on noudatettava toiminnassaan ko. lakia.

3.11 Sopijaosapuolten erillissopimukset

Muutetaan runkosopimuksen 27 §:n otsikoksi ”Sopijaosapuolten erillissopimukset” sekä poistetaan ko. pykälän 1. kohta.

4 Allekirjoituspöytäkirjaan otettavat kirjaukset

Tämä neuvottelutulos tulee noudatettavaksi myös osana liittojen välillä sovittuja ns. liityntäpöytäkirjoja siltä osin kuin liityntäpöytäkirjassa ei ole sovittu runkosopimusta koskevista poikkeamista.

Helsingissä, helmikuun 15. päivänä 2018

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry

Runkosopimus PALTA-JHL

1 § Sopimuksen ulottuvuus

1. Tämä sopimus tulee noudatettavaksi työehtosopimuksena liittojen välillä tehdyllä pöytäkirjalla, jossa tulee mainita soveltamisala sekä runkosopimusta täydentävät lisäykset ja poikkeamat.
2. Tätä sopimusta noudatetaan Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n jäsenten palveluksessa oleviin toimihenkilöihin ja työntekijöihin (myöh. henkilö) sen mukaisesti, mitä osapuolten kesken on pöytäkirjalla sovittu.

Tämä sopimus ei kuitenkaan koske:

- a) johtoon kuuluvia, kuten esimerkiksi toimitusjohtajaa, toiminnanjohtajaa ja heidän välittömiä esimiesasemassa olevia alaisiaan,

Pöytäkirjamerkintä:

Tämän kohdan piiriin kuuluvat pääasiassa henkilöstöhallinnollista, taloudellista ja toiminnallista vastuuta kantavat johtoon kuuluvat henkilöt,

- b) määräaikaisessa työsuhteessa olevia. Jos työsuhde jatkuu kuitenkin yhdenjaksoisesti yli kolme kuukautta, on henkilö tämän sopimuksen piirissä kulu-
massa olevan työsuhteen alusta lukien,
- c) niitä henkilöitä, joiden työaika on säännöllisesti vähemmän kuin 20 tuntia viikossa.

2 § Työn johto ja jakaminen

1. Työnantajalla on oikeus johtaa ja jakaa työtä sekä ottaa toimeen ja erottaa siitä toimihenkilöitä.

3 § Työsuhteen alkaminen

1. Koeaika määräytyy kulloinkin voimassa olevan työsuhtelainsäädännön mukaan.

2. Osapuolet suosittelivat työsopimuksen tekemistä kirjallisena. Milloin sopimus tehdään suullisesti, kumpikin sopimuspuoli on velvollinen antamaan toiselle kirjallisen todistuksen sovituista ehdoista.

4 § Työsuhteen päätyminen

1. Jollei muusta sovita työnantaja noudattaa seuraavia irtisanomisaikoja:

Irtisanomisaika	Työsuhteen kesto
14 päivää	enintään yksi vuosi
1 kuukausi	yli yhden ja enintään 4 vuotta
2 kuukautta	yli 4 ja enintään 8 vuotta
4 kuukautta	yli 8 ja enintään 12 vuotta,
6 kuukautta	yli 12 vuotta

Jollei muusta sovita henkilön sanoessa työsopimuksen irti on

Irtisanomisaika	Työsuhteen kesto
14 päivää	enintään 5 vuotta
1 kuukausi	yli 5 vuotta

2. Työnantaja, joka ei noudata edellä sovittuja irtisanomisaikoja, on velvollinen suorittamaan työntekijälle täyden palkan irtisanomisajalta. Jos taas työntekijä eroaa työstä irtisanomisaikaa noudattamatta, on hän velvollinen maksamaan työnantajalle irtisanomisajan palkkaa vastaavan summan, jonka työnantaja saa pidättää työntekijälle maksettavasta lopputilistä ottaen huomioon työsopimuslain (TSL) 2 luvun 17§:n määräykset.

Mikäli noudattamatta jättäminen puolin ja toisin koskee vain osaa irtisanomisajasta, käsittää suoritusvelvollisuus sitä vastaavan osan irtisanomisajan palkasta.

3. Työnantajan päätettyä määräaikaiseen työsuhteeseen otetun työntekijän työsuhteen ennen sovittua työkauden päättymistä määräytyy työnantajan vahingonkorvausvelvollisuus työsopimuslain mukaan.

Jos määräaikaiseen työsuhteeseen otettu työntekijä jättää työnsä ennen sovittua työkauden päättymistä, tulee hänen korvata työnantajalle täten aiheuttamansa vahinko, kuitenkin kahden viikon palkka tai jos laiminlyödyn työkauden osa on tätä lyhempi, sen palkkaa vastaava määrä.

4. Mitä on todettu irtisanomisesta, ei sovelleta tapauksissa, joissa työsuhde voidaan lain tai tämän sopimuksen mukaan purkaa tai muutoin lopettaa irtisanomisaikaa noudattamatta.

5. Työsuhteen päättyessä palkka maksetaan tavanomaisena palkanmaksupäivänä.

5 § Palkat

1. Liitot sopivat palkkaperusteista tämän sopimuksen 1 §:n I. kohdassa tarkoitetulla pöytäkirjalla. Palkkaperusteiden mahdollisista muutoksista sovitaan erikseen liittojen välisessä palkkausjärjestelmätyöryhmässä.
2. Jollei työnantajan kanssa ole muuta sovittu, maksetaan palkka toimihenkilön osoittamalle pankkitilille, jossa sen tulee erääntymispäivänä olla toimihenkilön nostettavissa. Palkan erääntyessä sellaisena päivänä, jolloin rahalaitokset pidetään suljettuina, pidetään lähinnä edellistä päivää erääntymispäivänä.
3. Tuntipalkkaiselle palkka voidaan maksaa kerran kuukaudessa.
4. Työsuhteen päättyessä palkka maksetaan työsuhteen päättymistä seuraavana yrityksen normaalina palkanmaksupäivänä.
5. Harjoittelijan palkka on 80 % vastaavalle henkilölle muutoin maksettavasta palkasta. Harjoittelijan palkkaa voidaan maksaa enintään 6 kuukauden ajan.

6 § Työaika

1. Säännöllinen työaika on enintään 7,5 - 8 tuntia vuorokaudessa ja enintään 37,5 - 38 tuntia 15 minuuttia keskimäärin viikossa, ellei paikallisesti toisin sovita.
2. Säännöllistä vuorokautista työaika voidaan, jos siitä etukäteen sovitaan, tilapäisesti pidentää, ei kuitenkaan enempää kuin tunnilla edellyttäen, että viikkotuntien lukumäärä enintään 3 viikon pituisena ajanjaksona tasoittuu edellä 1 kohdan mukaisesti määräytyvään säännölliseen viikkotyöaikaan. Tällöin siitä on sovittava viimeistään sitä päivää edeltävänä työpäivänä, jona pidennettyä työaika ensi kerran sovelletaan.
3. Lepotauko voidaan paikallisesti sopia puolen (1/2) - yhden (1) tunnin pituiseksi. Mikäli toimihenkilö saa esteettömästi poistua työpaikalla lepotauon aikana, ei lepotaukoa lueta työaikaan.
4. Mikäli kausivaihteluista tai vastaavista toiminnallisista syistä on perusteltua, voidaan säännöllinen työaika määritellä keskimääräisesti. Viikkotyöaika tasoittuu tämän sopimuksen mukaisen viikkotyöajan keskimäärään enintään kuuden kuukauden ajanjaksona. Tällöin ei säännöllinen työaika saa ylittää 12 tuntia vuorokaudessa ja 48 tuntia viikossa.

5. Sellaisina viikkoina, joille sattuu arkipyhä, vapunpäivä tai itsenäisyyspäivä muulle arkipäivälle kuin lauantaille, lyhennetään säännöllisen työn määrää arkipyhäksi sattuvan päivän työaikaa vastaavalla määrällä.

Joulu- ja juhannusaatto ovat vapaapäiviä, ellei toiminnan laadusta muuta johdu.

6. Mikäli työaika järjestetään tämän pykälän 2. tai 4. kappaleen mukaisesti taikka päivittäisen säännöllisen työajan alkamis- ja päättymisaikaa ei ole määrätty kiinteäksi, on ennakolta laadittava työtuntijärjestelmä, josta työntekijän työ- ja vapaa-ajat käyvät ilmi. Jos yrityksessä voi olla käytössä liukuva työaika, ovat työaikajärjestelyt liukuvaa työaikaa koskevien säännösten mukaiset.

7. Jos käytössä on liukuva työaika, voi liukumasaldo olla enintään 60 tuntia. Työntekijän kanssa sopimalla voi saldo olla kuitenkin enintään 100 tuntia.

8. Vuosittaista työaikaa pidennetään vuodesta 2017 alkaen 24 tunnilla vuosittaista ansiotasoa muuttamatta. Työajan pidennys toteutetaan seuraavasti:

Vuosittaisen 24 tunnin työajan pidentämisestä ilman ansiotason muutosta sovi-
taan paikallisesti kussakin työpaikassa. Sopijapuolina ovat työehtosopimukseen
sidottu työnantaja ja henkilöstön edustaja (luottamusmies) tai tämän puuttuessa
työntekijät.

Jos paikallista sopimusta ei tehdä, vuosittaisen työajan pidennys 24 tuntia toteu-
tetaan siten, että työnantaja keskusteltuaan työntekijöiden kanssa päättää vuo-
sittain kolme 6 §:n 5. kohdassa mainittua arkipyhää, muuta vapaapäivää ja/tai
tällaisten viikkojen lauantaita työpäiviksi. Näistä on ilmoitettava työntekijälle kah-
ta viikkoa aiemmin. Tällöin kyseisen arkipyhäviikon työaika ei lyhene arkipyhä-
päivän työaikaa vastaavalla määrällä, eikä työtä mahdollisesti pyhäpäivänä teh-
täessä myöskään makseta 9 §:n mukaista sunnuntaityökorvausta. Mikäli käytös-
sä on liukuva työaika ja työntekijällä on käytössä liukumasaldoa, em. kokonaisia
työpäiviä vastaava työaika voidaan vähentää työntekijän liukumasaldosta työn-
antajan kanssa asiasta sopimalla. Mahdollinen loppuosa 24 tunnin työajan pi-
dennyksestä toteutetaan työnantajan määrääminä enintään 40 tuntisina työviik-
koina tai työntekijän kanssa niin sovittaessa vähentämällä vastaava työaika työn-
tekijän liukuvan työajan saldosta.

Pöytäkirjamerkintä:

24 tunnin vuosittainen työajan pidentäminen on tarkoitus toteuttaa
pidentämällä työntekijän säännöllistä työaikaa siten, että työaika-
laissa tarkoitettua ylityötä ei muodostu. Työajan pidennysajalta ei
makseta mitään mahdollisia lisätyö-, ylityö-, sunnuntaityö- tai mui-
ta korvauksia eikä mahdollisia muitakaan vastaavia lisiä.

Osa-aikaisten työaikaa pidennetään osa-aikaisuuden suhteessa. Työajan pi-
dennyksellä ei ole vaikutusta työnantajan lisätyöntarjoamisvelvollisuuteen.

Sopijaosapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että vuosittaisen työajan pidennys 24 tuntia koskee myös tuntityöntekijöitä. Tuntipalkkaisten työajan pidennys toteutetaan paikallisesti sovittavalla tavalla siten, että todellista työaikaa pidennetään vuosiansiota muuttamatta. Työajan pidennys toteutetaan toteutuneen työajan ja mahdollisen osa-aikaisuuden suhteessa kuitenkin siten, että työajan pidennys on enintään 2 tuntia kuukaudessa.

7 § Lisätyö

1. Lisätyöksi luetaan työ, jota tehdään säännöllisen työajan ja pisimmän 6 §:n 1 kohdan säännöllisen työajan välisenä aikana. Lisätyö korvataan yksinkertaisella palkalla, joka lasketaan peruspalkan ja henkilökohtaisen palkanosan yhteismäärästä.

8 § Ylityö

1. Vuorokautista ylityötä on työ, jota tehdään säännöllisen lain mukaisen enimmäistyöajan lisäksi vuorokaudessa ja sitä saadaan teettää lain sallimissa rajoissa. Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka, joka lasketaan 7 §:n mukaisesti. Korvausprosentteista voidaan sopia toisin työntekijän kanssa tai paikallisesti 24 §:n mukaisesti.
2. Viikoittaisella ylityöllä tarkoitetaan työtä, jota tehdään lain mukaisen enimmäistuntimäärän lisäksi viikossa tai keskimääräistä viikkotyöaikaa sovellettaessa jakson aikana ja siitä maksetaan kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka, joka lasketaan 7 §:n mukaisesti. Korvausprosentteista voidaan sopia toisin työntekijän kanssa tai paikallisesti 24 §:n mukaisesti.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Laskettaessa ylityöstä maksettavaa korotettua palkkaa jaetaan peruspalkan ja henkilökohtaisen palkanosan yhteismäärä luvulla 163 silloin, kun säännöllinen työaika on 38 tuntia 15 minuuttia viikossa ja 160 silloin kun säännöllinen työaika on 37,5 tuntia viikossa.

Pöytäkirjamerkintä 2:

Ylityöstä maksettava palkka voidaan sopia vaihdettavaksi vapaa-aikaan.

9 § Sunnuntaityö

1. Työaikalainsäädännön piirissä oleville toimihenkilöille maksetaan sunnuntaityöstä, jolla tarkoitetaan sunnuntaina, muuna kirkollisena juhlapäivänä, vapunpäivänä ja itsenäisyyspäivänä tehtyä työtä, muun siltä ajalta tulevan palkan lisäksi sunnuntaityökorotuksena yksinkertainen palkka, joka lasketaan 7 §:n mukaisesti. Tästä asiasta voidaan sopia myös toisin työntekijän kanssa tai paikallisesti 24 §:n mukaisesti. Mahdollinen sunnuntaityökorotus voidaan antaa myös vastaavana vapaana.

10 § Erilliskorvaukset

1. Työaikalainsäädännön ulkopuolella olevalle toimihenkilölle suoritetaan toimihenkilön kanssa sovittava erillinen korvaus säännöllisen työajan ulkopuolella järjestettävistä tilaisuuksista, mikäli hän tekee työtä poikkeuksellisesti siten, että työnantaja voi valvoa hänen työajan käyttöönsä.
2. Muiden toimihenkilöiden kanssa voidaan 7 ja 8 §:ien estämättä tehdä vastaava sopimus.

11 § Lepoajat

1. Toimihenkilöille on sunnuntain ajaksi annettava vähintään 35 tunnin viikkolepo. Kuitenkin voidaan mainitun pituinen viikkolepo antaa viikon muunakin aikana, jos työtä sen laadun vuoksi tehdään kaikkina viikonpäivinä tai jos toimihenkilöä tarvitaan tilapäisesti työhön, sunnuntaina suoritettavan työn säännöllisen kulun turvaamiseksi.
2. Tämän pykälän säännöksistä voidaan kuitenkin tehdä poikkeuksia:
 - a) milloin toimihenkilön säännöllinen työaika vuorokaudessa on enintään 3 tuntia;
 - b) milloin toimihenkilöä tarvitaan hätätyössä;
 - c) milloin työn tekninen laatu ei salli joidenkin toimihenkilöiden täydellistä työstä vapauttamista;
 - d) milloin toimihenkilöä tarvitaan tilapäisesti työhön hänen viikkoleponsa aikana.

12 § Palkan osittaminen

1. Kuukausipalkka ositetaan esimerkiksi silloin, kun työsuhde alkaa tai päättyy muuna ajankohtana kuin palkanmaksukauden alussa tai puolivälissä tai kun toimihenkilö on ollut pois työstä työnantajan olematta palkanmaksuvelvollinen.

Poissaolo voidaan sovittaessa korvata myös vastaavalla määrällä työtunteja.

2. Laskettaessa päiväpalkkaa käytetään jakajana kuukauteen sisältyvien työtuntijärjestelmän mukaisten säännöllisten työpäivien lukumäärää. Paikallisesti voidaan sopia myös kiinteän jakajan käyttämisestä.
3. Laskettaessa päivää lyhyempien jaksojen palkkaa käytetään tuntipalkkakajakajaa.

13 § Matkakustannukset ja päivärahat

1. Matkakustannusten korvausten ja päivärahojen suuruuden ja maksuperusteiden osalta noudatetaan, ellei toisin ole sovittu, kulloinkin voimassa olevia verohallituksen antamia ohjeita.

14 § Vuosiloma

1. Toimihenkilö saa vuosilomaa voimassa olevan vuosilomalain mukaan, ellei muusta ole sovittu. Kuukausipalkan jakajana käytetään lukua 25.

15 § Lomaraha

1. Työntekijälle maksetaan lomarahana 50 % hänen lakisääteisen vuosilomansa palkasta vuosilomapalkan maksamisen yhteydessä, ellei paikallisesti toisin sovi-ta.
2. Lomaraha maksetaan myös, mikäli toimihenkilö välittömästi ennen vuosiloman alkamista tai vuosiloman päätyttyä työsuhteen kestäessä on ollut poissa työstä työnantajan suostumuksella tai vuosilomalain 2 luvun 7 §:ssä mainitun syyn ta-kia.
3. Lomaraha maksetaan myös vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyvälle toimihenkilölle sekä toimihenkilölle, joka asevelvollisuuden suorittamisen jälkeen palaa työhön palvelukseen kutsutun asevelvollisen työ- ja virkasuhteen jatkumi-sesta annetun lain edellyttämällä tavalla.
4. Mikäli työnantaja on muusta kuin toimihenkilöstä johtuvasta syystä irtisanonut hänen työsopimuksensa päättymään vuosiloman aikana siten, että toimihenkilö työsuhteen päättymisen vuoksi on estynyt palaamasta työhön, toimihenkilö ei tästä syystä johtuen menetä oikeuttaan lomarahaan.
5. Lomaraha voidaan sopia toimihenkilön kanssa kokonaan tai osittain vaihdetta-vaksi vastaavaan vapaa-aikaan. Perustellusta syystä työnantaja voi kuitenkin vaihtaa puolet lomarahasta vastaavaksi vapaa-ajaksi.

16 § Sairausajan palkka

1. Milloin toimihenkilö estyy tekemästä työtä sairauden vuoksi, eikä hän ole aikaan-
saanut sairautta tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella, suorittaa työnantaja
hänelle toisen sellaisen sairauspäivän alusta alkaen, joka työssä oltaessa olisi
ollut työntekijän työpäivä palkkaa seuraavasti:

- yhden kuukauden sairastumispäivä ja sitä seuraavilta yhdeksältä arkipäivältä

Soveltamisohje:

Työntekijä saa sairausajan palkkaa sairastumispäivältä sekä sairastumispäivän jälkeisen toisen päivän alusta alkaen.

Työntekijän tehdessä viisipäiväistä viikkoa maanantaista perjantaihin ja hänen sairastuessaan maanantaina työntekijä saa palkan maanantailta sekä keskiviikosta alkaen.

- neljä kuukautta 4 viikolta
- kolme vuotta 5 viikolta
- viisi vuotta 6 viikolta
- kymmenen vuotta 8 viikolta

Mikäli toimihenkilö on estynyt tekemästä työtä työtapaturman vuoksi, sairausajan palkkaa maksetaan ensimmäisen päivän alusta alkaen edellä mainituilta ajanjaksoilta.

Jos työntekijä sairastuu samaan sairauteen 30 päivän kuluessa työhön palaamisestaan, lasketaan aika, jolta työnantaja on velvollinen suorittamaan sairausajan palkkaa, ikään kuin kysymyksessä olisi yksi sairastumisjakso.

2. Milloin toimihenkilö saa sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan oikeuttavalta ajalta sairausajan palkkaa, hän luovuttaa viipymättä työnantajalle sairausvakuutuslain mukaan työnantajalle palautettavan päivärahan hakemista varten tarvittavat selvitykset.
3. Mikäli työntekijä oman sairautensa tai muusta syystä aiheutuneen työkyvyttömyyden vuoksi keskeyttää vanhempainlomansa tai hoitovapaansa, ei työnantajalla ole velvollisuutta maksaa sairausajan palkkaa ajalta, jonka vanhempainloma tai hoitovapaajakso olisi kestänyt.
4. Sairausajan palkasta vähennetään, mitä toimihenkilö saa saman työkyvyttömyyden takia samalta ajanjaksolta päivärahaa tai siihen verrattavaa korvausta lain tai sopimuksen perusteella. Jos sairausajan palkka on maksettu, ennen kuin jon-

kin edellä mainituista korvauksista on suoritettu, työnantajalla on oikeus nostaa korvaus tai saada määrä takaisin toimihenkilöitä, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrän.

5. Toimihenkilö on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työnantajalle sellaisesta sairastumisestaan, jonka takia hän on estynyt saapumasta työhön.
6. Vaadittaessa toimihenkilön on esitettävä työkyvyttömyydestään lääkärintodistus tai muu työnantajan hyväksymä selvitys. Mikäli työnantaja tällöin nimeää käytettävän lääkärin, suorittaa työnantaja lääkärintodistuksen hankkimisesta aiheutuvat kustannukset.

17 § Lääkärintarkastukset

Työnantaja ei vähennä toimihenkilön säännölliseltä työajalta tulevaa palkkaa alla mainituissa tapauksissa. Edellytyksenä kuitenkin on, että tarkastukset ja tutkimukset on järjestetty työajan tarpeetonta menetystä välttämällä, ettei tarkastuksia ole voitu hoitaa työajan ulkopuolella ja että niistä on ilmoitettu etukäteen työnantajalle.

1. Muut kuin lakisääteiset lääkärintarkastukset

Toimihenkilö käy sairauden toteamiseksi välttämättömässä lääkärintarkastuksessa ja tarkastukseen liittyvässä lääkärin määräämässä laboratorio- ja röntgen-tutkimuksessa. Tämä koskee myös lääkärintutkimuksesta aiheutuvaa työkyvyttömyyttä sekä sairausoireiden vuoksi tapahtuvaa tarkkailua tai tutkimusta sairaalassa.

Toimihenkilö käy aikaisemmin todetun sairauden johdosta lääkärintarkastuksessa. Tämä koskee seuraavia tapauksia:

- sairauden olennaisesti pahentuessa toimihenkilön on tarpeen hakeutua lääkärintarkastukseen
- krooninen sairaus edellyttää lääkärintarkastusta ja kysymyksessä on ao. erikoisalalan lääkärin suorittama tarkastus hoidon määrittelemiseksi
- muun aikaisemmin todetun sairauden hoidon määrittelemiseksi tarpeellinen lääkärintarkastus, jos palvelua ei ole saatavissa työajan ulkopuolella
- syöpäsairauden edellyttämän hoitotoimenpiteen aiheuttama työ- kyvyttömyys

2. Raskauteen liittyvät lääkärintarkastukset ja tutkimukset

Toimihenkilö käy lääkärin tai terveyskeskuksen todistuksen hankkimiseksi välttämättömässä tarkastuksessa saadakseen äitiyspäivärahan.

3. Lakisääteiset lääkärintarkastukset

Toimihenkilö käy sellaisessa terveystarkastuksessa, jota tarkoitetaan lakisääteistä työterveyshuoltoa koskevassa valtioneuvoston päätöksessä ja joka on hyväksytty työterveyshuollon suunnitelmassa. Tämä koskee myös niitä terveydenhoitolaisten edellyttämiä tutkimuksia, joihin työnantaja lähettää toimihenkilön.

4. Äkillinen hammassairaus

Jos äkillinen hammassairaus ennen hoitotoimenpiteitä aiheuttaa työntekijän työkyvyttömyyden, joka vaatii samana päivänä tai saman työvuoron aikana annettavaa hoitoa, hoitotoimenpiteen ajalta, mikäli hänen ei onnistu saada hoitoa työajan ulkopuolella. Työkyvyttömyys ja hoidon kiireellisyys osoitetaan hammaslääkärin antamalla todistuksena.

18 § Lyhyt tilapäinen poissaolo

1. Toimihenkilön palkasta ja vuosilomasta ei pidä vähentää hänen perheensä piirissä sattuvan äkillisen sairaustapauksen tai läheisen omaisen kuoleman takia annettavaa lyhyttä tilapäistä lomaa.
2. Alle 10-vuotiaan tai vammaisen lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan lapsen huoltajalle palkkaa 17 §:n ja siinä mainittujen menettelytapaa koskevien määräysten mukaisesti kolmelta kalenteripäivältä, mikäli toimihenkilö osoittaa lääkärin-todistuksella lapsen hoidon vaativan välttämättä vanhemman läsnäoloa. Palkkalisuuden edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä tai, että toimihenkilö on yksinhuoltaja.
3. Toimihenkilö saa paikallisen vapaapäivän omia vihkiäisiään varten, mikäli vihkimispäivä on hänen työpäivänsä.
4. Toimihenkilö saa paikallisen vapaapäivän 50- ja 60-vuotispäivänään, jos merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen.
5. Asevelvollisen toimihenkilön osallistuminen asevelvollisten kutsuntatilaisuuteen ei aiheuta hänen ansionsa alenemista.
6. Jos henkilö osallistuu reservin kertausharjoitukseen, maanpuolustuskursseille tai väestönsuojelulain mukaiseen koulutukseen, maksetaan hänelle palkka ja kertausharjoitusten osalta palkan ja reserviläispalkan erotus osallistumispäivältä.
7. Henkilön palkkaa ei vähennetä sen vuoksi, että hän osallistuu jäsenenä allekirjoittajajärjestön tai sen jäsenjärjestön ylimpien päättävien elinten työehtosopimusasioita käsittelevään kokoukseen.

19 § Perhevapaat

1. Henkilön äitiys-, isyys- ja vanhempainloma sekä hoitovapaa määräytyvät työsuojelulain ja sairausvakuutuslain perusteella.
2. Äitiysloman ajalta suoritetaan kolmen kuukauden ajalta palkkaa edellyttäen, että työsuhte on jatkunut kuusi kuukautta. Äitiysloman ajalta ei suoriteta palkkaa, milloin se alkaa ilmoitetun hoitovapaan aikana.

20 § Ryhmähenkivakuutus

Työnantaja toteuttaa kustannuksellaan toimihenkilöitä koskevan ryhmähenkivakuutuksen siten kuin siitä on keskusjärjestöjen välillä sovittu.

21 § Luottamusmies

1. Kunkin työnantajan järjestäytyneillä toimihenkilöillä on oikeus keskuudestaan valita luottamusmies ja varaluottamusmies toimimaan heidän valtuuttamanaan asioissa, jotka koskevat tämän työehtosopimuksen tulkintaa tai muita työsuhteeseen liittyviä kysymyksiä.
2. Luottamusmiehenä olevaa toimihenkilöä ei tämän tehtävän vuoksi saa painostaa eikä työstä erottaa.
3. Luottamusmiehen valinnasta ilmoitetaan kirjallisesti työnantajalle tai tämän edustajalle.
4. Luottamusmieskorvaus on 23,08 euroa kuukaudessa 1.3.2016 lukien.

22 § Kokoontuminen työpaikoilla

1. Tämän työehtosopimuksen osapuolena olevalla liitolla, sen rekisteröidyllä alayhdistyksellä ja sen työpaikalla olevalla osastolla, työhuonekunnalla tai vastaavalla on mahdollisuus työajan ulkopuolella (ennen työajan alkamista, ruokatauolla tai välittömästi työajan päätyttyä, sekä erikseen sovittaessa myös viikkolepoon kuuluvana aikana) järjestää kokouksia työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä seuraavin edellytyksin:
 - a) Kokouksen pidosta työpaikalla tai tässä pykälässä tarkoitettussa muussa paikassa on työnantajan kanssa sovittava, mikäli mahdollista, kolme päivää ennen aiottua kokousta.
 - b) Työnantaja osoittaa kokouspaikan, joka on joko työpaikalla tai sen läheisyydessä työnantajan hallinnassa oleva tarkoitukseen soveltuva paikka. Ellei tällaista ole, on kysymyksestä tarvittaessa neuvoteltava tarkoituksenmukaisen ratkaisun löytämiseksi. Kokouspaikkaa valittaessa on huomiota kiinnitettävä mm. siihen, että työturvallisuudesta, työhygieniasta ja paloturvallisuudesta

annettuja määräyksiä voidaan noudattaa ja että kokous ei häiritse liike- tai tuotantotoimintaa.

- c) Pidettävän kokouksen menosta ja järjestyksestä sekä kokoustilojen siisteydestä vastaavat kokoustilojen varauksen tehnyt järjestö ja järjestäjä. Järjestön luottamushenkilöiden tulee olla kokouksessa saapuvilla.
- d) Kokouksen järjestäjillä on oikeus kutsua kokoukseen työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton ja sen alayhdistyksen sekä asianomaisten keskusjärjestöjen edustajia.
- e) Työntekijäliiton ja sen tämän pykälän 1. momentissa mainitun alaosaston ilmoituksia ja tiedotuksia saadaan työpaikalla kiinnittää sitä varten asetetulle ilmoitustaululle.

23 § Jäsenmaksujen periminen

1. Mikäli henkilö on antanut siihen valtuutuksen, työnantaja perii liiton jäsenmaksut toimihenkilön palkasta ja henkilölle annetaan vuoden päätyttyä verotusta varten todistus pidätetystä summasta,
2. Työnantaja suorittaa kertyneet jäsenmaksut liiton ilmoittamalle pankkitilille annettujen ohjeiden mukaisesti.

24 § Paikallinen sopiminen

Neuvottelu- ja sopijaosapuolina voivat olla työehtosopimukseen sidottu työnantaja tai tämän edustaja sekä sopimuksen osapuolena olevan työntekijäliiton asettama luottamusmies, jonka edustettavia asia koskee, tai luottamusmiehen puuttuessa muu työntekijöiden valitsema edustaja tai ne työntekijät, joita asia koskee.

25 § Paikallinen sopiminen poikkeustilanteissa (selviytymislauseke)

Sopijaosapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että työehtosopimuksen palkka- tai muista taloudellisista etuuksista koskevista vähimmäisehdoista voidaan paikallisesti sopia toisin siten, kun jäljempänä on sovittu.

Sopijapuolina ovat työehtosopimukseen sidottu työnantaja ja henkilöstön edustaja (luottamusmies) tai tämän puuttuessa työntekijät.

Osapuolet voivat tehdä erittäin painavista, poikkeuksellisista ja tilapäisistä taloudellisista syistä työnantajan toiminnan ja työpaikkojen turvaamiseksi sopimuksen silloin, kun paikallisesti yhdessä todetaan, että käsillä on poikkeuksellinen kriisitilanne. Taloudellisten syiden on koskettava koko yritystä / yhteisöä ja työnantaja antaa selviytyksen muista toimenpiteistä, jotka työnantaja on toteuttanut tai toteuttaa kriisisopi-

muksen voimassa ollessa turvatakseen niiden työntekijöiden työpaikat, joita kriisiosopimus koskee. Yrityksen taloudellisten ja toiminnallisten olosuhteiden muututtua olennaisesti, kumpi tahansa osapuoli voi irtisanoa sopimuksen 3 kuukauden irtisanomisajalla määräajasta riippumatta.

Tässä tarkoitettu sopimus voidaan tehdä määräajaksi ja enintään vuodeksi, ellei paikallisesti toisin sovita

Muutoin noudatetaan, mitä paikallisesta sopimisesta on työehtosopimusosapuolten välillä sovittu.

26 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

1. Tämän sopimuksen tulkintaa, soveltamista tai rikkomista koskevista erimielisyyksistä on neuvoteltava ao. työnantajan ja työntekijöiden tai luottamusmiehen välillä.
2. Niissä tapauksissa, jolloin paikalliset neuvottelut johtavat tulokseen, ja toinen osapuoli sitä haluaa, on asiasta laadittava muistio, jonka molemmat osapuolet allekirjoittavat ja jossa on lyhyesti mainittu neuvoteltu asia. Jos paikalliset neuvottelut eivät johda tulokseen ja toinen osapuoli haluaa alistaa asian liittojen ratkaistavaksi, on asiasta laadittava muistio, jonka molemmat osapuolet allekirjoittavat ja jossa on lyhyesti mainittu erimielisyyttä koskeva asia ja tosiseikat ja molempien osapuolten kanta.
3. Sopijapuolten välillä käytävät neuvottelut on pyrittävä aloittamaan viikon kuluessa siitä, kun jompikumpi sopijapuoli on asiasta ilmoittanut.
4. Ellei liittojen ja mahdollisissa keskusliittojen välisissä neuvotteluissa saavuteta yhteisymmärrystä, voidaan asia saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

27 § Työrauhavelvoite ja seuraamukset sopimusrikkomuksista

Kaikki työtaistelutoimenpiteet, jotka kohdistuvat tähän sopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksityiseen määräykseen, ovat kielletyt.

28 § Yhteistoiminta

Niiden runkosopimukseen liittyneiden yritysten ja yhteisöjen, joita koskee yhteistoiminnasta yrityksissä annettu laki, on noudatettava toiminnassaan ko. lakia.

29 § Sopijaosapuolten erillissopimukset

1. Tämän sopimuksen osana noudatetaan lisäksi seuraavia sopimuksia:

Luottamusmiessopimus
Koulutussopimus

30 § Sopimuksen voimassaolo

1. Tämä sopimus tulee voimaan 1.2.2018 ja on voimassa 31.1.2021 saakka.

Työehtosopimus voidaan irtisanoa päättymään myös 31.1.2020, mikäli vuoden 2020 palkkaratkaisusta ei päästä yksimielisyyteen 31.10.2019 mennessä. Kirjallinen irtisanomisilmoitus tulee tällöin saattaa toisen sopijaosapuolen tietoon viimeistään 30.11.2019.

2. Työehtosopimuksen irtisanominen on suoritettava vähintään kahden kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen. Sopimuksen irtisanojan on irtisanomisen yhteydessä jätettävä muutosesityksiä koskeva yksilöidyt esitykset toiselle sopijapuolelle. Ellei näin menetellä, on irtisanominen mitätön.

3. Tämän sopimuksen määräykset ovat voimassa siksi, kunnes uusi sopimus on tullut voimaan tai sopijapuolten väliset neuvottelut jommankumman neuvotteluosapuolen toimesta on todettu päättyneiksi.

Helsingissä 15. päivänä helmikuuta 2018

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry