

Sisällysluettelo

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA	3
TYÖEHTOSOPIMUS	19
1 § Sopimuksen soveltamisala	19
2 § Yleiset sopimukset.....	19
3 § Työsopimus	19
4 § Koeaika	19
5 § Työsuhteen päätyminen	19
6 § Työaika.....	20
7 § Ylityö.....	23
8 § Palkanmaksu	23
9 § Keskituntiansio	24
10 § Matkakorvaus ja päiväraha.....	24
11 § Urakkatyö	25
12 § Arkipyhäkorvaus	25
13 § Kutsunnat ja reservin kertausharjoitukset.....	26
14 § Sairausajan palkanmaksun edellytykset	26
15 § Lapsen sairastuminen	28
16 § Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa.....	29
17 § Vuosiloma ja lomараha	29
18 § Ammattiyhdistysjäsenmaksut	30
19 § Luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut.....	30
20 § Suojavaatetus.....	32
21 § Työrauhavelvoite	33
22 § Neuvottelujärjestys	33
23 § Muita määräyksiä	33
24 § Paikallinen sopiminen.....	34
25 § Sopimuksen voimassaolo ja irtisanominen.....	34
26 § Sopimuskappaleet.....	34
PALKKASOPIMUS	35
1 § Palkkaryhmittely	35
2 § Aikapalkat	37
3 § Sosiaalisesti yritykseksi muuttuneiden työkeskusten työntekijöiden palkkaus	38
4 § Ilta- ja yötyö	40

5 §	Työkohtaiset ja olosuhdelisät	41
6 §	Harjoittelijoiden ja oppisopimuskoulutuksessa olevien työntekijöiden palkkaus	41
7 §	Palkkausta koskevat erityismääräykset	41
8 §	Voimassaoloaika	41
LIITE 1 HENKILÖSTÖN EDUSTAJAT JA TIEDOTUSTOIMINTA		42
LIITE 2 KOULUTUSMÄÄRÄYKSET		47

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

TYÖKESKUKSIA JA SOSIAALISEKSI YRITYKSEKSI MUUTTUNEITA TYÖKESKUKSIA KOSKEVA TYÖEHTOSOPIMUS 2018 – 2021

1. Sopimuskausi

Sopimuskausi alkaa 1.2.2018 ja päättyy 31.1.2021. Työehtosopimus jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, jollei sopimusta viimeistään kahta kuukautta ennen sopimuskauden päättymistä ole kummaltakaan puolelta irtisanottu.

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

2.1. Palkankorotukset vuosina 2018 ja 2019

Vuosi 2018

Ellei luottamusmiehen kanssa muusta korotustavasta sovita, palkkoja korotetaan 1.4.2018 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,6 % suuruisella korotuksella. Ellei muusta toteutustavasta luottamusmiehen kanssa sovita, korotuksesta 1,1 % suoritetaan yleiskorotuksena ja 0,5 % työnantajan päättämällä tavalla yrityskohtaisena eränä. Erän suuruus määritellään tammikuun 2018 tuntipalkoista luontoisetuineen.

Vuosi 2019

Ellei luottamusmiehen kanssa muusta korotustavasta sovita, palkkoja korotetaan 1.4.2019 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,6 % suuruisella korotuksella. Ellei muusta toteutustavasta luottamusmiehen kanssa sovita, korotuksesta 1,1 % suoritetaan yleiskorotuksena ja 0,5 % työnantajan päättämällä tavalla yrityskohtaisena eränä. Erän suuruus määritellään tammikuun 2019 tuntipalkoista luontoisetuineen.

Vuoden 2018 ja 2019 palkkaratkaisun toteutustavasta, suuruudesta ja ajankohdasta voidaan paikallisesti sopia myös edellä selostetusta poike-

ten. Tämä koskee esimerkiksi niin sanotussa selviytymislausekkeessa tarkoitettuja tilanteita. Sopimus tehdään luottamusmiehen kanssa.

Periaatteet paikallisen erän kohdentamisessa

Paikallisen erän tarkoituksena on tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla ja oikaista mahdollisia vinoumia.

Selvitys paikallisen erän jakamisesta

Erän käytöstä ja jakoperusteista informoidaan henkilöstöä, ja 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 työntekijöiden palkankorotusten kokonaismäärä.

Mikäli selvitystä ei anneta, erä jaetaan yleiskorotuksena. Selvitystä ei tarvitse antaa, jos luottamusmiehen kanssa on sovittu tai työnantaja on päättänyt jakaa palkankorotuksen yleiskorotuksena.

Taulukkopalkat ja henkilöstön edustajien korvaukset

Työehtosopimuksen mukaisia taulukkopalkkoja korotetaan yleiskorotuksen määrällä 1.4.2018 ja 1.4.2019 lukien.

Henkilöstön edustajien korvauksia korotetaan 3,2 %:lla 1.4.2018 lukien. Korvaus pyöristetään seuraavaan täyteen euroon.

Palkkataulukot ovat allekirjoituspöytäkirjan liitteenä.

2.2. Palkkaratkaisu 2020

Osapuolet tarkastelevat syksyllä 2019 yleistä taloudellista tilannetta, työllisyyden, viennin ja kilpailukyvyn kehitystä sekä toimialan että yritysten taloudellista tilannetta. Arvioinnin perusteella osapuolet neuvottelevat 30.11.2019 mennessä vuoden 2020 palkkaratkaisun tasosta ja rakenteesta. Mikäli palkkaratkaisusta ei päästä yksimielisyyteen, voi kumpikin sopimusosapuoli kirjallisesti 30.11.2019 mennessä irtisanoa tämän sopimuksen päättämään 31.1.2020.

3. Työehtosopimuksen tekstimuutokset

3.1. Työehtosopimukseen

TES 2 § Yleiset sopimukset

Muutetaan teksti kuulumaan seuraavalla tavalla:

Työehtosopimuksen osana noudatettuja yleisiä sopimuksia noudatetaan siltä osin työehtosopimuksen osana, kun sopimusmääräykset sisältyvät tähän työehtosopimukseen tai sen liitteisiin.

TES 4 § Koeaika

Täsmennetään teksti seuraavaan muotoon:

Kullakin tämän sopimuksen piiriin kuuluvalla työntekijällä on kulloinkin voimassa olevan työsopimuslain mukainen koeaika, jonka kuluessa työsopimus voidaan kummaltakin puolen purkaa irtisanomisaikaa noudattamatta. Koeajasta on työsopimusta solmittaessa erikseen ilmoitettava työntekijälle.

TES 5 § Työsuhteen päätyminen

Täsmennetään tekstiä siten, että myös työnantajan irtisanomisaikoja koskevan kappaleen perään lisätään teksti:

Irtisanomisajasta voidaan sopia yksittäistapauksissa toisin.

TES 6.2 § Työajan lyhennys

Korjataan kirjoitusvirhe 2. kohdan ensimmäisessä kappaleessa:

Työntekijän säännöllinen viikoittainen työaika on tällöin 38 tuntia 45 15 minuuttia.

TES 6.4 § Vapaapäivät

Lisätään 1. kappaleen perään liittojen välillä 20.4.2011 sovittu soveltamisohje:

Soveltamisohje: Yllä olevan kohdan tarkoittamilta lauantapäiviltä ei makseta palkkaa, ellei kyseisenä lauantaina ole työvuoroa. Arkipyhän

vuoksi tekemättä jäänyttä työvuoroa ei tule kuitenkaan siirtää sen jälkeiselle lauantaille.

TES 7 § Ylityö

Lisätään 2. kappaleen (Vuorokautinen ylityö) loppuun:

Luottamusmiehen kanssa voidaan yksittäisissä tapauksissa tai tiettyä ajanjaksoa koskien sopia toisin korotusprosentista, kuitenkin niin, että korotusprosentti on aina vähintään puolet edellä mainituista prosenteista.

TES 14 § Muutetaan otsikoksi ”Sairausajan palkanmaksun edellytykset”

Poistetaan seuraavat tekstit:

~~Jos sairauden aiheuttama työkyvyttömyys on jatkunut sen pituisen ajan, jonka kuluttua lain säätämässä sairausvakuutuksessa on alkanut oikeus päivärahaan, maksaa työnantaja palkan myös odotuspäiviltä.~~

~~**Pöytäkirjamerkintä 1:**~~

~~Työntekijälle, jonka työsuhde on ennen sairauden alkua jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään yhden vuoden, sairausajan palkka maksetaan ensimmäisen sellaisen sairauspäivän alusta lukien, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä.~~

ja otetaan niiden tilalle teksti:

Pöytäkirjamerkintä 1

Kun työkyvyttömyys johtuu sairaudesta, sairausajan palkkaa maksetaan toisen sellaisen sairauspäivän alusta lukien, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä. Kun työkyvyttömyys johtuu työtapaturmasta, sairausajan palkkaa maksetaan ensimmäisen sellaisen sairauspäivän alusta lukien, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä.

Pöytäkirjamerkintä koskee 1.2.2018 jälkeen alkavia uusia työkyvyttömyyksiä, eikä siihen perustuen voida muuttaa sitä ennen mahdollisesti tehtyjä sairausajan palkkaa koskevia palkanmaksupäätöksiä.

TES 17 § Vuosiloma ja lomarahat

Poistetaan kokonaan seuraava teksti:

~~Tämän ohella noudatetaan keskusjärjestöjen välillä 21.3.2005 tai sen jälkeen allekirjoitettua lomapalkkasopimusta (liite 3).~~

TES 19 §

A Luottamusmiehen vaalin toimittaminen

Lisätään loppuun: Valitusta luottamusmiehestä ja varaluottamusmiehestä on ilmoitettava työnantajalle kirjallisesti.

B Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun korvaus

Poistetaan kokonaan viimeinen virke:

~~Tämä korvaus on voimassa 31.1.2017 asti.~~

TES 24 § Paikallinen sopiminen

Poistetaan yliviivattu:

... sekä lähetettävä tiedoksi ja tarkastettavaksi työehtosopimuksen allekirjoittaneille liitoille. ...

3.2. Työehtosopimuksen liitteisiin

1. Poistetaan nykyisen työehtosopimuksen liite 1 Yleissopimus sellaisena kuin se on sisällytetty työehtosopimukseen. Henkilöstön edustajia ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa koskevat määräykset kirjataan työehtosopimuksen uudeksi liitteeksi 1 alla olevan mukaisesti.

2. Poistetaan liite 2 Lomapalkkasopimus kokonaan

Liitot toteavat, että niiltä osin, kuin itse työehtosopimuksessa ei ole toisin sovittu, liitteen asioissa noudatetaan kulloinkin voimassa olevaa lainsäädäntöä. Lisäksi huolehditaan siitä, että lomapalkkasopimuksen 3 §:ssä sovitut asiat huomioidaan työehtosopimuksessa korvaamalla työehtosopimuksen 17 §:n 1. kohdan toinen kappale alla olevalla kirjauksella:

Vuosiloman pituutta määrättäessä työsuhteen veroiseksi luetaan aika, joksi työntekijälle on annettu vapautusta työstä oman ammattiliittonsa edustajiston tai hallituksen tai näitä vastaavan hallintoelimen kokoukseen osallistumista varten. Samoin pidetään työssäolon veroisena myös aika, joksi vapautusta on annettu Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:n valtuuston tai hallituksen kokoukseen osallistumista varten. Työntekijän tulee vapautusta pyytäessään esittää asianmukainen selvitys kokoukseen osallistumiseen tarvittavasta ajasta.

2. Poistetaan liite 3 Irtisanomissuojasopimus kokonaan

Liitot toteavat, että niiltä osin, kuin itse työehtosopimuksessa ei ole toisin sovittu, liitteen asioissa noudatetaan kulloinkin voimassa olevaa lainsäädäntöä.

Sisällytetään työehtosopimukseen seuraavat liitteet 1 Henkilöstön edustajat ja henkilöstön välinen yhteistoiminta ja 2 Koulutusmääräykset:

LIITE 1 HENKILÖSTÖN EDUSTAJAT JA TIEDOTUSTOIMINTA

Liitot korostavat, että on tärkeää, että työpaikoilla huolehditaan jatkuvasti työnantajien ja työntekijöiden välisestä keskustelusta sekä yhteistyöstä. Avoimeen vuorovaikutukseen perustuvalla yhteistoiminnalla kehitetään päätöksentekoa työpaikoilla, lisätään tuottavuutta, työhyvinvointia sekä työn mielekkyyttä ja edistetään tasa-arvon ja tasapuolisuuden toteutumista.

Yhteistoiminnassa tulee noudattaa kulloinkin voimassaolevaa lainsäädäntöä, kuten työsopimuslakia, lakia yhteistoiminnasta yrityksissä ja lakia työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta. Mainitut lait eivät ole työehtosopimuksen osa. Jäljempänä mainitut pykälät ja mahdolliset poikkeamat lainsäädännöstä sen sijaan sitä ovat.

LUOTTAMUSMIEHEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN ASEMA

Vapautus työstä

Tehtäviensä hoitamista varten luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle järjestetään tarvittaessa tilapäisesti, säännöllisesti toistuen tai kokonaan vapautus työstään. Muille yrityksen ja henkilöstön väliseen yhteistoimintaan osallistuville henkilöstön edustajille järjestetään tarvittaessa tilapäisesti vapautus työstä. Arvioitaessa vapautuksen tarvetta on huomiota kiinnitettävä muun muassa ao. henkilöstöryhmään kuuluvien työntekijöiden lukumäärään, tuotannon ja toiminnan luonteeseen sekä tehtävien määrään.

Mikäli luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu on vapautettu säännöllisesti toistuviksi määräajoiksi työstään, tulee hänen hoitaa tehtävänsä pääsääntöisesti sinä aikana. Välttämättömien asioiden hoitamista varten tulee työnjohdon kuitenkin antaa vapautusta työstä muunakin työn kannalta sopivana aikana. Työnantaja korvaa luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun ansionmenetyksen edellä mainituilta ajoilta.

Ellei työsuojeluvaltuutetun vapauttamiseksi työstä ole muuta työsuojeluvaltuutettu saa tarvittavan vapautuksen työstään. Vapautus on kuitenkin aina vähintään neljä tuntia neljän perättäisen viikon aikana.

Mikäli luottamusmies- ja työsuojelutehtävät on yhdistetty samalle henkilölle, tämä otetaan lisäävänä tekijänä huomioon työstä vapautuksesta sovittaessa.

Ansionmenetyksen korvaaminen

Työnantaja korvaa sen ansion, jonka tässä sopimuksessa tarkoitettu henkilöstön edustaja menettää työaikana joko paikallisessa neuvottelussa työnantajien edustajien kanssa tai toimiessaan muuten työnantajan kanssa sovituissa tehtävissä.

Jos luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu, työsuojelutoimikunnan tai muun työsuojelutoimikuntaa vastaavan yhteistoimintaelimen jäsen suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan näin menetetyistä ajasta ylityökorvaus TES 7 §:n mukaisesti, ellei muuta käytäntöä ole vakiintuneesti noudatettu, tai sovi-taan hänen kanssaan muunlaisesta lisäkorvauksesta.

Asema

Työsuhde

Luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu ja muut henkilöstön edustajat ovat työsuhteessaan työnantajaan samassa asemassa riippumatta siitä, hoitaako hän luottamustehtäviään oman työnsä ohella vai onko hänelle annettu osittain tai kokonaan vapautusta työnteosta. Hän on velvollinen noudattamaan yleisiä työehtoja, työaikoja ja työnjohdon määräyksiä sekä muita järjestysmääräyksiä.

Toimitilat

Työnantaja järjestää pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle tarkoituksenmukaisen paikan tehtävien edellyttämien tarvikkeiden säilyttämiseen. Työpaikan koon edellyttäessä erityistä toimitilaa, työnantaja järjestää tarkoituksenmukaisen tilan, jossa voidaan käydä tehtävien hoitamista varten välttämättömät keskustelut. Tehtävien hoitamista varten pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus käyttää yrityksen tavanomaisia toimisto- yms. välineitä. Käytännön järjestelyistä sovi-taan paikallisesti.

Palkka- ja siirtosuoja

Luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää ko. tehtävän takia. Häntä ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää alemmpipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli ao. tehtävään valituksi tullessaan. Häntä ei saa myöskään siirtää vähempiarvoiseen työhön, jos työnantaja voi tarjota hänelle muuta hänen ammattitaitoaan vastaavaa työtä. Jos luottamusmieheksi tai työsuojeluvaltuutetuksi valitun henkilön varsinainen työ vai-

keuttaa luottamustehtävien hoitamista, on hänelle, ottaen huomioon työpaikan olosuhteet ja hänen ammattitaitonsa, järjestettävä muuta työtä. Tällainen järjestely ei saa aiheuttaa hänen ansionsa alentumista. Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun ansiokehityksen tulee vastata yrityksessä tapahtuvaa ansiokehitystä.

Ammattitaidon ylläpitäminen

Luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun luottamustehtävän päättyminen jälkeen tulee hänen ja työnantajan yhteisesti selvittää, edellyttääkö työntekijän ammattitaidon ylläpitäminen entiseen tai sitä vastaavaan työhön ammatillista koulutusta. Työnantaja järjestää selvityksen edellyttämää koulutusta. Koulutuksen sisältöä ratkaistaessa kiinnitetään huomiota työstä vapautukseen, toimikauden keston ja sinä aikana tapahtuneisiin työmenetelmien muutoksiin.

Liikkeen luovutus

Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun asema jatkuu liikkeen luovutuksesta huolimatta sellaisenaan, jos luovutettu liike tai sen osa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luovutettava liike tai sen osa menettää itsenäisyytensä, luottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus tämän sopimuksen kohdassa 4.3 sovittuun jälkisuojaan liikkeen luovutuksesta johtuneesta toimikauden päättymisestä lukien.

Työsuhdeturva

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

Jos yrityksen työvoimaa irtisanotaan tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, ei luottamusmiestä tai työsuojeluvaltuutettua saa irtisanoa tai lomauttaa ellei tuotantoyksikön toimintaa keskeytetä kokonaan. Mikäli luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun kanssa yhteisesti todetaan, ettei hänelle voida tarjota hänen ammattiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa.

Yksilösuoja

Luottamusmies voidaan irtisanoa tai lomauttaa työsopimuslain 7:10 §:n 2 momentin mukaisesti vain, kun työ kokonaan päättyy eikä työnantaja voi järjestää hänelle hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön työsopimuslain 7:4 §:ssä tarkoitettulla tavalla.

Luottamusmiehestä tai työsuojeluvaltuutetusta johtuvasta syystä ei häntä saa irtisanoa ilman työsopimuslain 7:10 §:n 1 momentin edellyttämää niiden työntekijöiden suostumusta, joita hän edustaa.

Luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työsopimusta ei saa purkaa tai käsitellä purkautuneena vastoin työsopimuslain 8:1 – 3 §:n säännöksiä. Työsopimuksen purkaminen sillä perusteella, että hän on rikkonut järjestysmääräyksiä, ei ole mahdollista, ellei hän ole samalla toistuvasti tai olennaisesti sekä varoituksesta huolimatta jättänyt työvelvoitteensa täyttämättä.

Ehdokassuoja

Edellä olevia työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös luottamusmieheshdokkaaseen, jonka kokous on asettanut ja jonka asettamisesta ammattiyhdistys on kirjallisesti työnantajalle ilmoittanut, sekä työsuojeluvaltuutettuehdokkaaseen, jonka asettamisesta on kirjallisesti ilmoitettu työsuojelutoimikunnalle tai muulle sitä vastaavalle yhteistoimintaelimelle. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme kuukautta ennen valittavana olevan luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun toimikauden alkua ja päättyy muun kuin vaalissa valituksi tulleen osalta vaalituloksen tultua todetuksi.

Jälkisuoja

Työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös luottamusmiehenä tai työsuojeluvaltuutettuna toimineeseen työntekijään kuusi kuukautta hänen ko. tehtävänsä päättymisen jälkeen.

Korvaukset

Jos luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena hänelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä työsopimuslain 12:2 §:n 2 momentin perusteiden mukaan. Korvausta lisäävänä tekijänä on otettava huomioon se, että tämän sopimuksen oikeuksia on loukattu. Milloin tuotantoyksikössä tai vastaavassa toimintayksikössä säännöllisesti työskentelevien työntekijöiden ja toimihenkilöiden määrä on 20 tai vähemmän, edellä mainittu korvaus on työsuojeluvaltuutetun osalta vähintään 4 kuukauden palkka ja enintään 12:2 §:n 1 momentin mukaan määräytyvä korvaus.

Korvaus tämän sopimuksen mukaan perusteettomasta lomautuksesta määräytyy työsopimuslain 12:1.1 §:n mukaisesti.

Varamiehet

Tämän luvun määräyksiä sovelletaan varaluottamusmieheen ja työsuojeluvaltuutetun varamieheen sinä aikana, kun he tämän sopimuksen edellyttämän ilmoituksen mukaisesti toimivat sijaisina.

HENKILÖSTÖN KESKINÄINEN TIEDOTUSTOIMINTA JA KOKOUSTEN JÄRJESTÄMINEN

Työpaikalla sovellettavan työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton rekisteröidyllä alayhdistyksellä ja sen työpaikalla olevalla osastolla tai työhuonekunnalla on oikeus järjestää työpaikalla tai muussa sovitussa tilassa kokouksia työmarkkina-asioissa tai työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä siten kuin alakohtaisesti tai työpaikalla vakiintuneen käytännön mukaisesti on sovittu.

Edellisessä kappaleessa mainitulla henkilöstön yhteenliittymällä on oikeus työajan ulkopuolella, joko ennen työajan alkamista, ruokatauolla tai työajan päättymisen jälkeen jakaa jäsenilleen kokousilmoituksiaan, työpaikan työsuhteisiin tai yleensä työmarkkinakysymyksiin liittyviä kirjallisia tiedonantoja, ruokalassa, pukusuojassa tai muussa työnantajan kanssa sovittavassa vastaavanlaisessa tilassa varsinaisen työpaikan ulkopuolella. Tiedonannossa tulee olla merkittynä sen liikkeellepanija.

Mikäli työpaikalla ilmestyy henkilöstölle tarkoitettu tiedotuslehti, on edellä mainitulla henkilöstön yhteenliittymällä oikeus käyttää sitä edellä mainittujen kokousilmoitusten tai tiedonantojen julkaisemiseen tai julkaista ne työnantajan työntekijöiden käyttöön osoittamalla ilmoitustaululla.

Ilmoitustaulun sisällöstä ja hoidosta vastaa ilmoittaja.

LIITE 2 KOULUTUSMÄÄRÄYKSET

Ammatillinen koulutus

Työnantajan antaessa työntekijälle ammatillista koulutusta tai lähettäessä työntekijän hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin, korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetys keskituntiansion mukaan laskettuna, ellei ao. työehtosopimuksessa ole toisin sovittu. Jos koulutus tapahtuu kokonaan työajan ulkopuolella, korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset. Se, että kysymyksessä on tämän pykälän mukainen koulutus, todetaan ennen koulutustilaisuuteen ilmoittautumista.

Suoranaisilla kustannuksilla tarkoitetaan esimerkiksi matkakustannuksia, kurssimaksuja, kustannuksia kurssiohjelman mukaisesta opetusmateriaalista. Säännöllisen työajan ansionmenetys korvataan sekä kurssi- että matka-ajan osalta. Työajan ulkopuolella koulutukseen tai sen edellyttämisiin matkoihin käytetystä ajasta ei korvausta suoriteta. Viikko- ja kuukausipalkkaisen henkilön palkkaa ei kurssin eikä sen vaatimien matkojen ajalta vähennetä.

Yhteinen koulutus

Osapuolet toteavat, että yhteinen koulutus yleensä tapahtuu tarkoituksenmukaisimmalla tavalla työpaikkakohtaisesti, jolloin paikalliset olosuhteet tulevat parhaiten huomioonotetuiksi.

Työsuojelun yhteistoiminnan peruskurssit ja työsuojeluyhteistyön kannalta tarpeelliset erikoiskurssit ovat tässä tarkoitettua yhteistä koulutusta.

Peruskurssille voivat tämän sopimuksen edellytyksin osallistua työsuojelutoimikunnan jäsen, työsuojeluvaltuutettu, varavaltuutettu ja sekä erikoiskurssille työsuojeluvaltuutettu.

Koulutukseen osallistuvalla suoritetaan korvaus kuten yllä olevassa Ammatillista koulutusta koskevassa kohdassa on määrätty. Koulutukseen osallistumisesta sovitaan paikallisesti koulutuksen luonteesta riippuen kysymykseen tulevassa yhteistyöelimessä tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken.

Yhteistä koulutusta koskevia määräyksiä sovelletaan myös osallistumisjärjestelmiä ja paikallista sopimista koskevaan koulutukseen. Koulutukseen osallistumisesta voidaan sopia myös työnantajan ja asianomaisen henkilön kesken. Osapuolten koulutustyöryhmä seuraa em. koulutustarjonnan toteutumista.

Ay-koulutus, työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

SAK:n ja sen jäsenliittojen järjestämille kuukauden tai sitä lyhyemmän ajan kestäville kursseille annetaan työntekijöille tilaisuus osallistua työsuhteen katkeamatta, milloin se aiheuttamatta tuntuva haittaa tuotannolle tai yrityksen toiminnalle käy päinsä. Edellä mainittua haittaa arvioidessa kiinnitetään huomiota työpaikan kokoon. Kielteisessä tapauksessa ilmoitetaan pääluottamusmiehelle viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, jonka takia vapaan myöntäminen tuottaisi tuntuva haittaa. Tällöin olisi suotavaa yhteisesti pyrkiä selvittämään muu mahdollinen ajankohta, jolloin kurssille osallistumiselle ei olisi estettä.

Ilmoitus aikomuksesta lähteä kurssille on tehtävä mahdollisimman varhain. Milloin kurssi kestää enintään yhden viikon, on ilmoitus annettava vähintään kolme viikkoa ennen kurssin alkua sekä milloin on kysymys pitemmästä kurssista, vähintään kuusi viikkoa ennen.

Ennen kuin henkilö osallistuu edellä tarkoitettuun koulutustilaisuuteen, on osallistumisen aiheuttamista toimenpiteistä sovittava työnantajan kanssa sekä nimenomaisesti etukäteen todettava, onko kyseessä sellainen koulutustilaisuus, josta työnantaja suorittaa työntekijälle korvauksia tämän sopimuksen mukaisesti. Samalla on todettava, mikä on näiden korvausten laajuus.

Korvaukset

Kurssilta, joka järjestetään SAK:n tai sen jäsenliiton koulutuslaitoksissa tai erityisestä syystä muualla ja jonka koulutustyöryhmä on hyväksynyt, työnantaja on velvollinen maksamaan luottamusmiehelle, työsuojeluvaltuutetulle -varavaltuutetulle, työsuojelutoimikunnan jäsenelle ja työsuojeluasiamiehelle heidän tehtäviensä edellyttämän koulutuksen osalta korvauksen ansionmenetyksestä, edellä mainituille luottamusmiehille enintään kuukauden ajalta ja työsuojeluvaltuutetuissa oleville enintään kahden viikon ajalta. Samoin maksetaan korvaus edellä mainituissa koulutuslaitoksissa järjestettyjen luottamusmiestoimintaan liittyvien koulutus-tilaisuuksien osalta ammattiosaston puheenjohtajalle enintään kuukauden ajalta, mikäli hän työskentelee yrityksessä, jossa on vähintään 100 asianomaisen alan työntekijää ja hänen johtamassaan ammattiosastossa on vähintään 50 jäsentä.

Edellä tässä kohdassa tarkoitettuja korvauksia työnantaja on velvollinen maksamaan samalle henkilölle vain kerran samasta tai sisällöltään vastaavasta koulutus-tilaisuudesta.

Sosiaaliset edut

Osallistuminen sopimuksessa tarkoitettuun ay-koulutus-tilaisuuteen ei yhden kuukauden rajaan asti aiheuta vuosiloma-, eläke- tai muiden niihin verrattavien etuuksien vähenemistä.

3.3. Muut asiat

Liitot laativat yhteisen ohjeen yrityskohtaisen erän jakamisesta 9.3.2018 mennessä (neuvottelutuloksen kohta palkankorotukset 2.1.).

Työryhmä

Perustetaan työryhmä selvittämään sitä, missä määrin palkkasopimuksen tehtävänkuvaukset ja palkkaryhmittelyt ovat ajantasaiset erityisesti työkeskusten osalta. Työryhmän tarkoituksena on tehdä selvityksen perusteella tarvittavat kirjaukset palkkasopimuksen päivittämiseksi. Samassa yhteydessä työryhmä selvittää sitä, minkä verran alalla ylipäättänsä on toimijoita/yrityksiä.

Paikallinen sopiminen poikkeustilanteessa (selviytymislauseke)

Mikäli sopimuksen piirissä olevat yritykset joutuva sopimuskauden aikana poikkeuksellisiin taloudellisiin vaikeuksiin, voivat sopijaosapuolet arvioida uudelleen tehdyn työehtosopimusratkaisun soveltuvuutta vallitsevaan taloudelliseen tilanteeseen ja sopia siihen tehtävistä muutoksista, jotka ovat tarpeen yritysten toimintaedellytysten ja työpaikkojen turvaamiseksi sopimuskaudella.

Paikallisen sopimisen kehittäminen ja luottamusmiehet

Sopimusosapuolet pitävät tärkeänä paikallisen sopimisen mahdollisuuksien kehittämistä. Todettiin, että paikallinen sopiminen edellyttää avointa ja luottamukseen perustuvaa vuoropuhelua työnantajan ja henkilöstön välillä. Todettiin, että osapuolet kehittävät sopimuskaudella käytäntöjä liittyen luottamusmiesten riittävään tiedonsaantiin ja koulutukseen erityisesti paikallisen sopimisen osalta.

Helsingissä 15.2.2018

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJAN PALKKATAULUKKOLIITE

Tuntipalkat työkeskuksissa

Työkeskusten tuntipalkkaisten työntekijöiden ohjetuntipalkat ovat 1.4.2018 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavat:

Palkkaryhmä	euroa
A	0,59
A1	2,58
A2	3,60
A3	6,20
4	8,09
5	8,45
6	9,02
7	9,74
8	10,62

Työkeskusten tuntipalkkaisten työntekijöiden ohjetuntipalkat ovat 1.4.2019 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavat:

Palkkaryhmä	euroa
A	0,60
A1	2,61
A2	3,64
A3	6,27
4	8,18
5	8,54
6	9,12
7	9,85
8	10,75

Tuntipalkat sosiaaliseksi yritykseksi muuttuneessa työkeskuksessa

Sosiaaliseksi yritykseksi muuttuneessa työkeskuksessa työskentelevien työntekijöiden tuntipalkat ovat 1.4.2018 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavat:

Palkkaryhmä	euroa
P 1	8,09
P 2	8,45
P 3	9,02
P 4	9,75
P 5	10,62
P 6	11,10
P 7	11,97
P 8	12,98

Sosiaaliseksi yritykseksi muuttuneessa työkeskuksessa työskentelevien työntekijöiden tuntipalkat ovat 1.4.2019 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavat:

Palkkaryhmä	euroa
P 1	8,18
P 2	8,54
P 3	9,12
P 4	9,86
P 5	10,74
P 6	11,22
P 7	12,10
P 8	13,12

Henkilöstön edustajien korvaukset

Luottamusmiehelle suoritetaan erillistä palkkiota luottamusmiestehtävien hoitamisesta seuraavasti:

edustettavien lukumäärä	palkkio kuukaudessa
vähintään 5 ja enintään 14	35 euroa
vähintään 15	59 euroa

Työsuojeluvaltuutetulle maksetaan erillistä korvausta työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamisesta 23 euroa kuukaudessa.

TYÖEHTOSOPIMUS

1 § Sopimuksen soveltamisala

Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan niihin tuntipalkkaisein työntekijöihin, jotka työskentelevät työkeskuksessa tai sosiaalisesti yritykseksi muuttuneessa työkeskuksessa.

2 § Yleiset sopimukset

Työehtosopimuksen osana noudatettuja yleisiä sopimuksia noudatetaan siltä osin työehtosopimuksen osana, kun sopimusmääräykset sisältyvät tähän työehtosopimukseen tai sen liitteisiin.

3 § Työsopimus

1. Työnantajalla on oikeus ottaa toimeen ja erottaa työntekijä sekä määrätä työnjohdosta.
2. Työntekijän velvollisuus on noudattaa asianomaiselle työpaikalle vahvistettuja työsääntöjä sekä työnantajan ja tämän edustajan antamia muita määräyksiä ja ohjeita, mikäli ne eivät ole ristiriidassa voimassa olevan lainsäädännön ja tämän työehtosopimuksen kanssa.
3. Työsopimus tehdään kirjallisesti.

4 § Koeaika

Kullakin tämän sopimuksen piiriin kuuluvalla työntekijällä on **kulloinkin voimassa olevan** työsopimuslain mukainen koeaika, jonka kuluessa työ-sopimus voidaan kummaltakin puolen purkaa irtisanomisaikaa noudattamatta. Koeajasta on työsopimusta solmittaessa erikseen ilmoitettava työntekijälle.

5 § Työsuhteen päätyminen

Työsopimusta irtisanottaessa noudatetaan seuraavia irtisanomisaikoja.

Työnantajan on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä

1. 14 päivän irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut enintään yhden vuoden
2. yhden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden mutta enintään neljä vuotta
3. kahden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli neljä vuotta mutta enintään kahdeksan vuotta
4. neljän kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli kahdeksan vuotta mutta enintään 12 vuotta
5. kuuden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli 12 vuotta

Irtisanomisajasta voidaan sopia yksittäistapauksissa toisin.

Työntekijän on puolestaan irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä

1. 14 päivän irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut enintään viisi vuotta
2. yhden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli viisi vuotta

Irtisanomisajasta voidaan sopia yksittäistapauksissa toisin.

6 § Työaika

6.1 Säännöllinen työaika

1. Työaikaan nähden noudatetaan voimassa olevan työaikalain säännöksiä.
2. Säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen sekä tarpeelliset väliajat työssä määrää työnantaja lain ja tämän työehtosopimuksen rajoissa. Käytännön vaatimista tilapäisistä muutoksista neuvotellaan sitä ennen luottamusmiehen kanssa.
3. Työviikko lasketaan alkavaksi maanantaina klo 00.

6.2 Työajan lyhennys

1. Työntekijä, jonka säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa, ansaitsee 1.1.2017 lukien kultakin täydeltä kalenterikuukaudelta, jonka hän on ollut työkeskuksen palveluksessa, työaikahyvitystä 5 tuntia eli yhteensä 60 tuntia per kalenterivuosi.

Työssäolopäivien veroisiksi rinnastetaan sellainen poissaolo, jonka ajalta työntekijälle maksetaan täysi palkka. Vapaa-aikahyvitystä työntekijä ansaitsee myös sellaiselta kalenterikuukaudelta, johon ei sisälly enempää kuin kolme palkatonta tai osapalkallista työnantajan hyväksymää poissaolopäivää.

2. Vapaata työntekijälle annetaan ensisijaisesti lyhentämällä viikoittaista työaika. Työntekijän säännöllinen viikoittainen työaika on tällöin 38 tuntia 45 minuuttia.

Vapaata voidaan antaa myös yksi tai useampi työvuoro kerrallaan. Tällöin vapaata annetaan viimeistään kertymää seuraavan puolen vuoden kuluessa. Työntekijän suostumuksella vapaata voidaan antaa viimeistään kertymäaikaa seuraavan vuoden kuluessa. Vapaan antamisesta pyritään ilmoittamaan mahdollisimman hyvissä ajoin ja mikäli mahdollista viikkoa ennen sen antamista. Mikäli viikon määräajasta poiketaan, tulee poikkeamista erityisesti perustella.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia vapaan korvaamisesta myös rahakorvauksin.

Jos työntekijän työsuhde päättyy, eikä kertynyttä vapaata ole siihen mennessä annettu, maksetaan työntekijälle kertynyttä vapaata vastaava palkka yksinkertaisen tuntipalkan mukaan.

Jos työntekijälle työsuhteen päättyessä on annettu liikaa vapaata, saa työnantaja pidättää tätä vastaavan palkan työntekijän lopputilistä.

Jos työajan lyhennyspäivä on myös arkipyhä ei työajan lyhennystä makseta. Yli viikon ajalta kerättyä vapaata ei kuitenkaan voida sijoittaa arkipyhälle.

Pöytäkirjamerkintä:

Arkipyhän johdosta saamatta jäänyt työajan lyhennys ei siirry pidettäväksi myöhempänä ajankohtana.

3. Työntekijälle maksetaan korvaus vapaan ajalta yksinkertaisen tuntipalkan mukaan. Korvaus maksetaan sitä palkanmaksukautta koskevan palkanmaksun yhteydessä, jolloin vapaa pidetään.

4. Vuosiloman pituutta määrättäessä pidetään työssäolopäivien veroisina myös niitä päiviä, joina työntekijä on ollut estynyt tekemästä työtä edellä tarkoitettujen vapaitten pitämisen vuoksi.

6.3 Viikkoylityö

Mikäli työntekijän viikon säännöllinen työaika lyhenee annettavien vapaapäivien johdosta, maksetaan vapaapäivänä tehdystä työstä korvaus kuten viikkoylityöstä.

Jos vapaata annetaan lyhentämällä päivittäistä tai viikoittaista työaika, maksetaan vapaa aikana tehdystä lisätyöstä, joka ei ole vuorokautista tai viikoittaista ylityötä, samoin korvaus kuten viikkoylityöstä.

6.4 Vapaapäivät

1. Uudenvuodenpäivä-, loppiais-, vapunpäivä-, itsenäisyyspäiväviikon sekä joulun, pääsiäisen ja helatorstain jälkeiset lauantait ovat palkallisia vapaapäiviä.

Soveltamisohje:

Yllä olevan kohdan tarkoittamilta lauantapäiviltä ei makseta palkkaa, ellei kyseisenä lauantaina ole työvuoroa. Arkipyhän vuoksi tekemättä jäänyttä työvuoroa ei tule kuitenkaan siirtää sen jälkeiselle lauantaille.

2. Työntekijällä on oikeus palkalliseen vapaapäivään omana 50- ja 60-vuotispäivänään, omana vihkiäispäivänään ja lähiomaisen hautajaispäivänä sekä perheen piirissä sattuvan äkillisen ja vakavan sairastapauksen tai lähiomaisen kuoleman takia silloin, kun mainitut päivät muutoin olisivat työpäiviä.

Pöytäkirjamerkintä:

Läheisenä omaisena pidetään työntekijän aviopuolisoa, lapsia ja ottolapsia, hänen vanhempiaan ja isovanhempiaan, veljiään ja sisariaan sekä aviopuolison vanhempia.

Perheen piirissä sattuvan äkillisen ja vakavan sairastapauksen tai lähiomaisen kuoleman osalta vapaasta sovitaan työntekijän ja työntekijän kesken asioiden järjestämiseksi.

6.5 Lepoajat

1. Milloin vuorokautinen työaika on kuutta tuntia pidempi, työntekijälle annetaan työn aikana vähintään puoli tuntia kestävä lepoaika, jonka

aikana hän saa esteettömästi poistua työpaikalta, ja jota ei lueta työaikaan.

2. Työntekijällä on 8-tuntisena työpäivänä oikeus kahteen lyhyeen virkistystaukoon, jotka mahdollisimman vähän häiritsevät tuotannollista toimintaa ja jotka eivät kestä kauempaa kuin 10 minuuttia.

6.6 Työajan tarkkailu

Työnantaja on oikeutettu järjestämään työajan tarkkailun. Järjestelyn tulee olla sellaisen, ettei se aiheuta työntekijöille turhaa ajanhukkaa.

7 § Ylityö

1. Ylityötä tehdään tarvittaessa lain sallimissa rajoissa ja maksetaan siitä lain mukaisesti korotettua peruspalkkaa.
2. Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta 100 %:lla korotettu peruspalkka.

Luottamusmiehen kanssa voidaan yksittäisissä tapauksissa tai tiettyä ajanjaksoa koskien sopia toisin korotusprosentista, kuitenkin niin, että korotusprosentti on aina vähintään puolet edellä mainituista prosenteista.

3. Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu peruspalkka.
4. Ylityöstä maksettava palkka voidaan sopia vaihdettavaksi vastaavaan vapaa aikaan säännöllisenä työaikana. Ylityötä vastaavan vapaa ajan pituus lasketaan noudattaen soveltuvin osin tämän pykälän säännöksiä ylityöstä maksettavasta korvauksesta. Vapaa aika on annettava ja otettava kuuden kuukauden kuluessa ylityön tekemisestä.

8 § Palkanmaksu

1. Palkka maksetaan tuntipalkkaisille kaksi kertaa kuukaudessa. Kussakin tilissä maksetaan kahden lähinnä edellisen työviikon aikana suoritetusta työstä ansaittu palkka.

Pöytäkirjamerkintä:

Edellä sanotun estämättä noudatetaan kussakin työpaikassa palkanmaksupäivien suhteen kuitenkin nykyisin voimassa olevaa käytäntöä, mikäli ei toisin erikseen sovita.

2. Palkanmaksun osalta työnantaja voi noudattaa 7 päivän laskenta aikaa.
3. Edellä mainittuja palkan maksupäiviä noudatetaan myös työsuhteen päättyessä. Mikäli työsuhteen päättymisen ja näin määräytyvän palkanmaksupäivän välinen aika olisi lyhyempi kuin 7 päivää, voi työnantaja myös tällöin noudattaa 7 päivän laskenta-aikaa.

9 § Keskituntiansio

Työntekijän keskituntiansio lasketaan siten, että hänen kunkin vuosineljänneksen tai 2 viikkoisjakson (paikallisen käytännön mukaan) aikana työnantajalta eri palkkaustapojen mukaan saamansa ansio mahdollisine erillisine lisineen lukuun ottamatta ylityö- ja sunnuntaityölisistä jaetaan saman vuosineljänneksen tai vastaavasti 2 viikkoisjakson aikana tehtyjen työtuntien kokonaismäärällä.

10 § Matkakorvaus ja päiväraha

1. Korvauksena työmatkaan käytetyltä ajalta, mikäli matka ei tapahdu varsinaisen työajan puitteissa, saa henkilö normaalituntipalkan. Tätä aikaa ei kuitenkaan lueta työaikaan, ellei matkaa ole samalla pidettävä työaikalain tarkoittamana työsuorituksena.
2. Päivärahaa suoritetaan seuraavasti:

Työmatkan kestoajasta riippuen päivärahan enimmäismäärät ovat:

Työmatkan kestoaika		Päivärahan enimmäismäärä
yli	6 tuntia	osapäiväraha
yli	10 tuntia	kokopäiväraha

Kun matkaan käytetty aika ylittää viimeisen täyden matkavuorokauden

vähintään	2 tunnilla	osapäiväraha
yli	12 tunnilla	kokopäiväraha

Jos henkilö jonakin matkavuorokautena saa ilmaisen tai matkalipun hintaan sisältyneen ruoan, päivärahan enimmäismäärä on puolet 1 ja 2 momentin mukaisista määristä. Ilmaisella ruoalla tarkoitetaan kokopäivärahan kysymyksessä ollessa kahta ja osa-päivärahan kysymyksessä ollessa yhtä ilmaista ateriaa.

Päivärahan suorittaminen edellyttää, että erityinen työtekemisaika on yli 15 kilometrin etäisyydellä sen kunnan rajasta, jolla henkilön varsinainen työpaikka tai asunto sijaitsee.

3. Majoittumiskorvaus maksetaan päivärahan lisäksi matkalaskuun liitettävän majoitusliikkeen antaman tai muun luotettavan tositteen mukaisesti.
4. Päivärahojen, kilometrikorvausten ja majoittumiskorvausten määrien osalta noudatetaan Verohallinnon kulloinkin voimassa olevia määräyksiä matkakustannusten korvaamisesta.

11 § Urakkatyö

1. Työn tekeminen urakkatyönä on mahdollista sovittaessa tästä erikseen työnantajan kanssa.
2. Urakkatyön hinnoittelun on oltava sellainen, että työntekijän työskennellessä normaalilla urakkatyövauhdilla hänen palkkansa on 20 prosenttia hinnoitteluperustetta eli työn työkohtaista tuntipalkkaa korkeampi.

12 § Arkipyhäkorvaus

1. Uudenvuodenpäivältä, pitkäperjantailta, toiselta pääsiäispäivältä, vappupäivältä, juhannusaatolta, itsenäisyyspäivältä, jouluaatolta, ensimmäiseltä ja toiselta joulupäivältä, loppiaiselta sekä helatorstailta maksetaan työntekijälle arkipyhäkorvauksena menetettyä ansiota vastaava keskituntiansion mukainen korvaus.
2. Arkipyhäkorvaus maksetaan kuitenkin vain työntekijälle, jonka työsuhde on yhtäjaksoisesti kestänyt vähintään 3 kuukautta ennen ko. arkipyhää ja edellyttäen, että työntekijä on ollut työssä viimeisenä arkipyhää edeltäneenä ja myös sen jälkeen lähinnä seuraavana työpäivänä tai toisena näistä päivistä, jos poissaolo on johtunut työnantajan luvasta tai työntekijän sairaudesta, reservin harjoituksesta, lomautuksesta tai muusta hyväksyttävästä syystä.

Soveltamisohje:

Hyväksyttävänä syynä voidaan pitää myös myöhästymistä, mikäli sen on aiheuttanut liikennevälinettä kohdannut odottamaton vaurio tai kulkuyhteyksissä sattunut normaalista poikkeava häiriö.

Yleistä sääntöä hyväksyttävän myöhästymisen pituudesta ei voida antaa. Asia on näin ollen ratkaistava tapauksittain huomioon ottaen kuitenkin, ettei mikä tahansa lyhyt viivytys sinänsä aiheuta arkipyhäkorvauksen menetystä.

3. Työntekijän oikeutta arkipyhäkorvaukseen ei saada loukata käyttämällä lomauttamista joulun ja pääsiäisen yhteydessä tavalla, jonka ilmeisenä tarkoituksena on välttyä ylimääräisen korvauksen luonteisen arkipyhäkorvauksen suorittamisesta.
4. Arkipyhäkorvaus maksetaan myös vuosilomaa sisään jääviltä arkipyhiltä ja myös silloin, jos vuosiloma alkaa tai päättyy arkipyhää seuraavana työpäivänä.

13 § Kutsunnat ja reservin kertausharjoitukset

1. Työnantaja maksaa varusmiespalveluksen edellyttämään kutsuntaan ensimmäisen kerran osallistuvalla sekä kutsuntaan liittyvään erilliseen lääkärintarkastukseen osallistuvalla työntekijälle hänelle siitä aiheutuvan ansionmenetyksen.

Lääkärintarkastukseen osallistuvalla korvataan ansionmenetys siltä ajalta, minkä hän hyväksyttävän selvityksen mukaan joutuu tarkastuksen takia olemaan poissa työstä säännöllisenä työaikanaan.

2. Työnantaja maksaa työntekijälle reservin harjoitusten ajalta palkkaa siten, että perheellinen saa valtion maksaman reserviläispalkan kanssa täydet palkkaedut ja perheetön 2/3 niistä. Määräystä sovelletaan myös niihin, jotka väestönsuojelulain nojalla koulutetaan väestönsuojelun erikoistehtäviin.

14 § Sairausajan palkanmaksun edellytykset

Työnantaja maksaa työntekijälle, joka työnantajan hyväksymän selvityksen mukaan on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt työtä tekemästä, sairausajan palkkana toisen sellaisen sairauspäivän alusta tai mikäli työkyvyttömyys on aiheutunut työtapaturmasta, ensimmäisen sellaisen sairauspäivän alusta, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä, sen pituisen ajanjakson työpäiviltä kuin seuraavasta käy ilmi:

Työsuhte, joka ennen työkyvyttömyyden alkua on jatkunut yhdenjaksoisesti: Ajanjakso

vähintään 1 kuukauden, mutta alle 3 vuotta 28 päivää

3 vuotta, mutta alle 10 vuotta 42 päivää

yli 10 vuotta 56 päivää

Työnantaja maksaa sairausajan palkan yhteensä enintään 56 päivän ajanjaksoon sisältyviltä työpäiviltä kalenterivuodessa. Työssäolonveroiset päivät määräytyvät voimassa olevan vuosilomalain mukaan.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Kun työkyvyttömyys johtuu sairaudesta, sairausajan palkkaa maksetaan toisen sellaisen sairauspäivän alusta lukien, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä. Kun työkyvyttömyys johtuu työtaturmasta, sairausajan palkkaa maksetaan ensimmäisen sellaisen sairauspäivän alusta lukien, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä.

Pöytäkirjamerkintä koskee 1.2.2018 jälkeen alkavia uusia työkyvyttömyyksiä, eikä siihen perustuen voida muuttaa sitä ennen mahdollisesti tehtyjä sairausajan palkkaa koskevia palkanmaksupäätöksiä.

Pöytäkirjamerkintä 2:

Mikäli saman sairauden uusiutumiseen on kulunut yli 30 päivää siitä päivästä, jolloin on viimeksi suoritettu sairauspäivärahaa ja työnantajan maksamaa sairausajan palkkaa, käsitellään tapausta uutena työkyvyttömyytenä, jonka suhteen noudatetaan normaaleja karenssi- ja jaksosäännöksiä.

Mikäli saman sairauden uusiutumiseen on kulunut enintään 30 päivää, jolloin viimeksi suoritettiin sairauspäivärahaa tai työnantajan maksamaa sairausajan palkkaa, pidetään tapausta aikaisemman työkyvyttömyyden jatkona. Tämä merkitsee, että näin uusiutuvan työkyvyttömyyden eri vaiheita käsitellään samana työkyvyttömyytenä.

Tällöin sairausajan palkan maksaminen alkaa heti ensimmäisenä täytenä sairauden uusiutumispäivänä, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä, jos 28, 42, 56 päivän ajanjakso ei aikaisemmin ole ehtinyt täyttyä. Sairausajan palkan maksamista jatketaan tässä tapauksessa, kunnes tämä jakso työkyvyttömyyden kaikki vaiheet yhteenlaskettuna on täyttynyt.

Sovellusohje:

Tässä pykälässä tarkoitetaan ajanjaksolla toisiaan seuraavia kalenteripäiviä riippumatta siitä, olisivatko ne työntekijän työpäiviä vai ei. Sairausajan palkka maksetaan vain niiltä päiviltä, jotka olisivat olleet työntekijän työpäiviä, ellei hän olisi ollut työkyvytön.

Milloin sairaus on johtunut omasta törkeästä tuottamuksesta tai tahallisuudesta, ei ansionmenetystä korvata.

Työnantaja maksaa sairausajan palkan suoraan työntekijälle ja hakee sairauspäivärahan itselleen saatuaan työntekijältä siihen tarvittavat selvitykset, jotka työntekijän tulee toimittaa viivytyksettä.

Työntekijä on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työnantajalle sairastumisestaan.

Työkyvyttömyys on vaadittaessa varmennettava lääkärintodistuksella.

Säännös ei koske henkilöitä, joille on myönnetty täysi työkyvyttömyyseläke.

15 § Lapsen sairastuminen

Alle 10 vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan äidille tai isälle korvausta lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämättömästä, lyhyestä tilapäisestä poissaolosta. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä ja että poissaolosta annetaan jäljempänä mainittu selvitys. Edellä sanottua sovelletaan myös yksinhuoltajiin.

Samana sairastumisen johdosta korvausta maksetaan vain toiselle vanhemmista.

Pöytäkirjamerkintä:

Hoidon järjestämisen tai hoitamisen kestäessä 1, 2, 3 tai 4 kalenteripäivää pidetään poissaoloa sopimuksessa tarkoitettuna poissaolona. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että lapsen sairaudesta ja sen aiheuttamasta poissaolosta annetaan sama selvitys kuin yrityksessä mahdollisesti omaksutun käytännön mukaan vaaditaan henkilön omasta sairaudesta. Palkalliset poissaolopäivät lapsen sairastumisen johdosta rinnastetaan vuosilomalain tarkoittamiin työssäolopäivien veroisiin päiviin.

Sopimuksen tarkoittamassa mielessä katsotaan yksinhuoltajaksi myös henkilö, joka ilman erillistä asumusero- tai avioero-

päätöstä pysyvästi on muuttanut asumaan erilleen aviopuolisostaan sekä henkilö, jonka puoliso on estynyt osallistumasta lapsen hoitoon asevelvollisuuden suorittamisen tai reservin harjoitusten vuoksi.

Työntekijällä, jonka lapsi sairastaa valtioneuvoston päätöksen sääd. kok. n:o 130/85 (VNp vaikeasti sairaan lapsen hoitoa ja kuntoutusta varten myönnettävästä avustuksesta) 4 §:n tarkoittamaa vaikeaa sairautta, on oikeus olla poissa työstä osallistuakseen VNp:n 3 §:ssä tarkoitettuun lapsensa hoitoon, kuntoutukseen tai hoidon opastukseen sovittuaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa.

16 § Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa

Työntekijän äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa määräytyvät työsopimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella.

17 § Vuosiloma ja lomarahaa

1. Työntekijän vuosiloma määräytyy kulloinkin voimassa olevan vuosilomalain mukaan.

Vuosiloman pituutta määrättäessä työsuhteen veroiseksi luetaan aika, joksi työntekijälle on annettu vapautusta työstä oman ammattiliittonsa edustajiston tai liittovaltuuston taikka hallituksen tai näitä vastaavan hallintoelimen kokoukseen osallistumista varten. Samoin pidetään työssäolon veroisena myös aikaa, joksi vapautusta on annettu Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:n edustajakokoukseen tai liittovaltuuston kokoukseen osallistumista varten. Työntekijän tulee vapautusta pyytäessään esittää asianmukainen selvitys kokoukseen osallistumiseen tarvittavasta ajasta.

2. Loma ajan palkka maksetaan loman alkaessa.
3. Jos työt loman ajaksi keskeytetään, ei niille työntekijöille, joilla ei ole oikeutta lomaan, suoriteta keskeytysajalta palkkaa eikä lomaan oikeutetuillekaan pitemmältä ajalta kuin heille on lain mukaan tuleva lomaa.
4. Lomarahaa on 50 prosenttia vuosilomapalkasta.

Puolet lomarahasta maksetaan vuosilomapalkan maksamisen yhteydessä. Puolet maksetaan sen palkanmaksun yhteydessä, jolloin työntekijän palkka ensimmäiseltä vuosiloman jälkeiseltä työpäivältä maksetaan, tai olisi maksettu, ellei työntekijä olisi estynyt palaamasta työ-

hön. Saadakseen lomarahahan jälkimmäisen osan tulee työntekijän työsuhteen kuitenkin olla voimassa vielä vuosiloman viimeisenä päivänä.

Maksamisen ajankohdasta voidaan paikallisesti sopia toisin. Paikallisesti voidaan sopia myös lomarahahan vaihtamisesta vastaavaan vapaaseen.

Lomaraha maksetaan myös mahdollisen lomakorvauksen yhteydessä.

18 § Ammattiyhdistysjäsenmaksut

Mikäli työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, työnantaja pidättää työntekijäin ammattiliiton jäsenmaksut palkanmaksukausittain työntekijän palkasta. Työnantaja tilittää jäsenmaksut vähintään neljännesvuosittain ammattiliitolle.

19 § Luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut

1. Tämän työehtosopimuksen allekirjoittaneen työntekijäjärjestön ammattiosastoon kuuluvilla jäsenillä on oikeus valita työpaikan työntekijöistä luottamusmies ja varaluottamusmies valvomaan tämän työehtosopimuksen noudattamista.

Valittavan henkilön tulee olla perehtynyt työpaikan työolosuhteisiin.

Paikallisen luottamusmiehen toimialue käsittää määrätyn työkeskukseen taikka työsaston.

A Luottamusmiehen vaalin toimittaminen

Luottamusmiehen valintaa varten voidaan työpaikalla suorittaa vaali. Jos vaali suoritetaan työpaikalla, on edellä 1 kohdassa tarkoitetuille asianomaisen työpaikan työntekijöille varattava tilaisuus osallistua vaaliin. Vaalin järjestäminen ja toimittaminen ei saa kuitenkaan tarpeettomasti häiritä työntekoa. Vaaliajoista ja vaalipaikoista on sovittava työnantajan kanssa viimeistään 14 vuorokautta ennen vaalin toimittamista. Työnantaja varaa 1. kohdassa tarkoitettujen järjestöjen taikka sen ammattiosaston nimeämälle henkilölle tilaisuuden vaalin toimittamiseen. **Valitusta luottamusmiehestä ja varaluottamusmiehestä on ilmoitettava työnantajalle kirjallisesti.**

B Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun korvaus

Luottamusmiehen työaikanaan suorittamien luottamusmiestehtävien hoitamiseen käytetty aika luetaan hänelle työajaksi. Näihin tehtäviin luetaan myös osallistuminen nimettynä edustajana ammattiliittonsa työehtosopimusasioita käsittelevän neuvottelukunnan kokouksiin.

Luottamusmiehelle suoritetaan erillistä palkkiota luottamusmiestehtävien hoitamisesta seuraavasti:

edustettavien lukumäärä	palkkio kuukaudessa
vähintään 5 ja enintään 14	35 euroa
vähintään 15	59 euroa

Työsuojeluvaltuutetulle maksetaan erillistä korvausta työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamisesta 23 euroa kuukaudessa.

C Luottamusmiehelle annettavat tiedot

1. Luottamusmiehellä on oikeus saada säännöllisin väliajoin tiedot yrityksen työvoimasta, osa- ja määräaikaisten lukumääristä sekä työntekijöiden ansiotasosta sekä sen koostumuksesta ja kehityksestä.
2. Luottamusmiehellä on oikeus saada kirjallisesti seuraavat yrityksen työntekijöitä koskevat tiedot:
 - a) työntekijän suku- ja etunimet
 - b) palvelukseen tuloaika uusista työntekijöistä ja irtisanomis- ja lomauttamistapauksissa kaikista työntekijöistä
 - c) palkkaryhmä tai vastaava, johon työntekijä tai hänen suorittamansa työ kuuluu.

Edellä kohdissa a c mainitut tiedot annetaan kerran vuodessa työehtosopimuksen tultua alalla hyväksytyksi ja sen aiheuttamien muutosten tultua yrityksessä toteutetuiksi tänä ajankohdana yritykseen työsuhteessa olevista työntekijöistä. Uusista työntekijöistä annetaan em. kohdissa mainitut tiedot joko kustakin erikseen välittömästi työsuhteen alettua tai aikajaksoittain kuitenkin ainakin neljännesvuosittain. Kaikista työntekijöistä annetaan palvelukseen tuloaikatieto irtisanomis- ja lomautustapauksissa.

- d) Työntekijällä on oikeus tarkistuttaa työsopimuksensa luottamusmiehellä.
3. Ammattiyhdistyksen valitsemalla luottamusmiehellä on sama oikeus kuin lain mukaan on lakisääteisellä luottamusvaltuutetulla perehtyä hätä- ja ylityöstä sekä niistä maksetusta korotetusta palkasta laadittuun luetteloon.
 4. Luottamusmiehellä on oikeus perehtyä yrityksessä kulloinkin voimassa oleviin työhinnittelujärjestelmiin kuten suorituspalkkatyössä noudatettaviin hinnoitteluperusteisiin.
 5. Luottamusmiehen on pidettävä edellä olevan perusteella tehtäviensä hoitamista varten saamansa tiedot luottamuksellisina.

Luottamusmiehellä on oikeus saada kaikki tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot, jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä työntekijän palkasta tai muista työsuhteeseen liittyvistä asioista. Luottamusmies saa tiedot yrityksen keskiansioista palkkaryhmittäin neljä kertaa vuodessa, ei kuitenkaan kuutta henkilöä pienemmistä työntekijäryhmistä.

Luottamusmiehellä on oikeus tarvittaessa käyttää luottamusmies-tehtävien hoitamisessa työkeskuksen taikka työosaston tavanomaisia käytössä olevia viestintä- ja toimistovälineitä. Tavanomaisten toimistovälineiden käsitteen piiriin kuuluvat myös työkeskuksessa tai työosastolla yleisesti käytössä olevat atk-laitteet ja niihin liittyvät yleiset ohjelmat sekä internet yhteys (sähköposti).

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n toimitsijoilla on oikeus tämän sopimuksen soveltamista koskevissa asioissa käydä työpaikoissa sovittuaan käynnistä asianomaisen työpaikan johdon kanssa.

Toimitsijalla on oikeus saada työpaikan johdolta ne asiatiedot, jotka ovat heille tarpeen työehtosopimuksen noudattamisen valvomiseksi.

Muutoin noudatetaan edellä tarkoitetun luottamusmiehen asemaan, tehtäviin ja niiden hoitamiseen sekä toimitiloihinsa nähden **liitteen 1 ehtoja.**

20 § Suojavaatetus

Työntekijälle, joka pääsääntöisesti työskentelee likaisissa tai omaa vaadetusta kuluttavissa tehtävissä, annetaan kyseisen työn mukaisia olosuh-

teita vastaava suojavaatetus sekä työturvallisuuden kannalta tarpeellinen suojavaarustus.

Työnantaja kustantaa työntekijöille työssä tarpeellisen suojavaatetuksen ja varustuksen sekä niiden huollon.

21 § Työrauhavelvoite

1. Tämä työehtosopimus sitoo allekirjoittaneita liittoja ja niiden alayhdistyksiä sekä työnantajia ja työntekijöitä, jotka ovat tai sopimuksen voimassaoloaikana ovat olleet näiden yhdistysten jäseninä.
2. Työehtosopimuksen voimassa ollessa ei panna toimeen salaista eikä julkista työsulkua, lakkoa, boikottia tai työkieltoa.

22 § Neuvottelujärjestys

1. Jos työnantajan ja työntekijän välillä ilmaantuu erimielisyyttä tämän sopimuksen soveltamista tai tulkintaa koskevassa asiassa, on työpaikalla pyrittävä sovintoon neuvottelemalla työnantajan ja työntekijäin kesken. Ellei asiaa saada työpaikalla selvitetyksi, voidaan se alistaa liittojen ratkaistavaksi.
2. Milloin erimielisyyttä aiheuttava asia työtuomioistuimesta annetun lain mukaan kuuluu työtuomioistuimen käsiteltäviin, eivätkä liittojen väliset neuvottelut ole johtaneet tulokseen, riita asia voidaan saattaa työtuomioistuimen käsiteltäväksi siinä järjestyksessä kuin sanotussa laissa on säädetty.

23 § Muita määräyksiä

1. Jokaisen työntekijän tulee häntä itseään henkilökohtaisesti koskevassa asiassa kääntyä työnjohtajansa tai esimiehensä puoleen, ellei asia koske työehtosopimuksen soveltamista tai tulkintaa.
2. Muiden kuin työpaikkaan työsuhteessa olevien henkilöiden tuominen työpaikalle ilman työnantajan antamaa lupaa on kielletty.
3. Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n edustaja voi, sovittuaan siitä työnantajan kanssa, käydä työntekijöitä edustavan luottamusmiehen kanssa tutustumassa työpaikan työolosuhteisiin.

24 § Paikallinen sopiminen

Työehtosopimusmääräyksissä mainittu paikallinen sopiminen on mahdollista työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti työnantajan ja luottamusmiehen kesken. Luottamusmiehen kanssa tehty sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita luottamusmiehen on katsottava edustavan. Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisajaksi noudattaen, ellei irtisanomisajasta ole muuta sovitettu. Sopimus on tehtävä kirjallisesti sekä lähetettävä tiedoksi työehtosopimuksen allekirjoittaneille liitoille. Tässä tarkoitettu paikallinen sopimus on voimassa olevan työehtosopimuksen osa.

25 § Sopimuksen voimassaolo ja irtisanominen

Sopimuskausi alkaa 1.2.2018 ja päättyy 31.1.2021. Työehtosopimus jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, jollei sopimusta viimeistään kahta kuukautta ennen sopimuskauden päättymistä ole kummaltakaan puolelta irtisanottu.

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

26 § Sopimuskappaleet

Tätä työehtosopimusta on tehty kaksi yhtäpitävää kappaletta, yksi kummallekin sopijapuolelle.

Helsingissä 15. päivänä helmikuuta 2018

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY

TYÖKESKUKSIA KOSKEVAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN 1.2.2018 – 31.1.2021 PALKKASOPIMUS

1 § Palkkaryhmittely

1. Työkeskuksen työntekijöiden palkkaus määräytyy palkkausryhmittäin seuraavasti:

Palkkaryhmä A

- työntekijä, jonka työpanos on hyvin vähäinen ja/tai joka on kuntouttavassa tai terapeuttisessa työssä

Palkkaryhmä A1

- uusi työntekijä, jolla ei ole aikaisempaa työkokemusta
- työntekijä, jonka työpanos on vähäinen

Palkkaryhmä A2

- aputyöt, yksinkertaiset vaihetyöt ja näihin verrattavat tehdastyöt, joiden suorituksen oppiminen vaatii lyhyehkön käytännön kokemuksen
- työn vaatimat fyysiset ponnistukset ovat vähäisiä
- asetetut vaatimukset tarkkuudelle ja laadulle ovat helpot oppia ja saavuttaa

Palkkaryhmä A3

- työ suoritetaan ohjeiden mukaan ja työ noudattaa tiettyä rutiinia
- voidaan vaatia vähäistä työmenetelmän sopeuttamista
- työ vaatii tiettyä huolellisuutta, jotta asetetut tavoitteet tarkkuudessa ja laadussa saavutetaan

Palkkaryhmä 4

- työ edellyttää useampien osastolla esiintyvien työtehtävien osaamista tai erittäin hyvää ammattitaitoa tietyissä tehtävissä

- työ suoritetaan yleensä itsenäisesti, mutta tiettyjä ohjeita voidaan antaa. Työntekijä päättää useimmiten työn suorittamismenetelmää ja työnkulun muutoksia koskevista kysymyksistä
- vaaditaan hyvää huolellisuutta, jotta asetetut tavoitteet tarkkuudessa ja laadussa saavutetaan

Palkkaryhmä 5

- työ asettaa suuria vaatimuksia päättää työn eri vaiheista
- työ vaatii erittäin hyvää käsittelykykyä lukuisille erilaisille työtilanteille
- vaaditaan suurta huolellisuutta asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi tarkkuudessa ja laadussa

Palkkaryhmä 6

- vaativaa ammattityötä
- työ on hyvin itsenäistä
- vaaditaan erittäin suurta huolellisuutta asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi tarkkuudessa ja laadussa

Palkkaryhmä 7

- edellistä vaativampaa ammattityötä
- edellyttää monipuolisuutta ja suurten kokonaisuuksien hallintaa.

Palkkaryhmä 8

- olennaista muiden ohjaus ja opastus
- työhön osallistuva ryhmän vetäjä
- vaativaa ammattityötä tai useamman ammatin hallintaa

2. Työhön sisältyvä työnopastus, työnohjaus sekä muiden työntekijöiden valvonta otetaan huomioon työn vaativuutta määriteltäessä.

2 § Aikapalkat

Työkeskusten tuntipalkkaisten työntekijöiden ohjetuntipalkat ovat **1.4.2018** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavat:

Palkkaryhmä	euroa
A	0,59
A1	2,58
A2	3,60
A3	6,20
4	8,09
5	8,45
6	9,02
7	9,74
8	10,62

Työkeskusten tuntipalkkaisten työntekijöiden ohjetuntipalkat ovat **1.4.2019** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavat:

Palkkaryhmä	euroa
A	0,60
A1	2,61
A2	3,64
A3	6,27
4	8,18
5	8,54
6	9,12
7	9,85
8	10,75

Eläkettä nauttivan työntekijän palkkaehdoista voidaan sopia erikseen.

3 § Sosiaaliseksi yritykseksi muuttuneiden työkeskusten työntekijöiden palkkaus

1. Palkkaryhmät

Palkkaryhmä 1

- Työ on luonteeltaan ns. aputyötä.
- Työ suoritetaan annettuja ohjeita noudattaen johdon alaisuudessa.
- Työ edellyttää huolellisuutta, jotta asetetut tavoitteet tarkkuudessa ja laadussa saavutetaan

Palkkaryhmä 2

- Työ on luonteeltaan helpohkoa työtä.
- Työ suoritetaan itsenäisesti annettuja ohjeita noudattaen.
- Työssä vaaditaan hyvää huolellisuutta, jotta asetetut tavoitteet tarkkuudessa ja laadussa saavutetaan

Palkkaryhmä 3

- Työ edellyttää jonkin verran ammattitaitoa ja omien tehtävien edellyttämää osaamista
- Työ vaatii hyvää käsittelykykyä lukuisille erilaisille työtilanteille.
- Työntekijän työpanos on normaali.

Palkkaryhmä 4

- Työ edellyttää ammattitaitoa ja/tai useiden tehtävien/koneiden hallintaa.
- Työntekijä päättää useimmiten työnkulun muutoksiin liittyvistä kysymyksistä.
- Työntekijän työpanos on melkoinen.

Palkkaryhmä 5

- Työtehtävien hoitaminen edellyttää hyvää ammattitaitoa.
- Tehtävän hoitaminen edellyttää useiden erilaisten työtehtävien, työmenetelmien, välineiden ja koneiden hallintaa.
- Työntekijän työpanos on merkittävä ja häneltä vaaditaan normaalia vastuuta.

Palkkaryhmä 6

- Vaativaa ammattityötä.
- Työ on hyvin itsenäistä ja se sisältää jonkin verran työn opastusta ja työnjärjestämistä.
- Työntekijällä on melkoinen vastuu työssään.

Palkkaryhmä 7

- Edellistä vaativampaa ammattityötä.
- Työntekijä toimii pienryhmävetäjänä tai vastaavassa tehtävässä.
- Edellyttää monipuolisuutta ja suurten kokonaisuuksien hallintaa.
- Työntekijällä on merkittävä vastuu työssään.

Palkkaryhmä 8

- Olennaista muiden ohjaus ja opastus.
- Työntekijä toimii ryhmän vetäjänä tai vastaavassa tehtävässä.
- Vaativaa ammattityötä tai useamman ammatin hallintaa.
- Työntekijällä on merkittävä vastuu työssään.

Työolosuhteet otetaan huomioon yhtenä vaativuustekijänä.

2. Sosiaaliseksi yritykseksi muuttuneessa työkeskuksessa työskentelevien työntekijöiden tuntipalkat ovat 1.4.2018 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavat:

Palkkaryhmä	euroa
P 1	8,09
P 2	8,45
P 3	9,02
P 4	9,75
P 5	10,62
P 6	11,10
P 7	11,97
P 8	12,98

Sosiaaliseksi yritykseksi muuttuneessa työkeskuksessa työskentelevien työntekijöiden tuntipalkat ovat 1.4.2019 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavat:

Palkkaryhmä	euroa
P 1	8,18
P 2	8,54
P 3	9,12
P 4	9,86
P 5	10,74
P 6	11,22
P 7	12,10
P 8	13,12

4 § Ilta- ja yötyö

Kello 18.00 – 22.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan iltatyölisänä 15 % yksinkertaisesta tuntipalkasta.

Kello 22.00 – 06.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan yötyölisänä 30 % yksinkertaisesta tuntipalkasta.

5 § Työkohtaiset ja olosuhdelisät

Työntekijälle maksetaan sovittuja työkohtaisia ja olosuhdelisiä.

Pöytäkirjamerkintä:

Työkohtaisia ja olosuhdelisiä voidaan käyttää silloin, kun kyseessä on esimerkiksi työskentely erityisen likaisissa, kuumissa, kylmissä tai meluisissa olosuhteissa.

6 § Harjoittelijoiden ja oppisopimuskoulutuksessa olevien työntekijöiden palkkaus

Harjoittelijoilla tarkoitetaan henkilöitä, jotka opiskelevat ammatillisissa oppilaitoksissa, ammattikorkeakoulussa, korkeakoulussa tai yliopistossa ja ovat työssä näiden lukukausien väliaikoina tai hankkivat koulutuksen aikana tutkinnon edellyttämää työkokemusta.

Oppisopimussuhteessa olevalla työntekijällä tarkoitetaan oppisopimuslain mukaisessa oppisopimuskoulutussuhteessa olevaa työntekijää.

Harjoittelijan ja oppisopimussuhteessa olevan työntekijän palkka saa alittaa enintään 20 prosentilla kyseessä olevan vaativuusluokkapalkan.

Muiden harjoittelijoiden ja työharjoittelijoiden palkkaehdoista voidaan poiketa paikallisella sopimuksella, kuitenkin enintään 20 % kyseessä olevasta vaativuusluokkapalkasta.

7 § Palkkausta koskevat erityismääräykset

Työntekijöiden palkkaukseen sovelletaan heidän vakinaista aikapalkkaansa myös tilapäisten siirtojen ajalta, kuitenkin korkeintaan 1 kuukauden ajalta.

Mikäli siirto on pysyvä tai kestää yli 1 kuukauden, tulee työn vaativuusarviointi suorittaa uudestaan viimeistään kuukauden kuluttua siirrosta.

8 § Voimassaoloaika

Voimassaoloaika on sama kuin varsinaisen työehtosopimuksen.

Helsingissä 15. päivänä helmikuuta 2018

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY

LIITE 1 HENKILÖSTÖN EDUSTAJAT JA TIEDOTUSTOIMINTA

Liitot korostavat, että on tärkeää, että työpaikoilla huolehditaan jatkuvasti työnantajien ja työntekijöiden välisestä keskustelusta sekä yhteistyöstä. Avoimeen vuorovaikutukseen perustuvalla yhteistoiminnalla kehitetään päätöksentekoa työpaikoilla, lisätään tuottavuutta, työhyvinvointia sekä työn mielekkyyttä ja edistetään tasa-arvon ja tasapuolisuuden toteutumista.

Yhteistoiminnassa tulee noudattaa kulloinkin voimassaolevaa lainsäädäntöä, kuten työsopimuslakia, lakia yhteistoiminnasta yrityksissä ja lakia työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta. Mainitut lait eivät ole työehtosopimuksen osa. Jäljempänä mainitut pykälät ja mahdolliset poikkeamat lainsäädännöstä sen sijaan sitä ovat.

LUOTTAMUSMIEHEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN ASEMA

Vapautus työstä

Tehtäviensä hoitamista varten luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle järjestetään tarvittaessa tilapäisesti, säännöllisesti toistuen tai kokonaan vapautus työstään. Muille yrityksen ja henkilöstön väliseen yhteistoimintaan osallistuville henkilöstön edustajille järjestetään tarvittaessa tilapäisesti vapautus työstä. Arvioitaessa vapautuksen tarvetta on huomiota kiinnitettävä muun muassa ao. henkilöstöryhmään kuuluvien työntekijöiden lukumäärään, tuotannon ja toiminnan luonteeseen sekä tehtävien määrään.

Mikäli luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu on vapautettu säännöllisesti toistuviksi määräajoiksi työstään, tulee hänen hoitaa tehtävänsä pääsääntöisesti sinä aikana. Välttämättömien asioiden hoitamista varten tulee työnjohdon kuitenkin antaa vapautusta työstä muunakin työn kannalta sopivana aikana. Työnantaja korvaa luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun ansionmenetyksen edellä mainituilta ajoilta.

Ellei työsuojeluvaltuutetun vapauttamiseksi työstä ole muuta työsuojeluvaltuutettu saa tarvittavan vapautuksen työstään. Vapautus on kuitenkin aina vähintään neljä tuntia neljän perättäisen viikon aikana.

Mikäli luottamusmies- ja työsuojelutehtävät on yhdistetty samalle henkilölle, tämä otetaan lisäävänä tekijänä huomioon työstä vapautuksesta sovittaessa.

Ansionmenetyksen korvaaminen

Työnantaja korvaa sen ansion, jonka tässä sopimuksessa tarkoitettu henkilöstön edustaja menettää työaikana joko paikallisessa neuvottelus-

sa työnantajien edustajien kanssa tai toimiessaan muuten työnantajan kanssa sovituissa tehtävissä.

Jos luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu, työsuojelutoimikunnan tai muun työsuojelutoimikuntaa vastaavan yhteistoimintaelimen jäsen suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan näin menetetyistä ajasta ylityökorvaus TES 7 §:n mukaisesti, ellei muuta käytäntöä ole vakiintuneesti noudatettu, tai sovi- taan hänen kanssaan muunlaisesta lisäkorvauksesta.

Asema

Työsuhde

Luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu ja muut henkilöstön edustajat ovat työsuhteessaan työnantajaan samassa asemassa riippumatta siitä, hoitaako hän luottamustehtäviään oman työnsä ohella vai onko hänelle an- nettu osittain tai kokonaan vapautusta työnteosta. Hän on velvollinen noudattamaan yleisiä työehtoja, työaikoja ja työnjohdon määräyksiä sekä muita järjestysmääräyksiä.

Toimitilat

Työnantaja järjestää luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle tarkoi- tuksenmukaisen paikan tehtävien edellyttämien tarvikkeiden säilyttämi- seen. Työpaikan koon edellyttäessä erityistä toimitilaa, työnantaja järjes- tää tarkoituksenmukaisen tilan, jossa voidaan käydä tehtävien hoitamista varten välttämättömät keskustelut. Tehtävien hoitamista varten luotta- musmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus käyttää yrityksen tavan- omaisia toimisto- yms. välineitä. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikal- lisesti.

Palkka- ja siirtosuoja

Luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää ko. tehtävän takia. Häntä ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää alemmpipalkkaiseen työ- hön kuin missä hän oli ao. tehtävään valituksi tullessaan. Häntä ei saa myöskään siirtää vähempiarvoiseen työhön, jos työnantaja voi tarjota hänelle muuta hänen ammattitaitoaan vastaavaa työtä. Jos luottamus- mieheksi tai työsuojeluvaltuutetuksi valitun henkilön varsinainen työ vai- keuttaa luottamustehtävien hoitamista, on hänelle, ottaen huomioon työ- paikan olosuhteet ja hänen ammattitaitonsa, järjestettävä muuta työtä. Tällainen järjestely ei saa aiheuttaa hänen ansionsa alentumista. Luot- tamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun ansiokehityksen tulee vastata yri- tyksessä tapahtuvaa ansiokehitystä.

Ammattitaidon ylläpitäminen

Luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun luottamustehtävän päättymisen jälkeen tulee hänen ja työnantajan yhteisesti selvittää, edellyttääkö työntekijän ammattitaidon ylläpitäminen entiseen tai sitä vastaavaan työhön ammatillista koulutusta. Työnantaja järjestää selvityksen edellyttämää koulutusta. Koulutuksen sisältöä ratkaistaessa kiinnitetään huomiota työstä vapautukseen, toimikauden keston ja sinä aikana tapahtuneisiin työmenetelmien muutoksiin.

Liikkeen luovutus

Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun asema jatkuu liikkeen luovutuksesta huolimatta sellaisenaan, jos luovutettu liike tai sen osa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luovutettava liike tai sen osa menettää itsenäisyytensä, luottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus tämän sopimuksen kohdassa 4.3 sovittuun jälkisuojaan liikkeen luovutuksesta johtuneesta toimikauden päättymisestä lukien.

Työsuhdeturva

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

Jos yrityksen työvoimaa irtisanotaan tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, ei luottamusmiestä tai työsuojeluvaltuutettua saa irtisanoa tai lomauttaa ellei tuotantoyksikön toimintaa keskeytetä kokonaan. Mikäli luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun kanssa yhteisesti todetaan, ettei hänelle voida tarjota hänen ammattiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa.

Yksilösuoja

Luottamusmies voidaan irtisanoa tai lomauttaa työsopimuslain 7:10 §:n 2 momentin mukaisesti vain, kun työ kokonaan päättyy eikä työnantaja voi järjestää hänelle hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön työsopimuslain 7:4 §:ssä tarkoitettulla tavalla.

Luottamusmiehestä tai työsuojeluvaltuutetusta johtuvasta syystä ei häntä saa irtisanoa ilman työsopimuslain 7:10 §:n 1 momentin edellyttämää niiden työntekijöiden suostumusta, joita hän edustaa.

Luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työsopimusta ei saa purkaa tai käsitellä purkautuneena vastoin työsopimuslain 8:1 – 3 §:n säännöksiä. Työsopimuksen purkaminen sillä perusteella, että hän on rikkonut järjestysmääräyksiä, ei ole mahdollista, ellei hän ole samalla toistuvasti tai olennaisesti sekä varoituksesta huolimatta jättänyt työvelvoitteensa täyttämättä.

Ehdokassuoja

Edellä olevia työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös luottamusmiehesohdokkaaseen, jonka kokous on asettanut ja jonka asettamisesta ammattiyhdistys on kirjallisesti työnantajalle ilmoittanut, sekä työsuojeluvaltuutettuehdokkaaseen, jonka asettamisesta on kirjallisesti ilmoitettu työsuojelutoimikunnalle tai muulle sitä vastaavalle yhteistoimintaelimelle. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme kuukautta ennen valittavana olevan luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun toimikauden alkua ja päättyy muun kuin vaalissa valituksi tulleen osalta vaalituloksen tultua todetuksi.

Jälkisuoja

Työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös luottamusmiehenä tai työsuojeluvaltuutettuna toimineeseen työntekijään kuusi kuukautta hänen ko. tehtävänsä päättymisen jälkeen.

Korvaukset

Jos luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työsuhteen on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena hänelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä työsuhtelainsäädännön 12:2 §:n 2 momentin perusteiden mukaan. Korvausta lisäävänä tekijänä on otettava huomioon se, että tämän sopimuksen oikeuksia on loukattu. Milloin tuotantoyksikössä tai vastaavassa toimintayksikössä säännöllisesti työskentelevien työntekijöiden ja toimihenkilöiden määrä on 20 tai vähemmän, edellä mainittu korvaus on työsuojeluvaltuutetun osalta vähintään 4 kuukauden palkka ja enintään 12:2 §:n 1 momentin mukaan määräytyvä korvaus.

Korvaus tämän sopimuksen mukaan perusteettomasta lomautuksesta määräytyy työsuhtelainsäädännön 12:1.1 §:n mukaisesti.

Varamiehet

Tämän luvun määräyksiä sovelletaan varaluottamusmieheen ja työsuojeluvaltuutetun varamieheen sinä aikana, kun he tämän sopimuksen edellyttämän ilmoituksen mukaisesti toimivat sijaisina.

HENKILÖSTÖN KESKINÄINEN TIEDOTUSTOIMINTA JA KOKOUSTEN JÄRJESTÄMINEN

Työpaikalla sovellettavan työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton rekisteröidyllä alayhdistyksellä ja sen työpaikalla olevalla osastolla tai työhuonekunnalla on oikeus järjestää työpaikalla tai muussa sovitussa tilassa kokouksia työmarkkina-asioissa tai työpaikan työsuhteita koskevis-

ta kysymyksistä siten kuin alakohtaisesti tai työpaikalla vakiintuneen käytännön mukaisesti on sovittu.

Edellisessä kappaleessa mainitulla henkilöstön yhteenliittymällä on oikeus työajan ulkopuolella, joko ennen työajan alkamista, ruokatauolla tai työajan päättymisen jälkeen jakaa jäsenilleen kokousilmoituksiaan, työpaikan työsuhteisiin tai yleensä työmarkkinakysymyksiin liittyviä kirjallisia tiedonantoja, ruokalassa, pukusuojassa tai muussa työnantajan kanssa sovittavassa vastaavanlaisessa tilassa varsinaisen työpaikan ulkopuolella. Tiedonannossa tulee olla merkittynä sen liikkeellepanija.

Mikäli työpaikalla ilmestyy henkilöstölle tarkoitettu tiedotuslehti, on edellä mainitulla henkilöstön yhteenliittymällä oikeus käyttää sitä edellä mainittujen kokousilmoitusten tai tiedonantojen julkaisemiseen tai julkaista ne työnantajan työntekijöiden käyttöön osoittamalla ilmoitustaululla.

Ilmoitustaulun sisällöstä ja hoidosta vastaa ilmoittaja.

LIITE 2 KOULUTUSMÄÄRÄYKSET

Ammatillinen koulutus

Työnantajan antaessa työntekijälle ammatillista koulutusta tai lähettäessä työntekijän hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin, korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetys keskituntiansion mukaan laskettuna, ellei ao. työehtosopimuksessa ole toisin sovittu. Jos koulutus tapahtuu kokonaan työajan ulkopuolella, korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset. Se, että kysymyksessä on tämän pykälän mukainen koulutus, todetaan ennen koulutustilaisuuteen ilmoittautumista.

Suoranaisilla kustannuksilla tarkoitetaan esimerkiksi matkakustannuksia, kurssimaksuja, kustannuksia kurssiohjelman mukaisesta opetusmateriaalista. Säännöllisen työajan ansionmenetys korvataan sekä kurssi- että matka-ajan osalta. Työajan ulkopuolella koulutukseen tai sen edellyttämiin matkoihin käytetystä ajasta ei korvausta suoriteta. Viikko- ja kuukausipalkkaisen henkilön palkkaa ei kurssin eikä sen vaatimien matkojen ajalta vähennetä.

Yhteinen koulutus

Osapuolet toteavat, että yhteinen koulutus yleensä tapahtuu tarkoituksenmukaisimmalla tavalla työpaikkakohtaisesti, jolloin paikalliset olosuhteet tulevat parhaiten huomioonotetuiksi.

Työsuojelun yhteistoiminnan peruskurssit ja työsuojeluyhteistyön kannalta tarpeelliset erikoiskurssit ovat tässä tarkoitettua yhteistä koulutusta.

Peruskurssille voivat tämän sopimuksen edellytyksin osallistua työsuojelutoimikunnan jäsen, työsuojeluvaltuutettu, varavaltuutettu ja sekä erikoiskurssille työsuojeluvaltuutettu.

Koulutukseen osallistuvalla suoritetaan korvaus kuten yllä olevassa Ammatillista koulutusta koskevassa kohdassa on määrätty. Koulutukseen osallistumisesta sovitaan paikallisesti koulutuksen luonteesta riippuen kysymykseen tulevassa yhteistyöelimessä tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken.

Yhteistä koulutusta koskevia määräyksiä sovelletaan myös osallistumisjärjestelmiä ja paikallista sopimista koskevaan koulutukseen. Koulutukseen osallistumisesta voidaan sopia myös työnantajan ja asianomaisen henkilön kesken. Osapuolten koulutustyöryhmä seuraa em. koulutustarjonnan toteutumista.

Ay-koulutus, työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

SAK:n ja sen jäsenliittojen järjestämille kuukauden tai sitä lyhyemmän ajan kestäville kursseille annetaan työntekijöille tilaisuus osallistua työsuhteen katkeamatta, milloin se aiheuttamatta tuntuva haittaa tuotannolle tai yrityksen toiminnalle käy päinsä. Edellä mainittua haittaa arvioitaessa kiinnitetään huomiota työpaikan kokoon. Kielteisessä tapauksessa ilmoitetaan luottamusmiehelle viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, jonka takia vapaan myöntäminen tuottaisi tuntuva haittaa. Tällöin olisi suotavaa yhteisesti pyrkiä selvittämään muu mahdollinen ajankohta, jolloin kurssille osallistumiselle ei olisi estettä.

Ilmoitus aikomuksesta lähteä kurssille on tehtävä mahdollisimman varhain. Milloin kurssi kestää enintään yhden viikon, on ilmoitus annettava vähintään kolme viikkoa ennen kurssin alkua sekä milloin on kysymys pitemmästä kurssista, vähintään kuusi viikkoa ennen.

Ennen kuin henkilö osallistuu edellä tarkoitettuun koulutustilaisuuteen, on osallistumisen aiheuttamista toimenpiteistä sovittava työnantajan kanssa sekä nimenomaisesti etukäteen todettava, onko kyseessä sellainen koulutustilaisuus, josta työnantaja suorittaa työntekijälle korvauksia tämän sopimuksen mukaisesti. Samalla on todettava, mikä on näiden korvausten laajuus.

Korvaukset

Kurssilta, joka järjestetään SAK:n tai sen jäsenliiton koulutuslaitoksissa tai erityisestä syystä muualla ja jonka koulutustyöryhmä on hyväksynyt, työnantaja on velvollinen maksamaan luottamusmiehelle, työsuojeluvaltuutetulle -varavaltuutetulle, työsuojelutoimikunnan jäsenelle ja työsuojeluasiamiehelle heidän tehtäviensä edellyttämän koulutuksen osalta korvauksen ansionmenetyksestä, edellä mainituille luottamusmiehille enintään kuukauden ajalta ja työsuojeluluottamustehtävissä oleville enintään kahden viikon ajalta. Samoin maksetaan korvaus edellä mainituissa koulutuslaitoksissa järjestettyjen luottamusmiestoimintaan liittyvien koulutustilaisuuksien osalta ammattiosaston puheenjohtajalle enintään kuukauden ajalta, mikäli hän työskentelee yrityksessä, jossa on vähintään 100 asianomaisen alan työntekijää ja hänen johtamassaan ammattiosastossa on vähintään 50 jäsentä.

Edellä tässä kohdassa tarkoitettuja korvauksia työnantaja on velvollinen maksamaan samalle henkilölle vain kerran samasta tai sisällöltään vastaavasta koulutustilaisuudesta.

Sosiaaliset edut

Osallistuminen sopimuksessa tarkoitettuun ay-koulutustilaisuuteen ei yhden kuukauden rajaan asti aiheuta vuosiloma-, eläke- tai muiden niihin verrattavien etuuksien vähenemistä.