

Destian työntekijöiden työehtosopimus

1.2.2020 – 31.1.2022

YLEISET MÄÄRÄYKSET	1
1 § Työehtosopimuksen soveltamisala.....	1
2 § Työsuhteen alkaminen	1
3 § Työnjohto-oikeus	1
4 § Yleiset velvollisuudet	1
5 § Lomauttaminen ja työsuhteen päättyminen	1
TYÖAIKA	3
6 § Työaikamääräykset	3
PALKAT JA PALKANMAKSU	18
7 § Oikeus palkkaukseen	18
8 § Palkkaperusteet.....	19
9 § Suorituspalkka	19
10 § Palkanmaksu.....	20
POISSAOLOT JA TERVEYDENHUOLTO	20
11 § Poissaoloajan palkka.....	20
SAIRAUSSPOISSAOLOT	21
12 § Oikeus sairauslomaan	21
13 § Korvaava työ	21
14 § Työntekijän palkka sairausloman ajalta	21
15 § Työntekijän sairausajan palkan perusteet	22
16 § Terveystenhoitokulujen korvaus.....	22
LAPSEN SYNTYMÄÄN JA HOITON LIITTYVÄT POISSAOLOT	23
17 § Oikeus äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainlomaan sekä hoitovapaaseen	23
18 § Äitiys- ja isyysvapaan sekä adoptiovanhemman vanhempainvapaan palkallisuus.....	23
19 § Tilapäisen hoitovapaan palkallisuus	24
SAIRAUTEEN SEKÄ LAPSEN SYNTYMÄÄN JA HOITON LIITTYVÄT ERITYISMÄÄRÄYKSET	24
20 § Päivärahan siirtyminen työnantajalle	24
21 § Työntekijän vilpillisyys	24
ERÄÄT MUUT POISSAOLOT	25
22 § Poissaolo pakottavista perhesyistä.....	25
23 § Opintovapaa	25
24 § Palkka opintojen, harjoittelun tai muualla työskentelyn ajalta	25

25 §	Merkkipäivät ja lähimaisiin liittyvät poissaolot.....	25
26 §	Henkilöstökoulutus ja yhteinen koulutus.....	26
27 §	Korvaukset työnantajan antaman tai hankkiman koulutuksen ja yhteisen koulutuksen osalta.....	26
28 §	Ay-koulutus ja ilmoitusajat.....	26
29 §	Korvaukset Ay-koulutuksen osalta	27
30 §	Maanpuolustus ja kriisivalmennus.....	27
31 §	AY-kokoukset	28
32 §	Muu poissaolo	28
33 §	Estyminen hakemasta työstä vapautusta	28
ERINÄISET KORVAUKSET		28
34 §	Matkakustannusten korvaukset.....	28
35 §	Talvikauden tiimisopimukset.....	30
36 §	Muut korvaukset.....	30
VUOSILOMA JA LOMARAHA		32
37 §	Vuosiloman määräytyminen	32
SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET		38
38 §	Työturvallisuus ja suojavaatetus.....	38
ERINÄISET MÄÄRÄYKSET		39
39 §	Jäsenmaksujen perintä.....	39
40 §	Ryhmähenkivakuutus	39
LUOTTAMUSMIEHET JA YHTEISTOIMINTA		39
41 §	Luottamusmiehet ja yhteistoiminta	39
42 §	Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen palkkiot.....	40
43 §	Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun työsuhdeturva	41
44 §	Erimielisyyksien ratkaiseminen.....	42
45 §	Työnantajan tiedottamisveloitteet	42
46 §	Työpaikkakokoukset.....	43
47 §	Jatkuvan neuvottelun periaate.....	43
TYÖRAUHA JA SEN TURVAAMINEN.....		43
48 §	Työrauhavelvollisuus	43
49 §	Ennakkoilmoitus työtaisteluista.....	43
PAIKALLINEN SOPIMINEN		44
50 §	Paikallinen sopiminen.....	44
SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO		44

51 §	Varaumalauseke.....	44
52 §	Sopimuksen voimassaolo.....	44
TYÖEHTOSOPIMUKSEN LIITTEET		46
Liite 1	Palkkaliite 01 (tuntipalkkaiset työntekijät).....	46
	Tuntipalkkaisten tuotantotyöntekijöiden vaativuusluokat.....	46
Liite 2	Palkkaliite 02 (kuukausipalkkaiset työntekijät).....	49
	Kuukausipalkkaisten kunnossapito- ja tuotantotyöntekijöiden vaativuusluokat	49
Liite 3	Pöytäkirjamerkinnot.....	53
Liite 4	Allekirjoituspöytäkirja	54
Liite 5	Talvikauden tiimityösopimus 2019–2020.....	57
Liite 6	Tiimikorvauksen mitoitus:	64
Liite 7	Mootoriajoneuvon kuljettajan työ- ja lepoajat maanteiden kunnossapitotöissä	67
Liite 8	Autonkuljettajan ajo- ja lepoajat EY-asetus nro 561/2006 (muut kuin maanteiden kunnossapitotyöt esim. massan ja murskeen ajo)	69
Liite 9	Vuosilomien vaikutus tiimityösopimusmallissa	70
Liite 10	Pöytäkirja kuorma-auton kuljettajien työajasta maanteiden kunnossapitotöissä	72
Liite 11	Sopimusmääräykset muuttokustannusten korvaamisesta.....	74
Liite 12	Sopimusmääräykset ulkopuolisen työvoiman käytöstä.....	76
Liite 13	Suositus korvaavan työn käytön yhteydessä huomioitavista asioista ja noudatettavista menettelytavoista	78
Liite 14	Sopimus matkakustannusten korvaamisesta	83
Liite 15	Ulkomaan päivärahat.....	90

Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n ja Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n välinen

DESTIAN TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖEHTOSOPIMUS

YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 § Työehtosopimuksen soveltamisala

Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan Suomessa Destia Oy:n palveluksessa yksityisoikeudellisessa työ- tai oppisopimussuhteessa oleviin työntekijöihin, lukuun ottamatta toimihenkilöitä.

2 § Työsuhteen alkaminen

Työsopimus tehdään kirjallisena ottaen huomioon TSL 2:4 §:n määräykset. Työsopimukseen merkittävän kokoontumispaikan tulee olla toistaiseksi voimassa olevissa työsopimuksissa kiinteä työpaikka, jossa pääsääntöisesti työskennellään.

3 § Työnjohto-oikeus

Työnantajalla on työlainsäädännön ja sopimusten mukaisesti oikeus ottaa toimeen ja erottaa työntekijä ja määrätä työn johtamisesta.

4 § Yleiset velvollisuudet

Työntekijän tulee suorittaa työnsä ahkerasti ja huolellisesti, noudattaa tarkoin työaika sekä välttää työssä kaikkea, mikä voi saattaa hänet tai hänen työtoverinsa turvallisuuden vaaranalaiseksi tai turmella työnantajan omaisuutta.

Työntekijä ei saa ilman työnantajan suostumusta pitää sellaista sivutointa tai harjoittaa sellaista ammattia, elinkeinoa tai liikettä, josta voi olla haittaa työsuhteen ehtojen täyttämiseksi.

Työntekijä ei saa ilman työnantajan suostumusta ryhtyä sellaisiin liikeyrityksiin, jotka ovat hankkijoina, urakoitsijoina tai muutoin liikesuhteissa työnantajaan siten, että työntekijä työsuhteensa perusteella voi hankkia itselleen välittömästi tai välillisesti taloudellista hyötyä.

5 § Lomauttaminen ja työsuhteen päätyminen

Työnantajan ja työntekijän irtisanomisajat

Ellei työnantajan ja työntekijän välillä ole muusta irtisanomisajasta sovittu, työnantajan ja työntekijän noudatettavat irtisanomisajat ovat kulloinkin voimassa olevan työsopimuslain mukaiset.

Jollei toisin sovita, työnantajan noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

Työsuhde jatkunut keskeytyksettä	Irtisanomisaika
1. enintään vuoden	14 päivää
2. yli vuoden mutta enintään 4 vuotta	1 kuukausi
3. yli 4 vuotta mutta enintään 8 vuotta	2 kuukautta
4. yli 8 vuotta mutta enintään 12 vuotta	4 kuukautta
5. yli 12 vuotta	6 kuukautta

Jollei toisin sovita, työntekijän noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

Työsuhde jatkunut keskeytyksettä	Irtisanomisaika
1. enintään 5 vuotta	14 päivää
2. yli 5 vuotta	1 kuukausi

Yt-menettely ja lomautusmenettely kausiluonteisessa työssä

Osapuolet ovat sopineet lomautusmenettelystä kausiluonteisessa työssä seuraavasti:

1. Tuotannollisella perusteella toteutettavat lomautukset eivät kuulu yhteistoimintalain mukaisten neuvotteluelvoitteiden eivätkä työsopimuslain 5 luvun 3 §:n mukaisten selvitysvelvoitteiden piiriin silloin kun kyseessä on alalla tavanomainen työvoimatarpeen vaihtelu kausiluonteisessa työssä.
2. Työntekijän lomauttamisessa noudatetaan vähintään 14 päivän ilmoitusaikaa. Lomautusilmoitusta antaessaan työnantajan tulee yhdessä työntekijän ja luottamusmiehen kanssa todeta toimenpiteen perusteet, vaikutukset ja vaihtoehdot.

Lomautuksen peruuttaminen, siirtäminen ja keskeyttäminen

Työnantaja voi peruuttaa lomautusilmoituksen tai siirtää kerran lomautuksen toimeenpanoa tarvitsematta noudattaa uutta lomautusilmoitusaikaa. Ilmoitus peruutuksesta tai siirrosta on tehtävä viimeistään työn päättymispäivää edeltävänä työpäivänä. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia toisin tämän kohdan määräyksistä.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia tilapäisestä työstä lomautuksen kestäessä, jolloin lomautus jatkuu välittömästi työn tekemisen jälkeen ilman eri lomautusilmoitusaikaa.

Takaisinottovelvollisuuden rajoittaminen

Työsopimuslain 6 luvun 6 §:n mukainen takaisinottovelvollisuus voidaan rajoittaa työsopimuksen irtisanomis- ja päättämistilanteessa työnantajan ja työntekijän tekemällä sopimuksella sellaisiin työmaihin ja työpaikkoihin, joissa työntekijä voi käydä päivittäin työssä vakituisesta asunnostaan paikakunnalla tavanomaiset työmatkat huomioiden.

Harjoittelupaikkojen tarjoaminen

Osapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että Destia Oy voi tarjota harjoittelupaikkoja opiskelijoille, vaikka yrityksessä on käyty yt-neuvottelut.

TYÖAIKA

6 § Työaikamääräykset

1. Soveltamisala

Näitä työaikamääräyksiä sovelletaan tämän sopimuksen piirissä olevien työntekijöiden työaikoihin työaikalain (872/2019) 5 §:n mukaisessa viikkotyössä. Kuorma-auton kuljettajan työajasta maanteiden kunnossapitotöissä on sovittu liitteenä olevalla työehtosopimuspytäkirjalla.

Tämän sopimuksen piiriin kuuluviin työntekijöihin sovelletaan kulloinkin voimassa olevan työaikalain säännöksiä siltä osin kuin näissä määräyksissä ei ole toisin sovittu.

2. Työajaksi luettava aika

Työajaksi lasketaan työhön käytetty aika sekä aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä.

Päivittäisiä lepoaikoja ei lueta työajaksi, jos työntekijä saa näinä aikoina esteettömästi poistua työpaikalta.

Matkaan käytettyä aikaa ei lueta työajaksi, ellei sitä samalla ole pidettävä työsuorituksena.

3. Säännöllinen työaika

1. Työntekijän säännöllinen työaika työaikalain 5 §:n mukaisessa työssä on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa.

2. Säännöllinen työaika on:

- päivätyössä	klo 07.00	-	16.00
- kaksivuorotyössä päivävuorossa	klo 06.00	-	14.30
ja iltavuorossa	klo 14.30	-	23.00
- kolmivuorotyössä yövuorossa	klo 22.00	-	06.00
päivävuorossa	klo 06.00	-	14.00
iltavuorossa	klo 14.00	-	22.00

3. Työvuorokausi alkaa klo 00.00, paitsi kolmivuorotyötä tekeville työntekijöillä, joilla se alkaa samaan aikaan kun työntekijän on säännönmukaisesti saavuttava työhön.

Työviikko alkaa maanantaina, paitsi teiden hoidon alueurakoissa sunnuntaina.

3.a Työaikajoustot ja työaikamääräyksistä poikkeaminen

Työaikajoustot ja työaikamääräyksistä poikkeaminen:

- 12 tuntia lisätyötä
- 8 tuntia koulutusta (osaamisen kehittämistä)

Paikallisesti voidaan sopia em. yhteistuntimäärän jakautumisesta toisin pääluottamusmiehen kanssa.

Työnantajan osoituksella

Työnantaja voi työehtosopimuksen ja työsopimuksen estämättä ja niissä sovitun lisäksi osoittaa kullekin työntekijälle kalenterivuoden aikana palkallista työajan lisäystä enintään edellä mainittujen määrien verran.

Työtä osoitetaan perustellun tuotannollisen tarpeen edellyttämässä tilanteissa ja tällöin otetaan huomioon työntekijän henkilökohtaiset työaikatarpeet. Työtä osoitetaan joko työvuoron alkuun tai loppuun enintään 2 tuntia kerrallaan tai työtä voidaan osoittaa myös kokonaisuksi päivälle.

Työaikaa ei voida osoittaa arkipyhäpäiville, arkipyhäviikon lauantaille tai sunnuntaille.

Lisätyltä säännölliseltä työajalta maksetaan kuukausipalkan lisäksi yksinkertainen peruspalkka mahdollisine vuoro- ja olosuhdelisineen.

Työntekijällä on asiallisista ja painavista henkilökohtaisista syistä mahdollisuus tapauskohtaisesti kieltäytyä tämän kappaleen mukaisista työaikamuutoksista.

Osaamisen kehittäminen//koulutukset

Työnantaja voi osoittaa työntekijälle säännöllisen vuosittaisen työajan lisäksi työn suorittamisen kannalta tarpeellista koulutusta tai tuottavuuden, tehokkuuden ja laadun parantamiseksi työpaikalla tai työnantajan osoittamassa paikassa järjestettäviä kehittämistilaisuuksia enintään edellä mainitun määrän kalenterivuodessa.

Tämä koulutusaika on säännöllistä työaikaa, jota voidaan teettää työehtosopimuksessa sovitun säännöllisen vuosittaisen työajan lisäksi. Koulutuksen tai kehittämistilaisuuden ajalta maksetaan säännöllisen työajan palkkaa vastaava korvaus.

Koulutus- tai kehittämistilaisuus voidaan toteuttaa siten, että työvuoro pitee koulutuksen tai kehittämistilaisuuden keston verran, kuitenkin enintään kahdella tunnilla päivässä. Koulutus- tai kehittämistilaisuus voidaan toteuttaa myös kokonaisuksi päivänä.

Koulutusta tai kehittämistilaisuutta ei voida sijoittaa arkipyhäpäiville, arkipyhäviikon lauantaille tai sunnuntaille. Koulutukseen osoitettu lisätyöaika ei kerrytä työajan enimmäismäärän tunteja eikä ylityötä.

Työntekijällä on asiallisista ja painavista henkilökohtaisista syistä mahdollisuus tapauskohtaisesti kieltäytyä tämän kappaleen mukaisista työaikamuutoksista.

4. Työajan lyhentäminen

Työajan lyhennystä ansaitaan niissä työaikamuodoissa, joissa säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa. Näitä työaikamuotoja ovat normaalisti viikkotyö ja kaksivuorotyö.

Lisäksi edellytetään, että työntekijällä on enintään 30 työpäivän pituinen vuosiloma sekä että hänen vuotuista työaikaansa muutoin lyhentävät vain kirkolliset juhlapyhät, juhannusaatto, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, uudenvuodenpäivä ja vapunpäivä.

Työajan lyhennystä kertyy 1 momentissa tarkoitetuissa työaikamuodoissa jokaiselta sellaiselta vuosilomaan oikeuttavalta lomanmääräytymiskuukaudelta, jolta työnantaja maksaa työntekijälle normaalin palkan, seuraavasti:

1. Niillä työntekijöillä, joilla on oikeus enintään 25 työpäivän mittaiseen vuosilomaan, työajan lyhennystä kertyy yhtä työpäivää vastaava vapaa (8 h) edellä tarkoitetulta lomanmääräytymiskuukaudelta.
2. Niille työntekijöille, joilla on oikeus 25 työpäivää pitempään vuosilomaan, työajan lyhennystä kertyy 0,8 työpäivää vastaava vapaa (6 t 24 min) edellä tarkoitetulta lomanmääräytymiskuukaudelta. Jos työajan lyhennystä kertyy tällaiselle henkilölle tämän sopimuksen mukaisesti 12 täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta, työajan lyhennyksen määrä on yhteensä 10 työpäivää vastaava vapaa.

Kalenterivuoden aikana kertynyt vapaa on annettava työntekijälle viimeistään seuraavan vuoden toukokuun loppuun mennessä, jollei työnantajan ja henkilön kesken toisin sovita.

Vapaata annetaan työnantajan määräämänä ajankohtana työvuoro kerrallaan, jolleivät työnantaja ja henkilö sovi vapaan antamisesta lyhentämällä päivittäistä tai viikoittaista työaika. Annettaessa vapaata työvuoro kerrallaan noudatetaan kahden viikon ilmoitusaikaa, jollei työnantajan ja henkilön kesken toisin sovita.

Jos työntekijän työsuhde päättyy eikä vapaata ole siihen mennessä annettu, työntekijälle maksetaan kertynyttä vapaata vastaavalta ajalta 50 %:lla korotettu palkka.

Jos vapaata ei ole pidetty seuraavan vuoden toukokuun loppuun mennessä tai sovittu vapaan siirtämisestä pidettäväksi myöhemmin, työntekijälle maksetaan kertynyttä vapaata vastaavalta ajalta 50 %:lla korotettu palkka.

Mikäli työntekijä työsuhteen päättyessä on pitänyt tämän sopimuksen tarkoittamaa vapaata enemmän kuin työsuhde olisi edellyttänyt ja saanut palkan tältä ajalta, työnantajalla on oikeus vähentää lopputulistä liikaa maksettu palkka.

Työajan lyhentäminen tapahtuu kuukausipalkkaisilla työntekijöillä ansiotasoa alentamatta. Kuukausipalkkaisen työntekijän pyynnöstä työnantaja ja henkilö voivat työsuhteen aikana sopia, että vapaan antamisen sijasta maksetaan kertyneeltä vapaalta yksinkertainen perustuntipalkka.

Palkkaliitteen 01 piiriin kuuluville tuntipalkkaisille työntekijöille maksetaan pekkasvapaalta aikapalkan mukainen henkilökohtainen tuntipalkka 8 tunnilta kuitenkin enintään työntekijän keskimääräisen säännöllisen vuorokautisen työajan pituiselta ajalta.

Vuosiloman pituutta määrättäessä pidetään työssäolopäivien veroisina myös niitä päiviä, joina työntekijä on ollut estynyt tekemästä työtä tämän sopimuksen mukaisten työajan lyhennysvapaitten pitämisen vuoksi.

Viikkoilyötä laskettaessa lyhentää tämän sopimuksen mukaisesti annettu työajan lyhennysvapaa ao. viikon säännöllisten työtuntien lukumäärää vapautusta vastaavasti.

Työajan lyhentämisestä keskeytymättömässä kolmivuorotyössä on sovittu kohdassa 5.

5. Keskimääräinen säännöllisen työajan järjestely ja työajan lyhentäminen

keskeytymättömässä kolmivuorotyössä (TAL 5 §)

Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan työaikalain 5 §:n mukaisessa kolmivuorotyössä järjestää siten, että se on keskeytymättömässä kolmivuorotyössä enintään vuoden pituisena ajanjaksona keskimäärin 36 tuntia viikossa.

Edellytyksenä on, että työtä varten on ennakolta laadittu työtuntijärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen säännöllinen työaika tasoittuu sanottuun keskimäärään.

Ennen kuin keskimääräinen työaika saadaan ottaa käyttöön, siitä on ilmoitettava työntekijöille ja työtuntijärjestelmä asetettava heidän nähtäväkseen vähintään seitsemän päivää aikaisemmin.

Työaikajärjestelyt työajan lyhentämiseksi keskimäärin 36 tuntiin viikossa vuositasolla:

Työajan lyhennys toteutetaan siten, että työntekijälle järjestetään vapaaksi ensisijaisesti kokonaisia vapaapäiviä tai yhdenjaksoisia työvuoroja.

Vapaata annetaan työnantajan määräämänä ajankohtana viimeistään seuraavan vuoden maaliskuun loppuun mennessä. Ajantasausvapaat merkitään työtuntijärjestelmään, jonka nähtävänä pitämisessä noudatetaan työehtosopimuksessa sovittua menettelyä. Mikäli vapaata ei voida järjestää tai mikäli työntekijän kanssa niin sovitaan, maksetaan vastaavilta tunneilta 25 %:lla korotettu yksinkertainen tuntipalkka.

Työaikalyhennykseen oikeuttavaksi säännölliseksi työajaksi lasketaan myös ne työtuntijärjestelmän mukaiset tunnit, joilta maksetaan sairausajan palkkaa. Ajantasausvapaata ei kerry vuosilomapäiviltä.

Lähtökohta työajan lyhentämiselle on, että ansiotasoa ei alenneta. Tämän vuoksi ansionmenetys korvataan seuraavasti:

Tuntipalkkaiset

Tuntipalkkaisilla työntekijöillä ansionmenetyksen korvaaminen huomioidaan henkilökohtaisen tuntipalkan määrittelyssä.

Kuukausipalkkaiset

Kuukausipalkkaiselle työntekijälle maksetaan ajantasausvapaapäiviltä 37 §:n 7 kohdan 4 ja 5 momentin mukainen korvaus.

Ensimmäisen kolmen kuukauden aikana ei anneta ajantasausvapaita. Sama koskee työntekijöitä, jotka siirtyvät muusta työaikamuodosta keskeytymättömään kolmivuorotyöhön. Ajantasausvapaita kuitenkin annetaan myös

ensimmäisen kolmen kuukauden aikaisilta työvuoroilta, mikäli työsuhde jatkuu yli 3 kuukautta.

Siirryttäessä keskeytymättömästä kolmivuorotyöstä muuhun työaikamuotoon sekä työntekijän työsuhteen päättyessä sovitaan ansaitun mutta pitämättä jääneen vapaa-ajan korvaamisesta joko antamalla vastaavasti vapaata tai maksamalla 25 %:lla korotettu yksinkertainen tuntipalkka.

Jos työntekijä joutuu työhön ajantasausvapaapäivänään, annetaan hänelle vastaava vapaa-aika myöhemmin tai ellei sitä voida antaa tai mikäli työntekijän kanssa niin sovitaan, maksetaan tehdyiltä työtunneilta yksinkertainen tuntipalkka.

Lisä- ja ylityökorvauksiin oikeuttavilta tunneilta ei anneta vapaa-aikahyviytystä.

6. Työaikapankki

1. Työaikapankin käyttäminen

Työaikapankkia voidaan käyttää Destia Oy:n töissä.

Työaikapankkijärjestelmä perustuu vapaaehtoisuuteen ja huomioi henkilön yksilölliset tarpeet.

Työaikapankin tarkoituksena on edistää Destia Oy:n kilpailukykyä, toimintaedellytyksiä ja tuottavuutta ja antaa joustoa erityisesti sesonki- ja kausiluonteisen työn järjestelyihin.

Työaikapankki on tarkoitettu käytettäväksi vain sellaisiin töihin, joissa työaikapankkiin kerättävät tunnit voidaan pitää vapaana tasoittumisjakson aikana.

2. Työaikapankin osatekijät

Työaikapankin osatekijöinä voidaan käyttää seuraavia eriä:

- Henkilön suostumuksella voidaan työehtosopimuksen mukainen säännöllinen työaika pidentää enintään 11 tuntiin vuorokaudessa. Työajan pidennys siirretään työaikapankkiin ja sisään tehtyjen tuntien kertymistä seurataan tuntikirjanpidon avulla. Työehtosopimuksen mukaisen tavanomaisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan lisäksi tehdyt säännöllisen työajan työtunnit kirjataan työaikapankkiin ja vapaana pidetty työaika vähentää työaikapankin saldoa.
- Liukuvan työajan piirissä oleva henkilö voi tapauskohtaisesti erikseen sopia etukäteen esimiehen kanssa siitä, että työehtosopimuksen mukaisen tavanomaisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan ylittävät tunnit tehdään työaikapankkiin eivätkä ne tällöin mene liukuvan työajan kertymään.
- Erityisesti kausiluonteisessa työssä voidaan lomautusten välttämiseksi työaikapankkiin sopia siirrettäväksi työaika, joka on sovittu tehtäväksi ylityönä tai lisätyönä. Työaikapankkiin voidaan sopia siirrettäväksi työajalta suoritettava perusosa ja ylityökorvauksena suoritettava korotusosa tai vain perusosa.

- Pääluottamusmiehen luvalla henkilön kanssa voidaan poikkeuksellisesti sopia pidemmästäkin vuorokautisesta säännöllisestä työajasta. Vuorokautinen säännöllinen työaika ei saa tällöin kuitenkaan ylittää 12 tuntia.

Edellä mainitut työaikapankin osatekijät siirretään työaikapankkiin niin, että säännöllistä työaika pidentäen tehdyt tunnit ja ylityön perusosat siirretään työaikapankkiin yksinkertaisina tunteina (tunti tunnista). Jos ylityön korotusosat siirretään työaikapankkiin, siirretään ne tuntiperusteina (esimerkiksi ylityön 50 %:n korotusosa vastaa puolta tuntia ja ylityön 100 %:n korotusosa vastaa yhtä tuntia). Kirjaus työaikapankkiin merkitsee samalla yhteyden katkeamista osatekijän alkuperäisiin ansainta- ja korvaussääntöihin ja asianomainen osatekijä siirtyy työaikapankkia koskevien sääntöjen mukaan korvattavaksi.

Henkilö voi työtilanteen salliessa sopia esimiehen kanssa työajan lainaamisesta työaikapankista pidettäväksi etukäteen vapaana. Työntekijän aloitteesta työaika voi lainata työaikapankista enintään 40 tuntia. Lainattu vapaa-aika tehdään takaisin pääsääntöisesti säännöllistä työaika pidentäen.

3. Työaikapankkivapaalta suoritettava palkka ja korvaus

Työaikapankkiin perustuvia vapaita pidettäessä määräytyy vapaan ajalta suoritettava palkka vapaan pitämisajankohtana voimassa olevan palkan mukaisesti, ja tämä palkka määräytyy henkilön normaalin säännöllisen työajan palkan maksuperusteiden mukaisesti.

Nollattaessa työaikapankkisaldo (+/-) rahakorvauksena ovat maksuperusteina korvauksen maksamisajankohdan mukainen ylityökorvauksen perusteena oleva perustuntipalkka ja korvattavat työaikapankkitunnit.

Tunteja ei tule tehdä työaikapankkiin, mikäli henkilön työaikapankkisaldo tulee muodostumaan niin suureksi, että tunteja ei pystytä pitämään vapaana yhden vuoden kuluessa, ellei henkilön pyynnöstä sovita muusta vapaa-ajan pitämisen ajankohdasta.

Jos työaikapankkitunnit joudutaan poikkeuksellisesti maksamaan rahana sen vuoksi, että tunteja ei ole pystytty pitämään työtilanteen vuoksi vapaana yhden vuoden kuluessa, maksetaan korvattavat työaikapankkitunnit 2 momentista poiketen 50 %:lla korotettuina.

4. Työaikapankkivapaan pitäminen

Asianomainen henkilö ja hänen esimiehensä sopivat yksittäisen henkilön osalta työaikapankkiin tekemisestä ja vapaan pitämisestä. Tällöin on huomioitava se, että pidennetty työaika ei saa johtaa henkilötasolla jakamisongelmiin.

Työaikapankin käyttämisestä on sovittava mahdollisimman aikaisessa vaiheessa viimeistään kahta päivää aikaisemmin.

5. Työvuoroluettelo ja työajan tasoittumissuunnitelma

Silloin kun työaikapankkiin tehdään tunteja säännöllistä työaika pidentäen, laaditaan työtä varten ennalta työajan tasoittumissuunnitelma, jonka kuluessa säännöllinen työaika tasoittuu viikkotyössä keskimäärin

40 tunniksi viikossa. Tasoittumisjakson pituus on enintään 52 viikkoa. Tasoittumisjakson pituus sovitaan työaikapankin käyttöönoton yhteydessä.

Työaikapankkijärjestelmän piirissä olevan henkilön osalta työvuoroluettelosta tulee käydä selville ainakin päivittäisen työajan alkamisaika ja vapaapäivät. Työvuoroluettelo laaditaan ennakkoon, samaksi ajaksi kuin työajan tasoittumisjärjestelmä tai niin pitkälle ajanjaksolle kuin mahdollista, kuitenkin vähintään viikoksi. Työvuoroluettelosta voidaan poiketa vain työntekijän suostumuksella tai työjärjestelyihin liittyvästä painavasta syystä.

Mikäli työvuoroluetteloa ei ole ennakkoon laadittu, säännöllisen työajan ylittävä työaika on ylityötä.

Esimies ja asianomainen henkilö seuraavat säännöllisesti työaikapankin saldotilannetta ja tarkastelevat tulos- ja tavoitekeskustelun yhteydessä vähintään kerran vuodessa henkilön saldotilanteen. Esimies ja asianomainen henkilö sopivat tässä sopimuksessa tarkoitetun vapaa-ajan ajankohdan ottaen huomioon kulloinenkin työtilanne ja henkilön yksilölliset tarpeet. Ellei vapaa-ajan ajankohdasta päästä sopimukseen, työnantajan on ilmoitettava vapaa-ajan ajankohta asianomaiselle henkilölle viimeistään kuukautta aikaisemmin tai painavasta syystä viimeistään kahta viikkoa ennen vapaa-ajan alkamista. Jos tällöin poiketaan alkuperäisistä vapaa-ajan pitämissuunnitelmista, tulee tähän työnantajan yksipuoliseen päätökseen olla painava syy. Työaikapankkivapaita voidaan antaa talvitiimikauden aikana kuljettajalle vain kuljettajan pyynnöstä.

6. Ylityökorvaus

Mikäli työaika ylittää työvuoroluetteloon merkityn säännöllisen työajan, maksetaan vuorokautisen työajan ylittävältä 2 ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta työtunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan 8 ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

7. Irtautuminen työaikapankista

Työnantaja tai henkilö voi työsuhteen jatkuessa irtautua yhden kuukauden ilmoitusaikaa noudattaen työaikapankin soveltamispiiristä. Tällöin henkilön säästetyt tai lainatut tunnit nollataan työaikajärjestelyin 6 kuukauden kuluessa, tai mikäli tämä ei ole mahdollista, säästetyt tai lainatut tunnit korvataan vastaavana rahasuorituksena.

Työtehtävien tai palkkausperusteiden olennaisesti muuttuessa työaikapankin saldo voidaan sopia nollattavaksi ennen muutoksen toteuttamisajankohtaa, tai mikäli tämä ei ole mahdollista, säästetyt tai lainatut tunnit voidaan korvata vastaavana rahasuorituksena.

Henkilön työsuhteen päättyessä työaikapankin saldo nollataan vapaana tai työnä työsuhteen päättymiseen mennessä. Ellei tämä ole mahdollista, voidaan työaikapankkisaldo nollata myös rahana työsuhteen päättymisen yhteydessä.

8. Sairastuminen työaikapankkivapaan aikana

Henkilön sairastuessa työaikapankkivapaan aikana työaikapankkivapaa keskeytyy ja muuttuu seuraavan päivän alusta sairauslomaksi. Henkilön on osoitettava sairausloma lääkärintodistuksella tai muulla työnantajan hyväksymällä luotettavalla selvityksellä.

7. Arkipyhien ja eräiden muiden päivien vaikutus työaikaan

Seuraavat arkipyhät eivät lyhennä työaika:

- juhannuspäivä ja
- pyhäinpäivä sekä

lauantaiksi tai sunnuntaiksi sattuvat

- uudenvuodenpäivä,
- loppiainen,
- vapunpäivä,
- itsenäisyyspäivä,
- joulupäivä ja
- tapaninpäivä.

Seuraavat arkipyhät lyhentävät työaika:

- pitkäperjantai,
- toinen pääsiäispäivä,
- juhannusaatto,
- helatorstai sekä

muuksi päiväksi kuin lauantaiksi tai sunnuntaiksi sattuvat

- loppiainen,
- jouluaatto,
- joulupäivä,
- tapaninpäivä,
- uudenvuodenpäivä,
- vapunpäivä ja
- itsenäisyyspäivä.

Edellä mainitut arkipyhät lyhentävät kukin kyseisen viikon työaika viikkotyössä 8 tunnilla 3 kohdan 1 momentin mukaisista tuntimääristä.

Helatorstai lyhentää kyseisen viikon työaika 3 kohdan 1 momentin mukaisista tuntimääristä viikkotyössä kyseisen päivän säännöllisen vuorokautisen työajan pituutta vastaavasti. Vapunpäivälle sattuva helatorstai ei kuitenkaan lyhennä työaika. Helatorstai ei lyhennä työaika keskeytymättömässä kolmivuorotyössä.

Työaika näillä viikoilla on pyrittävä lyhentämään edellä mainitulla tavalla.

Mikäli työaika ei ole voitu lyhentää, maksetaan kyseisillä viikoilla lisä- ja ylitökorvausta, siten kuin 14–16 kohdissa on sovittu.

8. Tuntipalkkaisen työntekijän arkipyhäkorvaus

Tuntipalkkaiselle työntekijälle maksetaan uudenvuodenpäivältä, loppiaiselta, pitkäperjantailta, toiselta pääsiäispäivältä, vapunpäivältä, helatorstailta, juhannusaatolta, jouluaatolta ja ensimmäiseltä joulupäivältä arkipyhäkorvauksena jäljempänä mainituin edellytyksin korvauspalkka. Korvauspalkkana maksetaan aikapalkan taulukkopalkan mukainen perustuntipalkka 8 tunnilta kuitenkin enintään työntekijän keskimääräisen säännöllisen vuorokautisen työajan pituiselta ajalta, mikäli mainittu arkipyhä muuten olisi ollut hänen työpäivänsä.

Arkipyhäkorvaus maksetaan kuitenkin vain työntekijälle, jonka työsuhde on yhtäjaksoisesti kestänyt vähintään kuusi viikkoa ennen ko. arkipyhää ja edellyttäen, että työntekijä on ollut työssä työtuntijärjestelmän mukaisesti viimeisenä arkipyhää edeltäneenä ja myös sen jälkeen lähinnä seuraavana työpäivänä tai toisena näistä päivistä, jos poissaolo on johtunut työnantajan luvasta tai poissaolo on perustunut työehtosopimuksen sisältämiin palkallisiin poissaoloihin.

Arkipyhäkorvaus suoritetaan muiden edellytysten vallitessa myös niissä tapauksissa, joissa arkipyhää lähinnä seuraavan työpäivän poissaolo perustuu lomautukseen.

Arkipyhäkorvaukseen muuten oikeutetulle työntekijälle suoritetaan arkipyhäkorvaus myös sellaiseen ajanjaksoon sisältyvältä arkipyhältä, jolta ajanjaksoilta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa. Arkipyhäkorvaus maksetaan myös vuosiloman tai lakisääteisen äitiys-, isyys- tai vanhempainloman ajalle sattuneilta arkipyhiltä siltä osin kuin työnantajalla on kyseisen vapaan ajalta palkanmaksuvelvoite, ei kuitenkaan lauantailla tai sunnuntailla sattuvalla arkipyhältä.

Mikäli työntekijä on työssä uudenvuodenpäivänä, loppiaisena, pitkäperjantaina, toisena pääsiäispäivänä, vapunpäivänä, helatorstaina, juhannusaattona, jouluaattona tai ensimmäisenä joulupäivänä, maksetaan hänelle palkka samojen perusteiden mukaan kuin sunnuntaityöstä eikä arkipyhäkorvausta suoriteta.

Mikäli työntekijällä ei ole oikeutta sairautensa vuoksi lainmukaiseen itsenäisyyspäivän palkkaan, maksetaan hänelle arkipyhäkorvaus itsenäisyyspäivältä tämän kohdan mukaisin edellytyksin.

Itsenäisyyspäivältä maksetaan palkka itsenäisyyspäivän viettämisestä yleisenä juhla- ja vapaapäivänä annetun lain mukaan.

Tämän pykälän 26 kohtaa ei sovelleta niihin tuntipalkkaisiin työntekijöihin, joihin noudatetaan edellä tässä kohdassa sovittuja arkipyhäkorvausta koskevia määräyksiä.

Edellä tässä kohdassa sovittu ei koske keskeytymätöntä kaksivuorotyötä tai keskeytymätöntä kolmivuorotyötä tekeviä tuntipalkkaisia työntekijöitä.

9. Työvuorot ja työtuntijärjestelmä

Työvuorot:

Työvuoroa ei saa tarpeettomasti jakaa useampaan osaan, vaan se on työn vaatimukset ja muut paikalliset olosuhteet huomioon ottaen koetettava saada mahdollisimman yhdenjaksoiseksi.

Vuorotyönä tehtävässä viikkotyössä tulee työvuorojen vaihtua säännöllisesti ja muuttua ennakolta sovituin ajanjaksoin. Työntekijää voidaan kuitenkin, milloin niin sovitaan, pitää työssä tilapäisesti myös samassa vuorossa. Tilapäisestä vuorotyöhön siirtymisestä on työntekijälle ilmoitettava viimeistään hänen edellisen työvuoronsa aikana.

Työaikamuodosta toiseen siirtymisestä on työntekijälle ilmoitettava ja työvuoroluettelo asetettava hänen nähtäväkseen viimeistään 7 vrk ennen siirtymisajankohtaa. Mikäli yrityksessä on käytössä keskimääräinen työaika, tähän työaikamuotoon siirtymisestä on ilmoitettava noudattaen vastaavasti edellä todettuja menettelytapoja.

Työvuoroluettelo:

Vahvistetun työvuoroluettelon mukaisia työn alkamis- ja päättymisaikoja voidaan muuttaa työntekijän suostumuksella.

Työn alkamis- ja päättymisaikoja voidaan muuttaa myös töiden järjestelyyn liittyvästä painavasta syystä, jolloin muutoksesta on ilmoitettava ennen edellisen työvuoron päättymistä.

10. Päivittäinen lepoaika

Työntekijälle on varattava tunnin kestävä päivittäinen lepoaika, jos vuorokautinen työaika ylittää 6 tuntia.

Yhden tunnin lepoaika voidaan tarvittaessa lyhentää 30 minuutiksi.

Yöaikana sekä vuorotyössä voidaan järjestää tilaisuus aterioida työn aikana.

Työntekijällä on oikeus 8 ensimmäisen työtunnin aikana 12 minuutin kahvitaukoon sekä työvuoron ensimmäisellä että toisella puoliskolla, mikäli tämä työtehtävien puolesta on mahdollista.

Jos työntekijällä on oikeus ja tosiasiallinen mahdollisuus esteettömästi poistua työpaikalta, ei lepoaikaa lasketa työajaksi.

Ylityötä teetettäessä annetaan työntekijälle heti säännöllisen työajan päätyttyä 15 minuutin pituinen tauko, joka luetaan työaikaan sekä sopivin, vähintään 4 tunnin välein, tilaisuus taukoon. Jos työntekijällä ei ole oikeutta poistua työpaikalta, tämä aika luetaan työaikaan.

11. Vuorokautinen lepoaika

Työntekijälle on annettava viikkotyössä vähintään 11 tunnin pituinen keskeytymätön lepoaika jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana varallaoloaikana tehtyä työtä lukuun ottamatta.

Edellä mainitusta poiketen vuorokausilepo voi vuorotyössä olla vähintään 8 tuntia työntekijän vuoron muuttuessa ko. työssä.

Jos työn tarkoituksenmukainen järjestely sitä edellyttää, vuorokausilepoaika voidaan tilapäisesti lyhentää seitsemään (7) tuntiin työntekijän suostumuksella. Vuorokausilevon tulee kuitenkin olla vähintään seitsemän tuntia.

Tilapäinen vuorokausilevosta poikkeaminen on mahdollista työnantajan päätöksellä työaikalain 25 §:n 3 momentin perusteella seuraavissa tapauksissa:

- jos kysymys on työaikalain 6 §:n mukaisesta vuorotyöstä ja työntekijä vaihtaa työvuoroa,
- jos työtä tehdään useita jaksoja vuorokaudessa,
- jos työntekijän työpaikka ja asuinpaikka tai hänen eri työpaikkansa ovat kaukana toisistaan,
- kausiluonteisessa työssä ennalta arvaamattoman ruuhkahuipun hoitamiseksi,
- tapaturman tai tapaturmavaaran yhteydessä,
- turvallisuus- ja vartiointityössä, joka edellyttää jatkuvaa läsnäoloa omaisuuden tai henkilöiden suojelemiseksi tai
- työssä, joka on välttämätöntä toiminnan jatkuvuuden turvaamiseksi.

Edellisessä momentissa tarkoitetuilla perusteilla vuorokausilevosta voidaan poiketa enintään kolmen peräkkäisen vuorokausilevon aikana kerrallaan. Lepoajan tulee kuitenkin olla vähintään 5 tuntia.

Työntekijälle on annettava lyhennetyn vuorokausilevon korvaavat lepoajat seuraavan vuorokausilevon yhteydessä tai jos se ei ole työn järjestelyistä johtuvista painavista syistä mahdollista, niin pian kuin se on mahdollista, kuitenkin 14 vuorokauden kuluessa. Korvaava lepoaika on annettava yhdenjaksoisena, eikä sitä saa sijoittaa varallaoloajalle.

12. Viikkolepo

Viikoittainen lepoaika:

Sunnuntain ajaksi, tai jollei se ole mahdollista, muuna seitsemän päivän aikana, työntekijälle on viikkolepona annettava kerran vähintään 35 tunnin pituinen keskeytymätön lepoaika.

Viikkolevon katsotaan toteutuvan myös silloin kun viikkolepo jakautuu kahdelle seitsemän päivän jaksolle, kunhan enin osa viikkolevosta sijoittuu sen seitsemän päivän puolelle, jonka viikkolevosta on kyse.

Keskimääräinen viikoittainen lepoaika:

Lepoaika voidaan järjestää myös keskimäärin 35 tunniksi viikossa 14 vuorokauden ajanjakson aikana. Lepoajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 yhdenjaksoista tuntia kunkin seitsemän päivän jakson aikana.

Viikkolevosta poikkeaminen:

Viikkolevon antamista koskevista määräyksistä voidaan poiketa seuraavissa tapauksissa:

- 1) työaikalain 19 §:ssä mainitussa hätätyössä

- 2) jos työn tekninen laatu tai työn järjestelyyn liittyvät syyt eivät salli joidenkin työntekijöiden täydellistä vapauttamista työstä, tai
- 3) jos työntekijää tarvitaan tilapäisesti työhön hänen lepoaikanaan työn säännöllisen kulun ylläpitämiseksi.

Viikkolepokorvaus:

Työntekijälle on korvattava edellä 1, 2 ja 3 alakohdissa tarkoitettuun työhön käytetty aika lyhentämällä hänen säännöllistä työaikaansa yhtä pitkällä ajalla kuin hän ei ole saanut edellä tässä kohdassa tarkoitettua lepoaikaa. Työaikaa on lyhennettävä mahdollisimman pian, kuitenkin viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työn tekemisestä. Työntekijän suostumuksella tällainen työ voidaan korvata myös peruspalkan suuruisena rahakorvauksena.

Korvaustavasta on ennen työn teettämistä sovittava työnantajan ja työntekijän kesken. Rahakorvaus on maksettava, mikäli mahdollista, seuraavan palkanmaksun yhteydessä.

Vapaapäivät:

Pääsääntönä pidetään sitä, että työntekijöillä on seitsemän päivän aikana kaksi perättäistä vapaapäivää ja vapaapäivät mahdollisimman tasaisesti jokaista seitsemän päivän jaksoa kohden. Jos toiseksi vapaapäiväksi määrätään kiinteä viikonpäivä, tulee sen, mikäli mahdollista, olla lauantai.

Jollei viikkolevon yhteyteen järjestettyyn yhdenjaksoiseen vapaa-aikaan sisälly kahta kokonaista kalenterivuorokautta, vapaa-ajan pituuden tulee olla vähintään 54 tuntia.

13. Yli- ja lisätyö

Ylityötä on 3 tai 6 kohdan mukaisen säännöllisen vuorokautisen tai viikoittaisen työajan lisäksi esimiehen pyynnöstä tehty työ.

Lisätyötä on esimiehen pyynnöstä arkipyhäviikkojen 7 kohdan mukaisten viikoittaisen työaikojen lisäksi tehty työ, siltä osin kuin se ei ole ylityötä.

Jos työntekijä on ollut poissa työstä vuosiloman, sairauden, raskauden tai synnytyksen taikka työaikapankkivapaan vuoksi, pidetään poissaoloaikaa työssäolon veroisena aikana viikoittaista säännöllistä työaikaa laskettaessa. Työssäolon veroisena pidetään tällöin vahvistetun työtuntijärjestelmän mukaista työaikaa.

Ylityön enimmäismäärä vuonna 2020

Ylityön enimmäismääriä seurattaessa käytetään tarkasteluajanjaksona kalenterivuotta. Työntekijää saa hänen suostumuksellaan pitää työaikalain mukaisessa ylityössä enintään 250 tuntia kalenterivuoden aikana.

Työnantaja ja asianomainen alueluottamusmies voivat sopia edellisessä momentissa mainitun 250 tunnin lisäksi tehtävän lisäylityön tekemisestä. Työaikalain mukaisen lisäylityön enimmäismäärä on 80 tuntia kalenterivuodessa.

Työajan enimmäismäärän seurantajakso 1.1.2021 lukien

Työajan enimmäismäärän seurantajakso on 12 kuukautta.

Liukuvan työajan tasoittumisjakson pituus on 12 kuukautta.

Joustotyöajan tasoittumisjakson pituus on 26 viikkoa.

14. Ylityökorvaus

Viikkotyössä maksetaan

- 1) vuorokautisen ylityön kahdelta ensimmäiseltä työtunnilta 50 prosentilla ja seuraavilta työtunneilta 100 prosentilla korotettu perustuntipalkka; ja
- 2) viikoittaisen ylityön kahdeksalta ensimmäiseltä työtunnilta ylityökorvauksena 50 prosentilla ja viikon kaikilta seuraavilta työtunneilta, vaikka ne olisivat myös vuorokautista ylityötä, 100 prosentilla korotettu perustuntipalkka.
- 3) Vuorokautisen ylityön työtunteja ei oteta mukaan laskettaessa 2 kohdassa tarkoitettua viikoittaista ylityökorvausta.

15. Lisätyökorvaus arkipyhäviikolla

Viikkotyössä maksetaan lisätyötunneilta korvauksena perustuntipalkka.

Lisätyökorvausta ei makseta niiltä työtunneilta, joilta maksetaan ylityökorvausta.

Viikkotyössä ei vuorokautisia ylityötunteja oteta mukaan laskettaessa lisätyökorvausta.

16. Yli- ja lisätyökorvaus vapaa-aikana

Yli- ja lisätyökorvaus voidaan sopia vaihdettavaksi vastaavaan vapaa-aikaan työntekijän säännöllisenä työaikana.

17. Perustuntipalkka

Korvausten ja lisien perusteena oleva perustuntipalkka on viikkotyössä 1/163 kuukausipalkkaisen työntekijän kuukausipalkasta, mukaan lukien kuukausittain säännönmukaisesti toistuvat kiinteät lisät.

Tuntipalkkaisen työntekijän perustuntipalkkana pidetään hänen yksinkertaista henkilökohtaista tuntipalkkaansa.

18. Iltatyölisä

Jos työ on vuoro-, yli-, hätä- tai hälytysluonteista työtä, siitä ei makseta iltatyölisää.

Kello 18.00–21.00 välisenä säännöllisenä työaikana tehdystä työstä maksetaan iltatyölisänä tunnilta 15 prosenttia perustuntipalkasta. Jos työ tehdään sunnuntaityönä, siitä suoritettavat lisät maksetaan samojen perusteiden mukaan korotettuina kuin muukin palkka.

Jos työ on ylityötä tai hätätyötä ja se tehdään välittömästi iltatyölisään oikeutavan säännöllisen työajan jälkeen, siitä suoritettavat lisät maksetaan samojen perusteiden mukaan korotettuina kuin muukin palkka.

19. Yötyölisä

Jos työ on vuoro-, yli-, hätä- tai hälytysluonteista työtä, siitä ei makseta yötyölisää.

Kello 21.00–06.00 välisenä säännöllisenä työaikana tehdystä työstä maksetaan yötyölisänä tunnilta 30 prosenttia perustuntipalkasta. Jos työ tehdään sunnuntaityönä, siitä suoritettavat lisät maksetaan samojen perusteiden mukaan korotettuina kuin muukin palkka.

Jos työ on ylityötä tai hätätyötä ja se tehdään välittömästi yötyölisään oikeuttavan säännöllisen työajan jälkeen, siitä suoritettavat lisät maksetaan samojen perusteiden mukaan korotettuina kuin muukin palkka.

Jos viimeistään klo 04.00 aloitettu työ jatkuu yli kello 06.00, maksetaan yötyölisää myös kello 06.00 jälkeen tehdystä työstä ensimmäiseen vähintään kahden tunnin pituiseen yhdenjaksoiseen lepoaikaan asti, kuitenkin enintään kello 12.00 saakka.

20. Iltavuorolisä

Kaksi- ja kolmivuorotyössä maksetaan iltavuorolisänä tunnilta 15 prosenttia perustuntipalkasta.

Jos työ tehdään sunnuntai-, yli- tai hätätyönä, siitä suoritettavat lisät maksetaan samojen perusteiden mukaan korotettuina kuin muukin palkka.

21. Yövuorolisä

Kaksi- ja kolmivuorotyössä työstä maksetaan yövuorolisänä tunnilta 30 prosenttia perustuntipalkasta.

Jos työ tehdään sunnuntai-, yli- tai hätätyönä, siitä suoritettavat lisät maksetaan samojen perusteiden mukaan korotettuina kuin muukin palkka.

22. Lauantaityökorvaus

Kelikeskuksessa työskenteleville työntekijöille, jotka noudattavat työaikalain 5 §:n mukaista työaika, voidaan suorittaa arkilauantaina klo 06.00–18.00 välisenä aikana tehdystä työstä lauantaityökorvauksena tunnilta 25 prosenttia perustuntipalkasta. Jos lauantaityökorvaukseen oikeuttava työ on samalla yli- tai hätätyötä, siitä on lisäksi suoritettava ylityökorvaus laskettuna perustuntipalkasta.

Lauantaityökorvausta ei makseta ajalta, jolta maksetaan sunnuntaityökorvausta eikä myöskään, mikäli muu työvuoro kuin lauantaityövuoro tai osa siitä on sisään teon tai muun siihen rinnastettavan työaikajärjestelyn vuoksi siirretty lauantaiksi.

23. Sunnuntaityökorvaus

Sunnuntaina tai muuna kirkollisena juhlapäivänä sekä itsenäisyys- ja vapunpäivänä kello 00.00–24.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan sunnuntaityökorvauksena tunnilta perustuntipalkkaa vastaava korvaus.

Sunnuntaityökorvaus maksetaan myös sanottuja päiviä edeltävänä päivänä kello 18.00–24.00 välisenä aikana tehdystä työstä. Jos työ on yli- tai hätätyötä, siitä on lisäksi suoritettava ylityökorvaus laskettuna perustuntipalkasta.

24. Hälytysluonteinen työ

Jos työntekijälle hänen jo aloitettua vapaa-aikansa vieton, annetaan kutsu saapua työhön säännöllisen työajan tai sovitun työvuoron ulkopuolella, maksetaan hänelle tällaiseen hälytysluonteiseen työhön valmistautumiseen kuluvalta ajalta yhden tunnin palkkaa vastaava korvaus. Sama korvaus suoritetaan työntekijälle hälytysluonteisen työn päätyttyä peseytymiseen yms. kuluvalta ajalta, mikäli työ päättyy aamulla ennen klo 07.00 eikä työntekijä välittömästi jatka varsinaista työtään.

Hälytysluonteisesta työstä maksetaan työntekijälle työajalta kuitenkin vähintään yhdeltä tunnilta 100 %:lla korotettu palkka. Hälytysluonteisen työn korvaus sisältää mahdollisen ylityön korotusosan.

Työntekijän jatkaessa välittömästi varsinaista työtään samana työvuorokautena ennen klo 7.00 alkaneen hälytysluonteisen työn jatkeeksi, luetaan ennen klo 7.00 tehdyt työtunnit tämän työvuorokauden säännöllisiin työtunteihin.

25. Hätätyö

Hätätyötä voidaan teettää työaikalain 19 §:ssä edellytetyin perustein ja siitä maksetaan lain mukaan korotettu palkka.

Milloin työnantajan on tehtävä työaikalain 19 §:ssä määrätty ilmoitus asianomaiselle työsuojeluviranomaiselle, on vastaava ilmoitus annettava myös asianomaiselle työsuojeluvaltuutetulle ja luottamusmiehelle.

26. Eräät työsuhteisia tuntipalkkaisia työntekijöitä koskevat korvausjärjestelyt

Viikkotyössä tunti- ja urakkapalkkaiselle työntekijälle maksetaan mahdollisen työpalkan lisäksi säännöllistä työaikaa vastaava keskituntiansion mukainen erillinen korvaus helatorstailta, toisen pääsiäispäivän ja muuksi päiväksi kuin lauantaiaksi tai sunnuntaiksi sattuvan tapaninpäivän jälkeiseltä lauantaiapäivältä sekä muuksi päiväksi kuin lauantaiaksi tai sunnuntaiksi sattuvalla loppiaispäivältä.

Keskituntiansio lasketaan edellisen tilikauden perusteella.

Viikkotyössä muulle kuin keskeytymätöntä kolmivuorotyötä tekeväälle maksetaan työpalkan lisäksi erillisenä korvauksena 50 % yksinkertaisesta tuntipalkasta pääsiäislauantaina ja juhannusaattona tehdystä työstä, joka ei ole yli-työtä, edellyttäen, että asianomaisen viikoittainen työaika ylittää tällöin 32 tuntia.

Tässä pykälässä tarkoitetuilla korvausjärjestelyillä ei muuteta ylityökorvauksen laskentaperusteita.

Tämän kohdan mukaisia korvauksia ei makseta tuntipalkkaiselle työntekijälle, johon noudatetaan edellä 8. kohdassa sovittuja arkipyhäkorvausta koskevia määräyksiä

27. Varallaolo

Mahdolliseen varallaoloon ja siitä suoritettavaan korvaukseen sovelletaan niiden osalta, joiden työaika määräytyy työaikalain mukaan, mainitun lain säännöksiä.

Kunnossapidossa tavoitettavissaolosta on sovittu 36 §:n mukaisesti.

28. Teiden kunnossapidon siirretty työaika

Siirrettyyn työaikaan siirtymisestä eli säännöllisen vuorokautisen työajan sijoittamisesta työehtosopimuksen 6 §:n 3 kohdan 2 momentin mukaisesta poikkeavasti tulee ilmoittaa niille työntekijöille, joita siirto koskee sekä luottamusmiehelle vähintään viisi (5) vuorokautta ennen siirretyn työajan käyttöönottoa.

Siirrettyä työaikaa tekeville maksetaan:

- Ennen klo 7.00 tehdyiltä tunneilta 20 %:n suuruista epämukavan työajan lisää.
- Klo 16.00 jälkeisiltä tunneilta 10 %:n suuruista epämukavan työajan lisää.

Tarvittaessa voidaan teettää myös yötyötä.

Epämukavan työajan lisä lasketaan työntekijän henkilökohtaisesta tuntipalkasta.

Epämukavan työajan lisä maksetaan päällekkäin ilta- tai yötyölisän kanssa. Kuitenkaan lisää ei makseta työstä, mikä on vuoro-, yli-, hätä- tai hälytysluonteista työtä.

29. Erinäisiä määräyksiä

Tarvittaessa voidaan työajoista sovitusta aikamääristä työaikojen pituuksia muuttamatta poiketa yleisten teiden kunnossapitotöissä ja muissa töissä, jos työn tekninen laatu, kuten koneiden työkuuntoon saattaminen, korjaustyöt ja niihin verrattavat tai muut pakottavat seikat, kuten erillään toimivien yksinäisten työntekijöiden, esim. autonkuljettajien, panostajien tai niihin verrattavien, työskentely niin vaatii.

PALKAT JA PALKANMAKSU

7 § Oikeus palkkaukseen

Työntekijän oikeus sopimusten mukaiseen palkkaukseen alkaa siitä päivästä, jona hän ryhtyy hoitamaan tehtäviään. Oikeus palkkaukseen päättyy työsuhteen päättyessä.

Työsuhteen jatkuessa palkkauksen perusteissa tapahtuvat muutokset toteutetaan seuraavan kalenterikuukauden tai muun palkanmaksukauden alusta lukien.

Työntekijälle ei makseta palkkaa sen kalenterikuukauden jälkeiseltä ajalta, jonka alusta hänelle maksetaan valtion eläkelain, työntekijän eläkelain tai jonkin muun eläkelain mukainen työkyvyttömyyseläke.

8 § Palkkaperusteet

Työpalkka määrätään joko ajan perusteella laskettavana aikapalkkana tai kokonaan tai osaksi työsuorituksen perusteella laskettavana suorituspalkkana.

Työntekijän palkasta sovitaan henkilökohtaisessa työsopimuksessa palkkaliitteen mukaisesti.

Milloin työntekijä tilapäisesti on estynyt suorittamasta varsinaista työtään tai milloin tarve vaatii, hän on velvollinen suorittamaan muutakin työtä. Mikäli tilapäinen työ on korkeammin palkattua ja työntekijällä on siihen vaadittava ammattitaito, hänelle maksetaan tilapäistä työtä vastaava korkeampi palkka siltä ajalta, jona hän tätä työtä suorittaa.

9 § Suorituspalkka

Suorituspalkoilla tarkoitetaan joko urakkatyöstä (suora urakka) suoritettavaa urakkapalkkaa tai erilaatuisia, osaksi ajan, osaksi työsuoritusten perusteella määräytyviä palkkoja.

Mikäli työn laatu sen sallii ja se teknisesti on mahdollista, on työntekijälle tuotannon ja ansion kohottamiseksi varattava mahdollisuus suorittaa työ urakkatyönä. Sellaisissa töissä, joissa se osoittautuu tarkoituksenmukaiseksi, voidaan soveltaa myös muita suorituspalkkaustapoja.

Urakkatyötä ja muuta edellä tarkoitettua suorituspalkkatyötä tehdään työnjohdon ja työntekijän keskeisen sopimuksen perusteella. Ellei työn suorittamisesta suorituspalkkatyönä päästä sopimukseen, työ tehdään aikapalkalla.

Sellaisten töiden urakkahinnoista, joista ei ole hyväksytyjä urakkahinnoitteluja, työnjohto ja työntekijä sopivat ennen työn aloittamista keskenään edellä mainittua hinnoitteluperustetta noudattaen.

Suorituspalkkatyön mittaaminen suoritetaan työnjohdon ja työntekijän tai hänen edustajansa kesken edeltä käsin sovittuna aikana ja työntekijällä tai hänen edustajallaan on oikeus olla läsnä toteamassa työn määrä.

Jos suorituspalkkatyötä suorittava työntekijä joutuu työaineiden odottamisen vuoksi tai muusta hänestä itsestään riippumattomasta syystä keskeyttämään työnsä, järjestetään hänelle keskeytyksen ajaksi muuta työtä, josta hänelle maksetaan edellisen tilikauden säännöllisen työajan keskituntiansion perusteella laskettu tuntipalkka. Keskituntiansion mukaista odotusajan palkkaa maksetaan enintään 5 päivältä.

Urakkatyötä tehtäessä on tuntipalkka taattu.

Jos aikatyötä tekevän murskaamotyöntekijän työnopeus määräytyy urakalla suoritettavan työn perusteella, maksetaan hänelle 10 %:n suuruinen lisä perustuntipalkasta laskettuna.

10 § Palkanmaksu

Tunti- ja urakkapalkkaiselle palkka maksetaan kaksi kertaa kuukaudessa. Palkanmaksupäivät ovat kuukauden 15. ja viimeinen päivä. Kuukausipalkkaiselle työntekijälle palkka maksetaan kerran kuukaudessa, kuukauden viimeisenä päivänä. Mikäli palkanmaksupäivä sattuu arkilauantaiksi tai juhlapäiväksi, maksetaan palkka edellisenä pankkien aukiolopäivänä.

Palkkiot, lisät ja korvaukset, jotka on sidottu määrättyihin laskentakausiin, maksetaan mahdollisimman pian sen jälkeen, kun etuuden laskentakausi on päättynyt, kuitenkin viimeistään laskentakauden päättymistä seuraavan kalenterikuukauden loppuun mennessä.

Työsuhteen päättyessä palkka maksetaan normaaleina palkanmaksupäivinä.

Palkka maksetaan työntekijän ilmoittamaan rahalaitokseen.

Kokonaisurakkaa suorittaville työntekijöille maksetaan ennakkoa noin 90 % suoritettun työn arvosta ja loppuerä sitten, kun työ on valmis ja vastaanotettu, urakan päättymisaikaa seuraavassa palkanmaksutilaisuudessa.

Työntekijälle palkanmaksun yhteydessä annettavan palkkaerittelyn tulee olla riittävän yksityiskohtainen siten, että siitä käy ilmi, miten palkka on muodostunut.

Vuosilomapalkka suoritetaan työehtosopimuksessa sovittuna palkanmaksupäivänä. Työntekijän vaatimuksesta voidaan kuitenkin maksaa ennen vuosiloman pääosan pitämistä sitä vastaava vuosilomapalkan osa.

Laskettaessa kuukausipalkkaisen työntekijän osa-ajan palkkaa tai vähennettäessä palkkaa palkattoman poissaolon ajalta, lasketaan työpäivän palkka jakamalla kuukausipalkka kyseisessä kuukaudessa olevien työpäivien lukumäärällä. Työosuudelle kohdistuva palkka lasketaan näin saadun päiväpalkan perusteella.

POISSAOLOT JA TERVEYDENHUOLTO

11 § Poissaoloajan palkka

Työntekijälle poissaoloajalta maksettava palkka määräytyy tämän pykälän mukaisesti, ellei jonkin työstä vapautuksen osalta ole toisin sovittu.

Kuukausipalkkaisen työntekijän palkka määräytyy sovitun henkilökohtaisen kuukausipalkan ja muiden säännönmukaisesti toistuvien kiinteiden lisien mukaisesti.

Tunti- ja urakkapalkkaisen työsuhteisen työntekijän palkka säännöllisen työajan työtunneilta määräytyy edellisen päättyneen tilikauden keskituntiansion mukaisesti.

SAIRAUSPOISSAOLOT

12 § Oikeus sairauslomaan

Työntekijällä on oikeus saada sairauslomaa, jos hän on todistetusta sairaudesta, viasta tai vammasta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi estynyt hoitamasta tehtäviään.

13 § Korvaava työ

Työntekijä ei aina ole sairauden tai tapaturman vuoksi täysin työkyvytön. Työpaikoilla etukäteen selvitettyissä tilanteissa työnantaja voi tarjota työntekijälle väliaikaisesti muuta kuin hänen omia, tavanomaisia työtehtäviään eli korvaavaa työtä. Työn pitää kuitenkin täyttää laeissa ja työehtosopimuksissa asetetut ehdot.

Työskentely ei saa haitata tai estää työntekijän paranemista ja toipumista sairaudestaan. Työn tulee olla mielekästä ja sellaista, että työntekijä kykenee sitä sairaudestaan huolimatta kohtuudella tekemään.

Korvaavalla työllä tarkoitetaan tilannetta, jossa työntekijä on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä omia tavanomaisia työtehtäviään, mutta kykenee väliaikaisesti tekemään jotakin muuta työnantajalla tarjolla olevaa työtä omaa terveyttään tai toipumistaan vaarantamatta. Korvaava työ voi olla myös perehdyttämistä, toisen henkilön opastusta tai oman työn kannalta tarpeellista koulutusta eli sellaista, joka on ammattitaitoa ylläpitävää ja kehittävää.

Korvaava työ perustuu osapuolten sopimukseen.

Käytettäessä mahdollisuutta korvaavaan työhön, tulee yrityksessä ottaa huomioon liitteenä oleva suositus korvaavan työn käytön yhteydessä huomioitavista asioista ja noudatettavista menettelytavoista.

14 § Työntekijän palkka sairausloman ajalta

Työntekijälle maksetaan sairausloman ajalta täysi palkka työsuhteen yhdenjaksoisen kestoajan perusteella seuraavasti:

Työsuhteen yhdenjaksoinen kesto aika Palkallisen ajanjakson pituus

- | | |
|----------------------------------|-----------|
| - 1 kuukausi mutta alle 3 vuotta | 28 päivää |
| - 3 vuotta mutta alle 5 vuotta | 35 päivää |
| - 5 vuotta mutta alle 10 vuotta | 42 päivää |
| - 10 vuotta tai kauemmin | 56 päivää |

Jos työkyvyttömyys alkaa ennen kuin työsuhde on kestänyt yhden kuukauden, maksetaan työntekijälle 50 % täydestä sairausajanpalkasta sairastumispäivää seuranneen yhdeksännen arkipäivän loppuun. Palkkaa maksetaan kuitenkin enintään siihen saakka, kun hänen oikeutensa sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan alkaa.

Jos työkyvyttömyys saman sairauden vuoksi alkaa uudelleen 30 päivän kuluessa viimeisestä sairausajan päivästä, työntekijällä ei ole oikeutta uuteen

1 momentin mukaiseen sairausajanpalkan ajanjaksoon, vaan sairausajan palkka suoritetaan yhteensä enintään 1 momentissa mainitulta ajanjaksolta. Määrittely sen suhteen, onko kyseessä sama vai eri sairaus, tapahtuu Kelan tekemän ratkaisun perusteella.

15 § Työntekijän sairausajan palkan perusteet

Viikko- ja kuukausipalkkaisen työntekijän 11 §:n mukaista palkkaa ei vähennetä sairausloman ajalta siltä osin, kun hänellä on oikeus täyteen palkkaan.

Tunti- ja urakkapalkkaisen työntekijän palkka säännöllisen työajan työtunneilta määräytyy edellisen päättyneen tilikauden keskituntiansion mukaisesti.

Kuukausipalkkaiselle työntekijälle maksetaan kutakin sairauslomapäivää kohden 1/254 edellisenä lomanmääräytymisvuonna maksetuista tai maksettavaksi erääntyneistä, vuosilomamääräysten 7 kohdan mukaiseen vuosilomalisään oikeuttavien palkanlisien ja lisäpalkkojen yhteismäärästä.

16 § Terveystenhoitokulujen korvaus

Yleistä

Työntekijällä on oikeus saada sinä aikana, jona työsuhde on voimassa, sairauden perusteella sairaanhoitoa työnantajan osoittamalta palvelujen tuottajalta tai poikkeustapauksessa muulta palvelujen tuottajalta.

Etuudet annetaan palkallisen loman aikana ja palkattomankin loman siltä ajalta, jolta maksetaan sairausvakuutuslain mukaista erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa. Myös siltä ajalta, jolta työntekijä saa kuntoutustukea ja hänen siis voidaan odottaa palaavan yrityksen palvelukseen, etuudet annetaan työnantajan kanssa sovitun kuntoutussuunnitelman edellyttämällä tavalla. Lomautusaikana etuudet annetaan vain siinä tapauksessa, että sairaus on alkanut ennen lomautusilmoituksen antamista.

Korvattavuuden yleiset edellytykset

Sairaanhoidon kustannuksista suoritetaan korvausta vain siltä osin, minkä suoritettu tutkimus tai annettu hoito tarpeettomia kustannuksia välttämättä, työntekijän terveydentilaa kuitenkaan vaarantamatta, olisi tullut hänelle maksamaan. Sairaanhoitopalvelut hankitaan työnantajan osoittamalta palvelujen tuottajalta.

Sairaanhoito

Työnantajan kustannettavaan sairaanhoitoon kuuluu:

- 1) Yleislääkäritasoinen avosairaanhoito, joka käsittää lääkärin antaman hoidon, hänen suorittamansa mahdollisen sairauden toteamiseksi tai hoidon määrittelemiseksi tarpeellisen tutkimuksen sekä hänen määräämänsä tarvittavat laboratorio- ja röntgentutkimukset, radiologiset tutkimukset ja muut vastaavat tutkimukset.
- 2) Erikoislääkärin tutkimus, sillä edellytyksellä, että erikoislääkäri toimii työpaikan työterveyslääkärin toimeksiannosta lausunnon antajana

työntekijän sairauden toteamiseksi ja hoidon määrittelemiseksi hoitovastuun säilyessä työterveyslääkärillä.

- 3) Työterveyslääkärin määräämä fysikaalinen hoito ja siihen liittyvä tarpeellinen esikäsittely, mikäli hoidon antaa fysioterapeutti tai hoito annetaan fysikaalista hoitoa antamaan hyväksytyssä lääketieteellisessä hoitolaitoksessa.
- 4) Lääkärin todistuksen tai lausunnon laatiminen sairaudesta johtuvan työkyvyttömyyden osoittamiseksi, sairausvakuutuslain nojalla kokonaan korvattavien lääkkeiden saamiseksi, kuntoutuksen tarpeellisuuden osoittamiseksi sekä työkyvyttömyyseläkkeen ja yksilöllisen varhaiseläkkeen hakemiseksi.

Sairaanhoito täydentää lakisääteistä ennaltaehkäisevää työterveyshuoltoa ja muuta terveydenhoitoa ja on osa kokonaisvaltaista työpaikkaterveydenhuoltoa. Työterveyshuollossa ja sairaanhoidossa käytetään osittain samoja tutkimuksia ja toimenpiteitä. Vaikka tutkimus tai toimenpide ei edellä olevan mukaisesti kuuluisikaan työnantajan kustannettavaan sairaanhoitoon, sen maksaminen työnantajan toimesta voi silti olla perusteltua sen vuoksi, että se sisältyy työnantajan järjestämään työkykyä ylläpitävään toimintaan. Jos toimenpide kuuluu lakisääteiseen työterveyshuoltoon, työnantajan on maksettava sen kustannukset lain perusteella.

LAPSEN SYNTYMÄÄN JA HOITOOON LIITTYVÄT POISSAOLOT

17 § Oikeus äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainlomaan sekä hoitovapaaseen

Työntekijällä on oikeus erityisäitiys-, äitiys-, isyys- ja vanhempainlomaan sekä hoitovapaaseen, tilapäiseen hoitovapaaseen ja osittaiseen hoitovapaaseen, siten kuin siitä säädetään työsopimuksissa.

18 § Äitiys- ja isyysvapaan sekä adoptiovanhemman vanhempainvapaan palkallisuus

Lapsen äidille maksetaan edellä 15 §:ssä määritellyllä tavalla laskettu palkka äitiysvapaan alusta lukien ajalta, johon sisältyy 72 arkipäivää edellyttäen, että hänellä muuten olisi oikeus saada vastaavalta ajalta palkkaa.

Lapsen äidin kanssa samassa taloudessa asuvalle isälle maksetaan edellä 15 §:ssä määritellyllä tavalla laskettu palkka isyysvapaan alusta lukien ajalta, johon sisältyy 6 arkipäivää edellyttäen, että hänellä muuten olisi oikeus saada vastaavalta ajalta palkkaa.

Jos työntekijä on adoptoinut alle kouluikäisen lapsen, sovelletaan adoptioon välittömästi liittyvänä tämän pykälän mukaisia määräyksiä äitiys- ja isyysvapaan palkan maksamisen osalta, mikäli työntekijä on oikeutettu saamaan sairausvakuutuslain 9 luvun 11 §:n mukaista adoptiovanhemmalle maksettavaa vanhempain- tai isyysrahaa.

Palkan saamisen edellytyksenä kuitenkin on, että hän on ollut yrityksen palveluksessa välittömästi ennen äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan alkamista vähintään kuusi kuukautta.

19 § Tilapäisen hoitovapaan palkallisuus

Työntekijälle maksetaan alle 10-vuotiaan tai vammaisen lapsensa tai muun hänen kodissaan pysyvästi asuvan alle 10-vuotiaan tai vammaisen lapsen äkillisesti sairastuessa tilapäisen hoitovapaan ajalta (TSL 4:6 § enint. 4 työpäiv.), kuitenkin enintään kolmelta työpäivältä, 15 §:n mukainen palkka.

Palkan maksamisen edellytyksenä tässä pykälässä tarkoitetun poissaolon ajalta on, että poissaolo on sairastuneen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämätön. Palkallisuuden edellytyksenä on lisäksi, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä tai kysymyksessä on yksinhuoltaja ja että lapsen sairaudesta esitetään vastaava selvitys kuin toimihenkilön omasta sairaudesta vaaditaan.

Yksinhuoltajaksi katsotaan myös henkilö, joka pysyvästi asuu erillään aviopuolisostaan sekä henkilö, jonka aviopuoliso on asevelvollisuuden suorittamisen tai reservin harjoitusten, sairauden, matkan, työskentelystä tai opiskelusta johtuvan toisella paikkakunnalla asumisen tai muun sellaisen pakottavan syyn vuoksi estynyt osallistumasta lapsen hoitoon.

SAIRAUTEEN SEKÄ LAPSEN SYNTYMÄÄN JA HOITON LIITTYVÄT ERITYISMÄÄRÄYKSET

20 § Päivärahan siirtyminen työnantajalle

Työntekijän oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen päivä-, äitiys-, isyys- tai adoptiovanhemman vanhempainrahaan siirtyy sairaus-, äitiys- tai isyysloman tai adoptiovanhemman vanhempainvapaan ajalta työnantajalle siltä osin kuin päivä-, äitiys- tai isyys- tai adoptiovanhemman vanhempainrahan määrä ei ylitä hänen samalta ajalta saamaansa palkan määrää.

Työntekijä, jolle maksetaan tämän sopimuksen mukaisesti palkkaa sairaus-, äitiys-, isyys- tai adoptiovanhemman vanhempainloman ajalta, on velvollinen noudattamaan niitä määräyksiä ja ohjeita, joita annetaan sairausvakuutuslain mukaan työnantajalle suoritettavan päivä-, äitiys-, ja isyys- ja adoptiovanhemman vanhempainrahan hakemista varten.

Jos työntekijä laiminlyö edellisessä momentissa tarkoitettujen määräysten ja ohjeiden noudattamisen, voidaan hänelle maksaa sairaus-, äitiys- tai isyysloman tai adoptiovanhemman vanhempainvapaan ajalta palkkaa vähennettynä sairausvakuutuslain mukaisen päivä-, äitiys-, isyys- tai adoptiovanhemman vanhempainrahan määrällä.

21 § Työntekijän vilpillisyys

Jos työntekijä on vilpillisesti tai törkeästi tuottamuksesta ilmoittanut väärin tai salannut jonkin seikan, joka voi vaikuttaa näiden sopimusmääräysten mukaisen etuuden saamiseen tai suuruuteen, taikka jos hän itse tai toisen avulla

on tarkoituksellisesti aiheuttanut sairauden, vian tai vamman taikka estänyt sen parantumisen taikka hänen törkeä huolimattomuutensa on olennaisesti myötävaikuttanut sairauden syntymiseen, voidaan hänelle tämän sopimuksen mukaan kuuluva etuus evätä tai alentaa.

ERÄÄT MUUT POISSAOLOT

22 § Poissaolo pakottavista perhesyistä

Työntekijällä on pakottavien perhesyiden perusteella oikeus tilapäiseen poissaoloon työstä siten kuin siitä säädetään työsopimuslaissa.

23 § Opintovapaa

Opintovapaalain (273/79) nojalla myönnetystä opintovapaasta on voimassa, mitä siitä on säädetty tai sovittu.

24 § Palkka opintojen, harjoittelun tai muualla työskentelyn ajalta

Työntekijälle, jolle on myönnetty vapautusta tehtävistään opintoja, harjoittelua tai muualla työskentelyä varten, voidaan asianomaisen yrityksen harkinnan mukaan maksaa 11 §:n mukainen palkka joko osaksi tai kokonaan tai tehtävistä maksettavien palkkojen erotus, milloin opinnot, harjoittelu tai muualla työskentely ovat omiaan edistämään yrityksen tehtävien suorittamista.

25 § Merkkipäivät ja lähiomaisiin liittyvät poissaolot

Työpäiväksi sattuvat 50- ja 60-vuotispäivät, oma avioliittoon vihkimispäivä, lähiomaisen hautajaispäivä, perheen jäsenen kuolemantapauksen johdosta enintään yksi päivä ja muun perheenjäsenen kuin alle 10-vuotiaan tai vammaisen lapsen sairastumispäivä, mikäli poissaolo on sairastuneen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämätön, ovat palkallisia vapaapäiviä siten kuin jäljempänä on sovittu.

Työntekijälle myönnetään työpäiväksi sattunut edellä 1 momentissa tarkoitettu merkki- ja muu päivä palkalliseksi vapaapäiväksi, milloin se työntekijän tehtävien luonne huomioon ottaen on mahdollista. Poissaolopäivältä maksetaan 11 §:n mukainen palkka.

Lähiomaisella tarkoitetaan edellä työntekijän aviopuolisoa ja lapsia sekä hänen aviopuolisonsa lapsia, työntekijän vanhempia ja hänen aviopuolisonsa vanhempia sekä työntekijän veljiä ja sisaria.

Perheen jäsenellä tarkoitetaan samassa taloudessa eläviä työntekijän aviopuolisoa ja lapsia sekä hänen aviopuolisonsa lapsia. Lapseksi katsotaan myös ottolapsi ja kasvattilapsi.

Aviopuoliso on verrattavana pidetään työntekijän kanssa samassa taloudessa asuvaa avopuolisoa, jonka kanssa työntekijällä on yhteisesti huollettavia lapsia. Aviopuoliso on rinnastetaan rekisteröidyn parisuhteen toinen osapuoli.

26 § Henkilöstökoulutus ja yhteinen koulutus

Työnantajan antamalla tai hankkimalla ammatillisella koulutuksella tarkoitetaan sellaista koulutusta, jota työnantaja antaa työntekijälle tai sellaista työntekijän ammattiin liittyvää koulutusta, johon työnantaja lähettää työntekijän.

Yhteisellä koulutuksella tarkoitetaan työpaikan yhteistoimintaa edistävää koulutusta, jonka järjestävät työnantaja- ja työntekijäpuoli yhteisesti työpaikalla tai muussa paikassa.

Työsuojelun yhteistoiminnan peruskurssit ja työsuojeluyhteistyön kannalta tarpeelliset erikoiskurssit ovat tässä tarkoitettua yhteistä koulutusta. Yhteistä koulutusta koskevia määräyksiä sovelletaan myös osallistumisjärjestelmiä ja paikallista sopimista koskevaan koulutukseen.

Koulutukseen osallistumisesta voidaan sopia työnantajan ja asianomaisen henkilön kesken.

Ennen koulutustilaisuuteen ilmoittautumista todetaan, että kysymyksessä on tämän kohdan mukainen työnantajan antama tai hankkima koulutus.

27 § Korvaukset työnantajan antaman tai hankkiman koulutuksen ja yhteisen koulutuksen osalta

Edellä 26 §:ssä tarkoitettun koulutuksen osalta työntekijälle korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset sekä säännöllisen työajan ansionmenetykset siten kuin työehtosopimuksessa on sovittu poissaoloajan palkan määräytymisestä. Jos koulutus tapahtuu kokonaan työajan ulkopuolella, korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset.

Suoranaisilla kustannuksilla tarkoitetaan kurssimaksuja ja kustannuksia kurssiohjelman mukaisesta opetusmateriaalista. Suoranaisilla kustannuksilla tarkoitetaan myös matkustamiskustannuksia sekä kurssin ajalta suoritettavia majoittumiskustannusten ja ruokailukustannusten korvauksia. Kurssin ajalta maksetaan päivärahaa siten kuin matkakustannusten korvaamisesta on sovittu.

Säännöllisen työajan ansionmenetykset korvataan sekä kurssi- että matka-ajan osalta. Työajan ulkopuolella koulutukseen tai sen edellyttämiin matkoihin käytetystä ajasta ei korvausta suoriteta.

28 § Ay-koulutus ja ilmoitusajat

Ay-koulutukset sovitaan yhdessä Destian kanssa. Koulutuksia suunniteltaessa otetaan huomioon infra-alan erityispiirteet.

Työntekijöille annetaan tilaisuus osallistua kuukauden tai sitä lyhyemmän ajan kestäville kursseille, milloin se käy päinsä aiheuttamatta tuntuvaa haittaa tuotannolle tai yrityksen toiminnalle. Edellä mainittua haittaa arvioitaessa kiinnitetään huomiota työpaikan kokoon. Kielteisessä tapauksessa ilmoitetaan pääluottamusmiehelle viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, jonka takia vapaan myöntäminen tuottaisi tuntuvaa haittaa. Tällöin on suotavaa yhteisesti pyrkiä selvittämään muu mahdollinen ajankohta, jolloin kursseille 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.

29 § Korvaukset Ay-koulutuksen osalta

Järjestön sopimalle työnantajan tuen piiriin kuuluvalla kurssille osallistuvalla pääluottamusmiehelle ja luottamusmiehelle, ja heidän varamiehilleen, työsuojeluvaltuutetulle ja heidän varamiehilleen, työsuojeluasiamiehelle, työsuojelutoimikunnan jäsenille ja yhteistoimintaelinten jäsenille heidän tehtäviensä edellyttämän koulutuksen osalta työnantaja maksaa korvauksen ansionmenetyksestä, edellä mainituille luottamusmiehille enintään kuukauden ajalta ja työsuojeluluottamustehtävissä oleville enintään kahden viikon ajalta. Samoin maksetaan korvaus edellä tarkoitettujen luottamusmiestoimintaan liittyvien koulutustilaisuuksien osalta ammattiosaston puheenjohtajalle enintään kuukauden ajalta.

Lisäksi maksetaan edellisessä kappaleessa tarkoitetuista työntekijöistä kullakin sellaiselta kurssipäivältä, jolta ansionmenetyksen korvausta suoritetaan, kurssista sen järjestäjälle aiheutuvien ruokailukustannusten korvaukseksi ateriakorvaus, jonka suuruus kaksipäiväisen ja sitä pidemmän kurssin osalta on 50 € opetusohjelman mukaista kurssipäivää kohden. Yhden päivän mittaisesta koulutustilaisuudesta ateriakorvausta maksetaan puolet ateriakorvauksen koko määrästä

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

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

30 § Maanpuolustus ja kriisivalmennus

Työntekijälle, joka on kutsuttu reservin kertausharjoituksiin, maanpuolustuskurssille tai väestönsuojelulain (438/58) 6 §:n 2 momentin nojalla väestönsuojelukoulutukseen, maksetaan tämän sopimuksen 11 §:n mukainen palkka vähennettynä reserviläispalkalla tai sitä vastaavalla korvauksella.

Mikäli reservin kertausharjoituksiin kutsutulle ei makseta asevelvolliselle muulta kuin vakinaisen väen palvelusajalta suoritettavasta palkkauksesta annetun lain (294/53) 4 §:n nojalla reserviläispalkkaa, ei hänelle makseta myöskään edellä tarkoitettua palkkaa.

Edellä sanotun estämättä työntekijä on kuitenkin oikeutettu saamaan vuosilomansa ajalta maksettavan palkan vähentämättömänä.

31 § AY-kokoukset

Työntekijälle voidaan, milloin se yrityksen toiminnan kannalta on mahdollista, myöntää palkallinen vapautus työstä kokouspäivien ajaksi hänen osallistuessaan Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön SAK ry:n ja Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n ylimpien päättävien elinten kokouksiin, jollaisiksi katsotaan edustajakokous, valtuusto ja hallitus tai niitä vastaavat elimet, sekä yrityskohtaisen työehtosopimuksen osapuolena olevan järjestön liitto- tai edustajakokoukseen tai mikäli sellaista toimielintä ei ole, valtuuston, edustajiston tai vastaavan toimielimen kokoukseen silloin kun niissä käsitellään työehtosopimusasioita. Maksettava palkka määräytyy 11 §:n mukaisesti.

32 § Muu poissaolo

Työntekijälle ei makseta palkkaa tämän sopimuksen perusteella muulta työstä vapautusajalta eikä muulta poissaoloajalta.

33 § Estyminen hakemasta työstä vapautusta

Jos työntekijä on hyväksyttävästä syystä estynyt hakemasta työstä vapautusta, hänellä on kuitenkin oikeus palkkaan asianomaista poissaoloa koskevien sopimusmääräysten mukaisesti. Poissaolon syy on ilmoitettava työnantajalle välittömästi esteen poistuttua.

ERINÄISET KORVAUKSET

34 § Matkakustannusten korvaukset

Työntekijöiden matkakustannusten korvaamiseen noudatetaan mitä tämän sopimuksen liitteenä olevassa matkakustannusten korvaamista koskevassa sopimuksessa on sovittu.

Sen estämättä, mitä 1 momentissa on mainittu, noudatetaan hoidon alueurakoiden töissä työskenteleviin työntekijöihin nähden seuraavaa järjestelmää:

2.1 Matkakustannusten korvaukset suoritetaan silloin, kun työntekijä kulkee erityiselle työntekemispaikalle työajan ulkopuolella.

Esim. Jos matka aloitetaan kokoontumispaikalta ja lopetetaan kokoontumispaikkaan, ei makseta matkakustannusten korvauksia. Jos kuorma-auton kuljettaja lähtee kuorma-autolla tukikohdasta ja palaa tukikohtaan ja matka kestää 10 tuntia, säännöllisen työajan ylittävä aika katsotaan ylityöksi, eikä tällöin makseta matkakustannusten korvauksia.

2.2 Matkakustannusten korvauksia ei suoriteta kuljettaessa asunnolta kokoontumispaikalle tai työaikana erityiselle työntekemispaikalle. Työn-

tekijälle aiheutuneet matkustamiskustannukset erityiselle työtekemispaikalle kuitenkin suoritetaan.

- 2.3 Koulutusmatkojen ja muiden vastaavien tilapäisten matkojen osalta noudatetaan 1 momentissa mainitun työehtosopimuksen säännöksiä sellaisenaan.
- 3 Liikkuville työryhmille, joita ovat esimerkiksi ajoratamaalaus-, päällyste- ja tutkimusryhmät suoritetaan matkakustannusten korvaukset 1 momentissa mainitun sopimuksen mukaisesti.
- 4 Työmaalle siirretylle työntekijälle, joka ei majoitu, suoritetaan matkakustannusten korvaamista koskevan sopimuksen 9 §:n, 10 §:n ja 14 §:n edellytysten täytyessä matkustamiskustannusten korvausta sekä päivärahan sijasta ateriakorvausta.
- 5 Tämän momentin 5.1 kohdan mukaista päivittäistä matkustamiskustannusten korvausta sovelletaan niissä tapauksissa, joissa työnantaja edellyttää työmaalle siirretyltä työntekijältä oman auton käyttöä työmaalla.
- 5.1 Työmaalle siirretyt työntekijät matkustaessa päivittäin asunnostaan tai työnantajan järjestämästä työmaamajoituksesta työmaalle maksetaan päivittäisenä matkustamiskustannusten korvauksena asunnon ja työpaikan välisen etäisyyden mukaan oman auton käytöstä seuraavasti:

yli 5 km	4,65 euroa / työpäivä
11 - 20 km	8,50 euroa / työpäivä
21 - 30 km	16,25 euroa / työpäivä
31 - 40 km	24,00 euroa / työpäivä
41 - 50 km	31,70 euroa / työpäivä
51 - 60 km	38,00 euroa / työpäivä
61 - 70 km	42,50 euroa / työpäivä
71 - 80 km	47,00 euroa / työpäivä
81 - 90 km	50,60 euroa / työpäivä
91 - 100 km	54,20 euroa / työpäivä
101 -110 km	54,20 euroa / työpäivä
111 - 120 km	54,20 euroa / työpäivä

Jos asunnon ja työpaikan välinen etäisyys on yli 80 km, työnantaja selvittää majoitusvaihtoehdon.

- 5.2 Edellä 5.1 kohdassa olevan taulukon mukaisia korvauksia tarkistetaan samassa suhteessa kuin työehtosopimuksessa sovittuja kilometrikorvauksia.
- 6 Työmaamajoituksessa asuville työntekijöille maksetaan viikonloppuisin suoritettavista kotimatkoista kahden viikon välein matkakustannusten korvaukset ja muilta viikonlopuilta maksetaan korvaus enintään siihen

euromäärään asti, jonka työntekijä olisi saanut tämän sopimuksen mukaista päivärahaa viikonloppumatkan matkankeston ajalta.

- 7 Lisäksi maksetaan työmaalle siirretyille työntekijöille matkustamiskustannukset sairaus- ja vuosilomalle ja takaisin ja työmaalle työn alkaessa ja työmaalta sen päättyessä sekä matkustamiskustannukset siirrosta työmaalta toiselle tämän sopimuksen mukaisesti.
- 8 Mikäli työntekijä työnantajan määräyksestä työtä suorittaessaan joutuu käyttämään omaa kulkuneuvoaan, noudatetaan 1 momentissa mainittu työehtosopimuksen säännöksiä.

35 § Talvikauden tiimisopimukset

Tämän työehtosopimuksen työaika- ja tavoitettavissaolomääräyksistä poiketen työt hoidon alueurakoissa talvikautena voidaan tehdä työnantajan ja työntekijöiden välisten tiimisopimusten perusteella. Tämän työehtosopimuksen liitteen mukaisia tiimisopimuksia voidaan tehdä työpaikkakohtaisesti sopien. Tiimisopimukset voidaan tehdä hoitourakan keston ajaksi.

Paikalliset tiimisopimukset tehdään syyskuun 15 päivään mennessä. Tehdyt tiimisopimukset korvaavat tavoitettavissaolosopimukset. Ellei tiimisopimuksia synny, tehdään tavoitettavissaolosopimukset seuraavaksi talvikaudeksi kirjallisesti.

Tiimityössä noudatetaan tämän työehtosopimuksen liitteenä olevan 17.3.2020 tehdyn kuorma-auton kuljettajien työaika maanteiden kunnossapitotöissä koskevan työehtosopimuspytäkirjan työaika sekä viikko- ja vuorokausilepoja koskevia säännöksiä.

36 § Muut korvaukset

TAVOITETTAVISSAOLO

1. Jos työnjohto työntekijän suostumuksella määrää kunnossapitotyöntekijän talvikautena varsinaisen työaikansa ulkopuolella olemaan kohtuullisessa ajassa tavoitettavissa työntekijän ilmoittamasta paikasta, jotta hän olisi tarpeen vaatiessa valmis lähtemään lumenauraus- ja liukkaudentorjuntatyöhön, maksetaan kunnossapitotyöntekijälle niiltä viikon jaksoilta, jolloin hänellä on tällainen velvollisuus, korvausta I talvihoitoluokan alueilla 1.4.2018 lukien 139,70 euroa ja 1.7.2020 lukien 141,52 euroa / tavoitettavissaoloviikko ja II talvihoitoluokan alueilla 1.4.2018 lukien 122,28 euroa ja 1.7.2020 lukien 123,87 euroa / tavoitettavissaoloviikko.

Tavoitettavissaolokorvaus määräytyy I talvihoitoluokan mukaan, jos alueurakan hoidossa 1 b tai sitä korkeampiluokkaisia teitä.

SÄÄN JA KELIOLOSUHTEIDEN SEURANTA

Yöpäivystys

2. Niiltä työvuoroilta, joina työntekijä osallistuu yleisillä teillä tapahtuvaan yöpäivystykseen, maksetaan 1.4.2018 lukien 9,76 euron ja 1.7.2020 lukien 9,89 euron suuruinen korvaus.

Sään seuranta

3. Jos työnjohto työntekijän suostumuksella on määrännyt kunnossapito-työntekijän 1 momentissa mainitun velvollisuuden lisäksi tarkkailemaan säätä ja tarpeen mukaan ryhtymään toimenpiteisiin, maksetaan työntekijälle niiltä viikon jaksoilta, jolloin hänellä on tällainen tarkkailuvelvollisuus, korvausta edellä 1 momentissa mainitun korvauksen lisäksi I talvihoitoluokan alueilla 1.4.2018 lukien 139,70 euroa ja 1.7.2020 lukien 141,52 euroa / tavoitettavissaoloviikko ja II talvihoitoluokan alueilla 1.4.2018 lukien 122,28 euroa ja 1.7.2020 lukien 123,87 euroa / tavoitettavissaoloviikko.

Korvaus alle viikon jaksolta suoritettavasta tavoitettavissaolosta ja säänsurannasta suoritetaan seuraavasti: Vuorokausikorvaus saadaan jakamalla viikkokorvaus neljällä.

I talvihoitoluokka 1.4.2018 lukien 34,93 euroa / vuorokausi ja 1.7.2020 lukien 35,38 euroa / vuorokausi

II talvihoitoluokka 1.4.2018 lukien 30,57 euroa / vuorokausi ja 1.7.2020 lukien 30,97 euroa / vuorokausi

Tilapäisesti suoritettavasta säänsurannasta ja tavoitettavissaolosta on sovittava varsinaisena työaikana ennen ruokailuaikaa.

4. Jos työntekijä hälytetään hälytysluonteiseen lumenauraus- ja liukkaudentorjuntatyöhön tavoitettavissaolajakson ulkopuolella, maksetaan tällöin 6 §:n 24 kohdassa mainittu valmistautumiskorvaus kaksinkertaisena (myös työntekijälle, jonka kanssa ei ole tehty tavoitettavissaolosopimusta).
5. Suostumuksesta edellä 1 ja 3 momentissa tarkoitettuihin järjestelyihin kuttakin talvikautta varten tulee sopia kunkin työntekijän kanssa kirjallisesti syyskuun 15 päivään mennessä. Suullinen suostumus on mitätön. Velvollisuudet ja korvaukset määräytyvät erikseen tehtävän vuorolistan perusteella.
6. Mikäli 3 momentin tarkoittamalta sääntarkkailijalta edellytetään säänsurannan lisäksi käyntiä maantiellä keliolosuhteiden toteamiseksi, laskeetaan tällaiseen esimiehen nimenomaiseen ohjeeseen perustuvaan käyntiin kulunut aika työajaksi. Hälytysluonteiseksi työksi se muuttuu vain siinä tapauksessa, että se aiheuttaa sääntarkkailijallekin auraus- tai liukkaudentorjuntatoimenpiteitä
7. Tavoitettavissaolo- ja sääntarkkailujaksot ovat perjantaista, työajan päätymisestä seuraavaan perjantaihin, jolloin uusi jakso alkaa.

Luolalisä

Työntekijälle maksetaan olosuhdelisänä luolalisää tunneli- ja kalliosuojatöissä rakennusvaiheen aikana 1.4.2018 lukien 14,63 euroa päivältä ja 1.7.2020 lukien 14,82 euroa päivältä.

VUOSILOMA JA LOMARAHA

37 § Vuosiloman määräytyminen

Työntekijöiden vuosiloma määräytyy kulloinkin voimassa olevan vuosilomalain sekä tässä sopimuksessa sovitun mukaisesti.

1. Työssäolon veroinen aika

Sen lisäksi mitä vuosilomalain 7 §:ssä säädetään, työssäolopäivien veroisina pidetään myös niitä työpäiviä tai työtunteja, jolloin työntekijä työsuhteen keskeyttäessä on estynyt tekemästä työtä:

- 1) sairauden tai tapaturman vuoksi myönnetyn palkallisen työstä vapautuksen aikana. Mikäli palkallisten sairauslomapäivien määrä ei täytä vuosilomalain 7 §:n 2 momentin 2 kohdassa säädettyä 75 työpäivää lomanmääräytymisvuodessa, pidetään lomanmääräytymisvuoden alusta lukien myös palkattomia sairauslomapäiviä työssäolon veroisina päivinä siihen määrään asti, että vuosilomalain määräys toteutuu;
- 2) reservin harjoituksen tai ylimääräisen palveluksen tai siviilipalveluslaissa tarkoitetun täydennyspalveluksen takia tai määrättynä maanpuolustuskursseille, väestönsuojelukoulutukseen tai -palvelukseen tai vapautettuna työstä palvelua varten suomalaisessa valvontajoukossa tai koulutettavana edellä mainittua tai valmiusjoukkoa varten Suomessa tai Punaisen Ristin palveluksessa komennettuna katastrofiaputehtäviin;
- 3) palkalliseen ammattiyhdistyskoulutukseen myönnetyn työstä vapautuksen takia, kuitenkin enintään 30 päivää koulutustilaisuutta kohti;
- 4) kuntoutuksen takia siltä osin kuin sen ajalta on maksettu kuntoutusrahaa.

Työssäolopäivien veroisina pidetään myös:

- 1) niitä työpäiviä, joina työntekijä on ollut pois työstä kunnanvaltuuston tai -hallituksen tai valtiollisia taikka kunnallisia vaaleja varten lain mukaan asetetun vaalilautakunnan tai vaalitoimikunnan kokouksen, asevelvollisuuslaissa (452/50) tarkoitetun kutsuntapäivän, 50- tai 60-vuotispäivän, oman hääpäivän, läheisen omaisen hautauspäivän taikka perheenjäsenen äkillisen sairastumisen tai kuolemantapauksen vuoksi myönnetyn palkallisen vapautuksen aikana;
- 2) niitä työpäiviä, joiksi työntekijälle on annettu vapautusta työstä oman ammattiliittonsa liittokokoukseen, liittovaltuustoon, liittotoimikunnan tai näitä vastaavan hallintoelimen kokoukseen osallistumisesta varten; sekä
- 3) niitä työpäiviä, joiksi työntekijälle on annettu vapautusta työstä hänen osallistuessaan työehtosopimukseen osallisen järjestönsä tai sen yläjärjestöjen ylimpien päättävien elinten kokouksiin, milloin niissä käsitellään työehtosopimusasioita.

2. Vuosiloman pituus

Vuosiloman pituus määräytyy 2, 3 ja 4 momentissa olevien taulukoiden mukaan. Vuosilomapäiviä ovat 2, 3 ja 4 momentin mukaan ansaitut vuosilomapäivät, jotka kuluvat vuosilomaa annettaessa 3 kohdan mukaan.

Kun työntekijän työsuhde Destia Oy:n palveluksessa on jatkunut lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä yhtäjaksoisesti vähintään 1 vuoden, vuosilomaa ansaitaan A-taulukon mukaan. Edellä tarkoitettuun työsuhteen jatkumisaikaan ei lueta aikaa, jolloin työ on keskeytynyt työntekijän ollessa suorittamassa asevelvollisuuslaissa (452/1950) tarkoitettua vakinaista palvelusta, naisten vapaaehtoisesta asepalveluksesta annetussa laissa (194/1995) tarkoitettua vapaaehtoista asepalvelusta tai siviilipalveluslaissa (1723/1991) tarkoitettua siviilipalvelusta.

Taulukko A

Täysiä lomanmääräytymiskuukausia	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Vuosilomapäivät	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	25

Kun työntekijän työsuhde on lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä jatkunut yhdenjaksoisesti alle vuoden, vuosilomaa ansaitaan B-taulukon mukaan.

Taulukko B

Täysiä lomanmääräytymiskuukausia	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Vuosilomapäivät	2	4	5	7	9	10	12	14	15	17	19	20

Destia Oy:n palveluksessa olevalla työntekijällä, joka on Destia Tieliikelaitoksen palveluksessa viimeistään 31.3.2007 taikka siirtymäsäännöksen perusteella saavuttanut liikelaitosten työ- ja virkaehtosopimuksen 35 §:n mukaisen 15 vuoden vuosilomaan oikeuttavan palvelusajan, on oikeus saada vuosilomaa C-taulukon mukaan.

Taulukko C

Täysiä lomanmääräytymiskuukausia	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Vuosilomapäivät	3	5	8	10	13	15	18	20	23	25	28	30

3. Vuosilomapäivien kuluminen vuosilomaa annettaessa

Pääsääntö (keskimäärin 5 työpäivää viikossa)

Vuosilomaa annettaessa vuosilomapäiviä ovat ne vuosiloma-aikaan sisältyvät päivät, jotka ilman vuosilomaa olisivat säännölliseen työaikaan kuuluvia työpäiviä.

Soveltamisohje 1

Esimerkki: Kun helatorstai ei ole työpäivä, helatorstai viikolla vuosilomapäiviä kuluu yleensä neljä.

Vuosiloma-aikaan voi sisältyä vuosiloman pituudesta riippuen työpäivien lisäksi myös vapaapäiviä. Jos kalenteriviikon kaikki työpäivät ovat vuosilomapäiviä, loma-ajaksi voidaan määrätä koko kalenteriviikko eli loma voi päättyä sunnuntaina.

Soveltamisohje 2

Osa-aikaisten työntekijöiden vuosilomat annetaan niin, että osa-aikaisilla vuosiloma-aikaan sisältyy suhteessa yhtä paljon työaikaa ja vapaa-aikaa kuin muutoinkin työsopimuksensa mukaan.

Esimerkki 1: Osa-aikainen on työssä joka toinen viikko ja vapaalla joka toinen viikko. Kun hän on lomalla yhden työviikon, merkitään lomaksi myös yksi vapaaviikko, jolloin normaaleina kalenteriviikkoina lomaa kuluu kaksi viikkoa eli yhteensä 10 vuosilomapäivää.

Esimerkki 2: Osa-aikainen on työssä ma-ke ja vapaalla to-pe. Kun hän pitää lomaa ma-ke, niin normaaleina kalenteriviikkoina lomapäiviksi merkitään myös vapaapäivät to ja pe eli vuosilomapäiviä kuluu yhteensä viisi.

Suositeltavaa on, että osa-aikaiset pitävät vuosiloman kokonaisina kalenteriviikkoina. Jos vuosilomaa poikkeuksellisesti pidetään yksittäisinä lomapäivinä, tulee tällöinkin noudattaa suhteellisuusperiaatetta, jonka mukaisesti lomapäiviksi merkitään työpäivien lisäksi myös tarvittava määrä vapaapäiviä.

4. Lomakausi ja vuosiloman antaminen

Lomakausi on toukokuun 2 päivän ja syyskuun 30 päivän välinen aika, mainitut päivät mukaan lukien.

Vuosiloma annetaan työnantajan määräämänä ajankohtana, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi loman pitämisestä 5 kohdassa tarkoitettulla tavalla.

Vuosilomasta 20 vuosilomapäivää kuitenkin vähintään 65 % lomanmääräytymisvuodelta ansaitun loman kokonaismäärästä sijoitetaan lomavuoden lomakauteen (kesäloma). Muu kuin lomakaudelle sijoitettava loma (talviloma) on annettava viimeistään seuraavan lomakauden alkuun mennessä. Jos loman antaminen lomakaudella aiheuttaa kausiluonteisessa työssä olennaisia vaikeuksia työnantajan toiminnalle, kesäloma voidaan antaa lomakauden ulkopuolella saman kalenterivuoden aikana.

Vähintään 25 vuosilomapäivän pituisesta lomasta annetaan lomakauden ulkopuolella 5 vuosilomapäivää talvilomana, elleivät työnantaja ja työntekijä toisin sovi.

Kesäloma ja talviloma annetaan yhdenjaksoisina, ellei työn käynnissä pitämiseksi ole välttämätöntä jakaa sitä osaa kesälomasta, joka ylittää 10 vuosilomapäivää, pidettäväksi lomakaudella yhdessä tai useammassa osassa.

5. Vuosiloman jakamisesta ja ajankohdasta sopiminen työsuhteen kestäessä

Työnantaja ja työntekijä voivat työsuhteen kestäessä sopia, että työntekijä pitää 10 vuosilomapäivää ylittävän loman osan yhdessä tai useammassa jaksossa.

Työnantaja ja työntekijä voivat työsuhteen kestäessä sopia vuosiloman antamisesta ajanjaksolla, joka alkaa sen kalenterivuoden alusta, jolle lomakausi sijoittuu, ja joka päättyy seuraavana vuonna ennen lomakauden alkua. Lisäksi voidaan sopia 10 vuosilomapäivää ylittävän vuosiloman osan pitämisestä viimeistään vuoden kuluessa lomakauden päättymisestä.

Jos työsuhde päättyy ennen kuin työntekijällä on 4 kohdan 2 ja 3 momentin mukaan oikeus pitää vuosilomaa, työnantaja ja työntekijä saavat sopia työsuhteen päättymiseen mennessä ansaittavan vuosiloman pitämisestä työsuhteen kestäessä.

Työnantaja ja työntekijä saavat vuosilomalain 21 §:n 4 momentin mukaisesti sopia, että vuosilomasta 5 työpäivän osuus pidetään lyhennettynä työaikana.

6. Vuosiloman siirtäminen työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi

Milloin työntekijä vuosilomansa tai sen osan alkaessa on sairauden tai tapaturman johdosta työkyvytön tai erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan vuoksi työstä vapautettuna, on loma, jos työntekijä sitä pyytää, siirrettävä myöhäisempään ajankohtaan. Työntekijällä on vastaava oikeus loman tai sen osan siirtämiseen, mikäli loman tai sen osan alkaessa tiedetään, että työntekijä loman aikana joutuu sellaiseen sairaan- tai muuhun siihen rinnastettavaan hoitoon, jonka aikana hän on työkyvytön tai että hän tulee saamaan työstä vapautusta erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaata varten.

7. Kuukausipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka ja vuosilomalisä

Kuukausipalkkaisen työntekijän lomapäivän palkka lasketaan jakamalla kuukausipalkka 21:llä. Loma-ajan palkka lasketaan kertomalla näin saatu lomapäivän palkka lomajaksoon sisältyvien lomapäivien lukumäärällä.

Jos edellä 1 momentin mukaisesti laskettu loma-ajan palkka ei vastaa työntekijälle muutoin maksettavaa palkkaa, niin palkka oikaistaan palkanmaksun yhteydessä niin, että maksettava palkka vastaa työntekijälle muutoin vastaavalta ajalta maksettavaa palkkaa.

Kuukausipalkkaisen työntekijän lomapalkkaa ja lomakorvausta määrättäessä otetaan varsinaisen palkan lisäksi huomioon sellaiset työaikalain mukaan maksettavat lisäpalkat, jotka on sovittu sisällytettäväksi palkkaan tai jotka on sovittu maksettavaksi erillisenä kiinteänä korvauksena.

Kuukausipalkkaiselle työntekijälle maksetaan vuosiloman ajalta vuosilomalisää. Lisän suuruus kutakin vuosilomapäivää kohden on 1/250 edellisenä lomanmääräytymisvuonna maksettujen tai maksettavaksi eräänntyneiden jäljempänä tässä pykälässä tarkoitettujen lisäpalkkojen summasta, ilta-, yö- ja vuorotyölisistä sekä lauantaiyökorvauksista ja sunnuntaiyö- sekä varallaolokorvauksista, ellei ole toisin sovittu.

Tässä pykälässä lisäpalkoilla tarkoitetaan sellaisia sopimukseen perustuvia lisäpalkkoja, jotka maksetaan tuotannon määrän, työsuorituksen, erityisten työolosuhteiden tai niihin rinnastettavien seikkojen perusteella työstä, jota työntekijä suorittaa jatkuvasti tai joka etukäteen vahvistetun suunnitelman mukaan toistuu säännöllisesti vähintään kerran neljännesvuoden aikana.

Mikäli työntekijän työaika ja vastaavasti palkkaus on muuttunut lomanmääräytymisvuoden aikana vuosilomalain 10 §:n 4 momentin 1. lauseen tarkoittamalla tavalla, lasketaan lomapalkka vuosilomalain 12 §:n mukaan. Poiketen kuitenkin siitä, mitä vuosilomalain 12 §:ssä on säädetty, on vuosilomapalkka edellä 2 kohdan 3 momentin mukaisessa tapauksessa 9 prosenttia, edellä 2 kohdan 2 momentin mukaisessa tapauksessa 11,5 prosenttia ja 2 kohdan 4 momentin mukaisessa tapauksessa 13 prosenttia lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erään-tyneestä palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä maksettavaa korotusta. Vuosilomalisää koskevaa tämän kohdan 4 momenttia ei sovelleta näissä tapauksissa.

Mikäli työntekijän työaika ja vastaavasti palkkaus on muuttunut vasta lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen ennen vuosiloman tai sen osan alkamista, lomapalkka lasketaan lomanmääräytymisvuoden aikaisen työajan perusteella määräytyvän kuukausipalkan mukaan.

8. Lomakorvaus (kuukausipalkkaiset)

Kuukausipalkkaisella työntekijällä on oikeus saada työsuhteen päättyessä lomakorvaus pitämättömiltä 2 kohdan 2, 3 ja 4 momentin mukaisilta vuosilomapäiviltä. Lomakorvaus lasketaan noudattaen soveltuvin osin, mitä 7 kohdassa on sovittu vuosilomapalkasta.

Vuosilomapalkan määräytyessä edellä 7 kohdan 6 momentin perusteella, on vuosilomakorvaus vuosilomapäivää kohti tällöin vuosilomapalkan määrä jaettuna lomanmääräytymisvuoden aikana ansaittujen lomapäivien lukumäärällä.

9. Lomaraha (kuukausipalkkaiset)

Kuukausipalkkainen työntekijä ansaitsee jokaiselta täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta lomarahaa, jonka suuruus on:

- 1) 6 % edellä 2 kohdan 4 momentin mukaisessa tapauksessa,
- 2) 5 % edellä 2 kohdan 2 momentin mukaisessa tapauksessa,
- 3) 4 % edellä 2 kohdan 3 momentin mukaisessa tapauksessa

lomanmääräytymisvuotta seuraavan kesäkuun kuukausipalkasta, johon on lisätty 7 kohdan 4 momentin mukainen vuosilomalisä (21/250). Lomarahan perusteena oleva kuukausipalkka määräytyy työehtosopimuksen 11 §:n 2 momentin mukaisesti.

Lomaraha määräytyy sen tehtävän mukaan, jossa asianomainen on kesäkuun viimeisenä päivänä. Jos asianomainen on työstä vapaana kesäkuussa, määräytyy lomaraha sen tehtävän palkan mukaan, joka hänelle olisi maksettu, jos hän olisi ollut työssä. Jäljempänä 5 ja 6 momentissa tarkoitetuissa

tapauksissa lomaraha määräytyy vastaavasti ero- tai siirtymähetken tehtävän palkan mukaan.

Jos työntekijä on osasairausvapaalla siinä kuussa, joka määrittää lomarahan suuruuden, käytetään lomarahan laskentaperusteena sen tehtävän mukaista palkkaa, jonka työntekijä saisi, jos olisi työssä kokoaikaisen työsopimuksensa perusteella.

Lomaraha maksetaan heinäkuussa. Jäljempänä 5 ja 6 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa lomaraha maksetaan siirtymisajankohdan tai työsuhteen päättymisajankohdan palkanmaksun yhteydessä.

Kun työntekijän työsuhde päättyy työntekijän siirtyessä eläkkeelle, maksetaan lomaraha kaikkia niitä lomapäiviä vastaavalta osalta, jotka työntekijä on ansainnut työsuhteen päättymishetkeen mennessä ja joilta hän ei ole saanut lomarahaa.

Työntekijälle, joka lähtee suorittamaan varusmies- tai siviilipalvelustaan tai siirtyy siviilikriisinhallintatehtävään taikka suomalaisen valvonta- tai rauhan- turvajoukon tahi pohjoismaisen instituutin palvelukseen taikka palvelukseen Yhdistyneissä Kansakunnissa, sen erityisjärjestöissä tai muussa sellaisessa hallitusten välisessä kansainvälisessä järjestössä tai yhteistyöelimessä, johon Suomi on virallisesti liittynyt, tai palvelus sellaisessa kansainvälisessä kehitysyhteistyötehtävässä, jossa Suomi on mukana, maksetaan lomaraha kaikkia niitä lomapäiviä vastaavalta osalta, jotka hän on ansainnut siirtymähetkeen mennessä ja joilta hän ei ole saanut lomarahaa.

Lomarahaa ei makseta työntekijälle, jolle ei kerry ainoatakaan täyttä lomanmääräytymiskuukautta.

Lomarahan vaihtaminen vapaaksi

Työntekijällä on oikeus sovittuaan siitä työnantajan kanssa vaihtaa lomaraha palkalliseksi vapautukseksi työstä siten, että kahden lomapäivän lomaraha vastaa yhtä palkallista vapaapäivää tai noudattaen muuta työnantajan kanssa sovittua järjestelmää.

10. Tunti- ja urakkapalkkaisen työntekijän lomapalkka ja lomakorvaus

Tunti- ja urakkapalkkaisen työntekijän, joka sopimuksensa mukaan työskentelee vähintään 14 päivänä kuukaudessa, vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskentaperusteena on keskituntiansio, joka saadaan siten, että edellisenä lomanmääräytymisvuonna työssäolon ajalta työntekijälle maksettu tai maksettavaksi eräännytynyt palkka, lukuun ottamatta hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta, jaetaan vastaavien työtuntien lukumäärällä.

Vuosilomapalkka lasketaan kertomalla edellä 1 momentissa tarkoitettu keskituntiansio luvulla 1,5, jolloin korotus on lomarahaa vastaava osuus, ja näin korotettu keskituntiansio sillä tuntimäärällä, joka ilman vuosilomaa olisi ollut työntekijän työvuoroluettelon mukaista säännöllistä työaika.

Lomakorvaus lasketaan kertomalla edellä 2 momentissa tarkoitettu korotettu keskituntiansio lomapäivien lukumäärän ja keskimääräisen säännöllisen vuorokautisen työajan tulolla.

11. Prosenttiperusteinen vuosilomapalkka ja vapaan ajalta maksettava lomakorvaus

Tunti- ja urakkapalkkaisen työntekijän, joka sopimuksensa mukaan työskentelee alle 14 päivänä kuukaudessa, vuosilomapalkka määräytyy vuosilomalain 12 §:n mukaisesti.

Työntekijälle, jolla on oikeus vuosilomalain 8 §:n mukaiseen vapaaseen, maksetaan vapaan ajalta lomakorvaus vuosilomalain 16 ja 19 §:n mukaisesti.

12. Lomapalkan maksaminen

Vuosilomapalkka suoritetaan työehtosopimuksessa sovittuna palkanmaksupäivänä. Työntekijän vaatimuksesta voidaan kuitenkin maksaa ennen vuosiloman pääosan pitämistä sitä vastaava vuosilomapalkan osa.

13. Vuosiloman säästäminen

Sen lisäksi mitä vuosilomalain 27 §:ssä on säädetty, noudatetaan vuosiloman säästämiseen mitä tässä pykälässä on sovittu.

Säästää voidaan joko osittain tai kokonaan 2 kohdan 2 ja 3 momentin mukaan määräytyvästä vuosilomasta 15 päivää ylittävä osa ja 2 kohdan 4 momentin mukaan määräytyvästä vuosilomasta 20 päivää ylittävä osa.

Säästövapaa annetaan työnantajan ja työntekijän tarkemmin sopimina ajankohtina viimeistään viiden vuoden kuluessa sen lomavuoden päättymisestä, jonka vuosilomasta säästövapaa oli säästetty. Lomavuosi on se kalenterivuosi, jonka aikana lomanmääräytymisvuosi päättyy.

SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET

38 § Työturvallisuus ja suojavaatetus

Kaikissa niissä töissä, joissa raajoihin kohdistuvien tapaturmien vaara on suuri, varataan työntekijöiden käyttöön tarpeellinen määrä suojajalkineita ja turvakäsineitä. Suojajalkineet, turvakäsineet, kypärät, silmäsuojaimet ja hengityssuojaimet ovat jokaisen työntekijän henkilökohtaiseen käyttöön tarkoitettuja suojaimia.

Työnantaja järjestää työntekijän käyttöön suojavaatteen ja huolehtii sen peustasta. Tarvittaessa varataan työntekijälle vedenpitävä suojavaatetus kumikäsineineen ja -jalkineineen.

Asfaltti- ja öljysoratöissä sekä suolan käsittelyssä varataan työntekijän käyttöön työn suorittamisajaksi kumijalkineet ja -käsineet.

ERINÄISET MÄÄRÄYKSET

39 § Jäsenmaksujen perintä

Työnantaja pidättää, mikäli työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, allekirjoittaneen työntekijäyhdistyksen alayhdistyksen jäsenmaksut työntekijältä, hänelle maksettavasta palkasta. Pidätetyt jäsenmaksut työnantaja tilittää yhdistyksen ilmoittamalle pankkitilille.

Yhdistys on velvollinen antamaan kirjallisesti jäsenmaksujen pidättämistä varten tarpeelliset tiedot.

40 § Ryhmähenkivakuutus

Työnantaja toteuttaa kustannuksellaan tämän sopimuksen soveltamisalaan kuuluvia työntekijöitä koskevan ryhmähenkivakuutuksen, siten kuin siitä on keskusjärjestöjen välillä sovittu.

LUOTTAMUSMIEHET JA YHTEISTOIMINTA

41 § Luottamusmiehet ja yhteistoiminta

Työnantajan ja työntekijäyhdistyksen välillä on sovittu erikseen luottamusmiehistä ja luottamusmiesorganisaatiosta.

Luottamusmiehellä tarkoitetaan tässä sopimuksessa pääluottamusmiestä tai luottamusmiestä, jonka asianomainen sopimusosapuolen rekisteröity alayhdistys tai sopimusosapuoli on valinnut edustajakseen hoitamaan tässä sopimuksessa tarkoitettuja tehtäviä.

Luottamusmiehen valitsemista varten voidaan työpaikalla suorittaa vaali. Jos vaali suoritetaan työpaikalla, on asianomaisen työpaikan työntekijöille varattava tilaisuus osallistua vaaliin. Vaalin järjestäminen ja toimittaminen ei kuitenkaan saa häiritä työntekoa. Vaaliajoista ja vaalipaikoista on sovittava työnantajan kanssa viimeistään 14 vuorokautta ennen vaalin toimittamista. Työnantaja varaa nimetyille henkilöille tilaisuuden vaalin toimittamiseen.

Luottamusmiehen tulee olla Destia Oy:n työntekijä ja perehtynyt toimialueensa olosuhteisiin.

Työpaikalla toimivan sopimusosapuolen rekisteröidyn alayhdistyksen tai vastaavan on ilmoitettava kirjallisesti työnantajalle valituista luottamusmiehistä, varamiehen toimimisesta luottamusmiehen sijaisena, työsuojeluvaltuutetun tai työsuojeluasiamiehen toimimisesta luottamusmiestehtävissä tai luottamusmiesten toimimisesta työsuojelutehtävissä. Vastaavan ilmoituksen siitä, milloin varaluottamusmies toimii luottamusmiehen sijaisena, voi antaa myös luottamusmies. Varamiehen toimimisesta työsuojeluvaltuutetun sijaisena on työsuojeluvaltuutetun ilmoitettava työnantajalle kirjallisesti. Työnantaja ilmoittaa luottamushenkilöille, ketkä käyvät yrityksen puolesta neuvotte-luja heidän kanssaan

Luottamusmies toimii yhdistyksen ja työntekijöiden edustajana työehtosopimuksen soveltamista, työrauhan turvaamista ja työlainsäädännön

soveltamista koskevissa asioissa ja yleensä työnantajan ja työntekijän väliin suhteisiin liittyvissä kysymyksissä.

Työpaikalla voidaan sopia siitä, että luottamusmies hoitaa työsuojeluvaltuutetun tai työsuojeluasiamiehen tehtäviä tai päinvastoin.

42 § Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen palkkiot

Luottamusmiehille ja työsuojeluvaltuutetuille maksetaan edustettavien työntekijöiden lukumäärän perusteella 1.4.2018 lukien ja 1.7.2020 lukien palkkio alla olevien taulukoiden mukaisesti:

Taulukko 1.4.2018 alkaen:

Edustettavien työntekijöiden lukumäärä	Palkkio €/kk		
	Päälouottamusmies	Luottamusmies	Työsuojeluvaltuutettu
3 – 30	140	90	68
31 – 100	151	105	79
101 – 200	227	161	121
201 – 400	256	182	136
401 tai enemmän	298	226	157

Mikäli yrityksessä tällä hetkellä maksettavat palkkiot ovat vähintään tämän taulukon suuruisia, nykyiset palkkiot säilyvät ennallaan.

Taulukko 1.7.2020 alkaen:

Edustettavien työntekijöiden lukumäärä	Palkkio €/kk		
	Päälouottamusmies	Luottamusmies	Työsuojeluvaltuutettu
3 – 30	142	91	69
31 – 100	153	106	80
101 – 200	230	163	123
201 – 400	259	184	138
401 tai enemmän	302	229	159

Mikäli yrityksessä tällä hetkellä maksettavat palkkiot ovat vähintään tämän taulukon suuruisia, nykyiset palkkiot säilyvät ennallaan.

43 § Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun työsuhdeturva

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

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

Muu luottamusmies kuin pääluottamusmies 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 tarkoitetulla tavalla.

Yksilösuoja

Luottamusmiehestä tai työsuojeluvaltuutetusta johtuvasta syystä ei häntä saa irtisanoa ilman työsopimuslain 7:10 §:n 1 momentin edellyttämää niiden työntekijöiden enemmistön 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.

Luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työsopimuksen purkuperusteita arvioitaessa häntä ei saa asettaa huonompaan asemaan muihin työntekijöihin nähden.

Ehdokassuoja

Edellä olevia työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös pääluottamusmiehesohdokkaaseen, jonka ammattiosaston kokous on asettanut ja jonka asettamisesta ammattiosasto 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 pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun toimikauden alkua ja päättyy muun kuin vaalissa valituksi tulleen osalta vaalituloksen tultua todetuksi.

Jälkisuoja

Työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös pääluottamusmiehenä 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 määrätävä 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 työsopimuslain 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 varapääläluottamusmieheen ja varaläluottamusmieheen sekä työsuojeluväluottamukseen sinä aikana, kun he tämän sopimuksen edellyttämän ilmoituksen mukaisesti toimivat sijaisina.

44 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

Jokaisen työntekijän tulee häntä itseään erityisesti koskevissa työasioissa ensin kääntyä esimiehensä puoleen.

Tämän työehtosopimuksen soveltamisesta syntyvät erimielisyydet pyritään tarpeettomasti viivyttämättä selvittämään ensi sijassa yksikön johtajan tai hänen määräämänsä ja luottamusmiehen välillä käytävillä neuvotteluilla.

Jos yksimielisyyteen ei tällöin päästä, asiasta on laadittava pöytäkirja, jonka neuvottelijat allekirjoittavat ja jossa lyhyesti mainitaan erimielisyyksien aiheena olevat kysymykset ja molempien osapuolten kanta.

Jos yksimielisyyteen ei yritystasolla päästä, asia voidaan saattaa työehtosopimusosapuolten kesken selvitettäväksi. Sopimuspuolen esittäessä asiasta neuvotteluja, ne on aloitettava ensi tilassa ja viimeistään viikon kuluessa esityksen tekemisestä.

Siinä tapauksessa, etteivät sopimuspuolet ole voineet sopia syntyneistä erimielisyyksistä, asia voidaan saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

45 § Työnantajan tiedottamisvelvoitteet

Palkkatilasto- ja henkilöstötiedot

Kerran vuodessa EK:n työntekijätilaston valmistuttua annetaan pääläluottamusmiehelle palkkatilastotietoina kirjallisesti ne palkkaerittelyt, jotka tilastosta tehdään. Luottamusmies ei ole oikeutettu saamaan keskimääräisiä kuukausiansiotietoja kuutta henkilöä pienemmistä ryhmistä.

Tämän sopimuksen mukaisesti luottamusmiehen tehtäviin kuuluvissa erimielisyytapauksissa annetaan hänelle kaikki valituksen alaisen tapauksen selvittämiseksi tarpeelliset tiedot.

Luottamusmiehellä on oikeus saada kerran vuosineljänneksessä tiedot toimialueensa uusien työntekijöiden suku- ja etunimistä, työsuhteen alkamisajasta sekä yrityksen toimintayksiköstä.

Luottamusmiehelle varataan mahdollisuus perehtyä toimialueellaan yrityksessä kulloinkin voimassa oleviin palkanmääräytymis- ja palkanlaskentajärjestelmiin.

Tiedot ulkopuolisesta työvoimasta

Työnantajan tulee tiedottaa suunnitellusta ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevasta sopimuksesta niille luottamusmiehille, joiden edustaman henkilöstöryhmän työtehtäviä asia koskee. Asiasta ilmoitettaessa on selvitettävä tällaisen työvoiman suunniteltu määrä, työtehtävät ja sopimuksen kestoaika. Luottamusmiehelle varataan mahdollisuus antaa asiasta lausunto, ellei olosuhteista tai muista seikoista muuta johdu.

Luottamusmiehellä on oikeus saada tiedot hänen toimialueellaan toimivasta ulkopuolisesta työvoimasta ja yrityksen tiloissa toimivista alihankkijoista.

46 § Työpaikkakokoukset

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n paikallisella osastolla tai vastaavalla on mahdollisuus työajan ulkopuolella järjestää kokouksia työnantajan tiloissa.

Pidettävän kokouksen menosta ja järjestyksestä sekä kokoustilojen siisteydestä vastaavat kokouksen järjestäjät.

Kokouksen järjestäjillä on oikeus kutsua kokoukseen Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n toimihenkilöitä sekä asianomaisten keskusjärjestöjen edustajia.

47 § Jatkuvan neuvottelun periaate

Työnantajan ja työntekijäyhdistyksen välillä noudatetaan jatkuvan neuvottelumenettelyn periaatteita.

TYÖRAUHA JA SEN TURVAAMINEN

48 § Työrauhavelvollisuus

Tämän työehtosopimuksen voimassaoloaikana ei saa ryhtyä lakkoon, sulkuun, eikä muuhun niihin verrattavaan toimenpiteeseen, joka kohdistuu tämän sopimuksen tai sen liitteiden määräyksiä vastaan tai tarkoittaa tämän sopimuksen tai sen liitteiden muuttamista.

49 § Ennakoilmoitus työtaisteluista

Ennen poliittiseen tai myötätuntotyötaisteluun ryhtymistä siitä ilmoitetaan valtakunnansovittelijalle sekä asianomaiselle työnantaja- tai työntekijäliitolle mahdollisuuksien mukaan vähintään neljä päivää aikaisemmin. Ilmoituksessa on mainittava aiotun työtaistelun syyt, alkamishetki ja laajuus.

PAIKALLINEN SOPIMINEN

50 § Paikallinen sopiminen

1. Tämän työehtosopimuksen määräyksistä voidaan paikallisesti sopia toisin työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti yrityksen ja allekirjoittaneen työntekijäjärjestön tai työnantajan edustajan ja pääluottamusmiehen tai heidän valtuuttamiensa välillä. Luottamusmiesten kanssa tehty sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita heidän on katsottava edustavan.

Mikäli palkka- tai työaikamääräyksistä sovitaan toisin, tulee sopimus tehdä yrityksen ja allekirjoittaneen työntekijäjärjestön välillä pääluottamusmiehiä kuunnellen.

2. Sopimus voidaan tehdä määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta ole muuta sovittu.
3. Sopimus on tehtävä kirjallisena ja tässä tarkoitettu paikallinen sopimus on voimassa olevan työehtosopimuksen osa.

SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO

51 § Varaumalauseke

Tämän työehtosopimuksen määräykset ovat tulleet voimaan 1.4.2020. Sopi- ja osapuolet ovat sopineet jatkavansa työehtosopimuksen kehittämistä ja ovat yksimielisiä siitä, että jos vanhoista Infra-alan työntekijöiden työehtosopimuksesta, Paltan yleissopimuksesta, irtisanomissuojasopimuksesta ja matka- ja muuttokustannusten korvaamisesta sovitusta liitteistä tai jostain muusta Destia Oy:ssä voimassa olleen työehtosopimuksen osasta tai liitteestä, mitä edellä ei ole mainittu, on jäänyt siirtämättä tähän uuteen sopimukseen asioita, jotka vaikuttavat työntekijän työsuhteen-, sosiaalisiin- tai muihin sellaisiin ehtoihin, joiden katsotaan heikentävän tai parantavan työntekijän asemaa, noudatetaan siltä osin vanhojen sopimusten määräyksiä, kunnes yhteisesti on sovittu uuden työehtosopimuksen kehittämistyön niiltä osin päättyneen.

52 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä työehtosopimus on voimassa 31.1.2022 saakka seuraavin edellytyksin:

Sopimuskausi jatkuu 31.1.2022 saakka, mikäli sopimusosapuolet pääsevät 15.11.2020 mennessä yhteisymmärrykseen toisen sopimusvuoden palkkatarkistuksesta. Mikäli ajanjakson 1.2.2021 - 31.1.2022 palkantarkistusten tasosta ja mallista ei päästä 15.11.2020 mennessä sopimukseen, työehtosopimus päättyy ilman irtisanomista 31.1.2021.

Sopimus jatkuu 31.1.2022 jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä irtisanota jommalta kummalta puolelta viimeistään 6 viikkoa ennen sopimuskauden päätymistä.

TYÖEHTOSOPIMUKSEN LIITTEET

Liite 1

Palkkaliite 01 (tuntipalkkaiset työntekijät)

Palkkaliitettä sovelletaan erityisesti niissä töissä, joissa on tavanomaista työn teettäminen urakkatyönä.

VAATIVUUSLUOKAT JA VAATIVUUSTASON MUKAISET PERUSTUNTIPALKAT

Vaativuusluokka	Perustuntipalkka euroa/tunti	Perustuntipalkka euroa/tunti
	1.4.2019 alkaen	1.7.2020 alkaen
1	9,18	9,30
2	10,22	10,35
3	11,29	11,44
4	12,70	12,87
5	14,10	14,28
6	15,49	15,69

TUNTIPALKKAISTEN TUOTANTOTYÖNTEKIJÖIDEN VAATIVUUSLUOKAT

(PALKKALIITETUNNUS 01)

1. Avustavat tehtävät
2. Perustehtävät
3. Ammattitehtävät
4. Vaativat ammattitehtävät
5. Erikoisammattitehtävät
6. Erityisosaamista vaativat tehtävät

TEHTÄVÄT SIJOITTUVAT SEURAAVIIN VAATIVUUSLUOKKIIN:

1. Avustavat tehtävät
Kesätyöntekijän ja harjoittelijan tehtävät.

2. Perustehtävät

Tehtäväalueen ammatillista perustuntemusta edellyttävät tehtävät.

Esimerkiksi:

Tavanomaiset tuotantotyöntekijän tehtävät rakennustyömailla:

- kaivu- ja raivaustyöt
- liikenteenohjaaja

3. Ammattitehtävät

Työ edellyttää tehtäväalueen ammatillista osaamista, joka perustuu ammatilliseen peruskoulutukseen ja/tai alan työkokemukseen.

Esimerkiksi:

Kokemusta edellyttävät työtehtävät rakennustyömailla:

- rakennusmies
- kirvesmies; alan työkokemus alle 1 vuosi
- maarakennuskoneen kuljettaja (kaivinkoneen, pyöräkuormaajan, dumpperin kuljettaja)
- putkiasentaja, kunnallistekniikka ja teollisuusrakentaminen (tehtäviin kuuluu putkilinjojen asentaminen pl. hitsausliitokset)
- panostajan apulainen
- murskaustyöntekijä
- kiviautonkuljettaja; alan työkokemus alle 1 vuosi

4. Vaativat ammattitehtävät

Työ edellyttää hyvää oman ammatin töiden hallintaa tai itsenäistä ja monipuolista useamman ammatin töiden hallintaa.

Esimerkiksi:

- kirvesmies, joka hallitsee pääosan sillan rakennus- ja korjaustöistä esim. siltojen muottilaudoitus-, teline- ja paalutustyöt piirustusten mukaan sekä betonityöt; kirvesmiestyöryhmän vetäjän tehtävät
- maarakennuskoneen kuljettaja (esimerkiksi kaivinkoneen kuljettaja, jonka tehtäviin kuuluu kaivinkoneen lisälaitteet ja erikoistekniikat kuten pontitus- ja louhintatyöt)
- putkiasentaja, kunnallistekniikka ja teollisuusrakentaminen (tehtäviin kuuluu putkien asentamisen lisäksi hitsaukset mm. muovihitsaus)
- rakennusammattimies
- monitaitoinen työntekijä
- porari
- panostajan apulainen

- tunnelityöntekijä
- murskaustyöntekijä
 - o hallitsee kaikki tehtävät ml. huolto- ja korjaustyöt
- kiviautonkuljettaja
- sähköasentaja

5. Erikoisammattitehtävät

Työ edellyttää monipuolista ammatillista osaamista, joka perustuu ammatilliseen perus- ja täydennyskoulutukseen ja/tai pitkäaikaiseen työkokemukseen.

Esimerkiksi:

- kirvesmies
 - o monitaitoinen
 - o hallitsee itsenäisesti siltojen rakentamisen ja peruskorjaukset
- tunneliporari
- panostaja
 - o panostustyöt, panosten laskeminen sekä reikien poraaminen tienrakennus- ja kunnossapitotyöt
- sähköasentaja
 - o hallitsee itsenäisesti piirustusten mukaan asennukset ja mitaukset

6. Erityisosaamista vaativat tehtävät

Tehtävät suoritetaan itsenäisesti ja niihin liittyy suuri vastuu. Työ edellyttää erityistä ammatillista pätevyyttä.

Esimerkiksi:

- ylipanostaja

Palkkaliite 02 (kuukausipalkkaiset työntekijät)

VAATIVUUSLUOKAT JA VAATIVUUSLUOKAN MUKAISET PERUSPALKAT

Vaativuusluokka	Peruspalkka euro / kuukausi	Peruspalkka euroa / kuukausi
	1.4.2019 alkaen	1.7.2020 alkaen
1	*)	*)
2	1661,86	1683,46
3	1769,52	1792,52
4	1880,57	1905,02
5	2080,01	2107,05

*) Vaativuusluokan 1 mukaisissa tehtävissä voidaan maksaa 80 % vaativuusluokan 2 mukaisesta peruspalkasta.

**KUUKAUSIPALKKAISTEN KUNNOSSAPITO- JA TUOTANTOTYÖNTEKIJÖIDEN
VAATIVUUSLUOKAT**

(PALKKALIITETUNNUS 02)

1. Avustavat tehtävät
2. Perustehtävät
3. Ammattitehtävät
4. Vaativat ammattitehtävät
5. Erikoisosaamista vaativat tehtävät (monitaitoisuus)

TEHTÄVÄT SIJOITTUVAT SEURAAVIIN VAATIVUUSLUOKKIIN:

1. AVUSTAVAT TEHTÄVÄT

- Tehtävä muodostuu yksinkertaisista ja rutiiniluonteisista osista.
- Tehtävä on tarkoin määritelty.
- Työntekoa yksityiskohtaisten työohjeiden mukaisesti.
- Tarvittavat tiedot ja taidot opittavissa lyhytaikaisella työnopastuksella.

Esim:

- kesätyöntekijä (koululaiset opiskelijat)

- harjoittelija

2. PERUSTEHTÄVÄT

- Tehtävä on vaativuudeltaan perustehtävä.
- Tehtävä suoritetaan työohjeiden mukaan varsin samankaltaisina toistuvissa tilanteissa.
- Työntekoa työohjeiden mukaisesti.
- Edellyttää oman tehtäväkentän ammatillista perustuntemusta ja työmenetelmien hallintaa, jotka perustuvat työhön perehdyttämiseen ja työpaikkaharjoitteluun.

Esim:

- ympäristön- ja kiinteistöjen hoitaja
- tuotantotyöntekijä

3. AMMATTITEHTÄVÄT

- Tehtävä on alan tyypillinen ammattitehtävä kuten tuotantotyöntekijä monitaitoisissa tehtävissä, kuorma-autonkuljettaja tai vaativuudeltaan vastaava muu ammattitehtävä
- Tehtävä suoritetaan yleisohjeiden ja erillisten työohjeiden mukaan vaihtelevissa tilanteissa.
- Seuranta perustuu pääosin työtulosten arviointiin.
- Tehtävä edellyttää ammatillisten tietojen ja työmenetelmien hallintaa, joka perustuu ammattikoulutukseen ja/tai työkokemukseen.

Esim:

- **kuorma-auton kuljettaja / tiehöylän kuljettaja**
 - o hallitsee peruskoneen tai koneet
 - o kunnossapitokokemus alle 1 vuosi
- **tuotantotyöntekijä** (toimii tarvittaessa vanhempana em. töissä)
 - o kunnossapito ja tienrakennustyöntekijän tehtävät
 - o liikennemerkkien korjaustehtävät
 - o ajoratamaalaus koneen kuljettaja, työkokemus alle 1 vuosi
- **kirvesmies**; alan työkokemus alle 1 vuosi
- **rakennusmies**
- **putkiasentaja, kunnallistekniikka ja teollisuusrakentaminen** (tehtäviin kuuluu putkilinjojen asentaminen pl. hitsausliitokset)
- **mittaaja**; alan työkokemus alle 1 vuosi
- **kairaaja**; alan työkokemus alle 1 vuosi
- **laborantti**; alan työkokemus alle 1 vuosi

4. VAATIVAT AMMATTITEHTÄVÄT

- Tehtävä edellyttää alan hyvää kokemusta ja osaamista.
- Toimintaa yleisohjeiden ja toimeksiantojen puitteissa, vaihtoehtojen arviointia ja valintaa edellyttävissä usein vaihtelevissa harkintatilanteissa.
- Seuranta perustuu pääosin työtulosten arviointiin.
- Tehtävä edellyttää ammatillisten tietojen ja taitojen hallintaa, joka perustuu ammattikoulutukseen ja/tai ammattikokemukseen.

Esim:

– **kuorma-auton kuljettaja / tiehöylän kuljettaja**

- hallitsee pääosan kunnossapidossa käytettävistä koneista ja laitteista ja tiiminvetäjän tehtävät
- kunnossapitokokemus yli vuoden

TAI

- hallitsee peruskoneen ja lisäksi tehtävään sisältyy erikoisosaamista esim:
 - varsinaisella perävaunulla varustetun kuorma-auton kuljettaminen

– **kirvesmies**

- hallitsee pääosan sillan rakennus- ja korjaustöistä
 - esim. siltojen muottilaudoitus-, teline- ja paalutustyöt piirustusten mukaan sekä betonityöt
 - betoniraudoitustyöt

– **ajoratamaalaus koneen kuljettaja**

– **rakennusammattimies**

– **putkiasentaja, kunnallistekniikka ja teollisuusrakentaminen**
(tehtäviin kuuluu putkien asentamisen lisäksi hitsaukset mm. muovihitsaus)

– **mittaaja**

– **kairaaja**

– **laborantti**

5. ERIKOISOSAAMISTA VAATIVAT AMMATTITEHTÄVÄT

(monitaitoisuus)

- Tehtävä on alan monipuolista kokemusta ja osaamista vaativa ammattitehtävä kuten kirvesmies erittäin vaativissa tehtävissä, monitaitoinen kuorma-auton tai tiehöylän kuljettaja tai vaativa erikoistehtävä tai vaativuudeltaan vastaava ammattiryhmän nokkamiestehtävä.

- Toimintaa yleisohjeiden ja toimeksiantojen puitteissa, vaihtoehtojen arviointia ja valintaa edellyttävissä usein vaihtelevissa harkintatilanteissa.
- Seuranta perustuu pääosin työtulosten arviointiin.
- Tehtävä edellyttää ammatillisten tietojen ja taitojen vankkaa hallintaa, joka perustuu ammattikoulutukseen ja/tai hyvään ammattikokemukseen.

Esim:

– **kuorma-auton kuljettaja / tiehöylän kuljettaja**

- monitaitoinen
 - hallitsee kaikki kunnossapidossa käytettävät koneet ja laitteet ja tiiminvetäjän tehtävät

TAI

- hallitsee pääosan kunnossapidossa käytettävistä koneista ja laitteista.

Lisäksi tehtävään sisältyy erikoisosaamista esim:

- työnopastaja
 - päällystepohjan teko
 - varsinaisella perävaunulla varustetun kuorma-auton kuljettaminen
 - ajoratamaalaus koneen kuljettaminen
- **kirvesmies**
- monitaitoinen
 - hallitsee itsenäisesti siltojen rakentamisen ja peruskorjaukset
- **mittaaja**
- monitaitoinen
 - hallitsee itsenäisesti työmaan mittaukset
- **kairaaja**
- monitaitoinen
 - pystyy suorittamaan itsenäiset maaperätutkimukset annetun toimeksiannon mukaisesti
- **laborantti**
- monitaitoinen
 - hallitsee sekä työmaan että keskuslaboratorion erilaiset tutkimusmenetelmät

PÖYTÄKIRJAMERKINNÄT

Urakkatyö

1. Urakkatyön hinnoittelu perustuu työehtosopimuksen 9 §:n säännökseen.
2. Varsinaisten rakennustöiden osalta hinnoittelun tulee kuitenkin olla sellainen, että työntekijän urakka-ansio nousee tavanomaisella urakkatyövauhdilla 20 % työkohtaisia tuntipalkkoja korkeammaksi ja kasvaa työsuorituksen ja työtehon lisääntyessä vähintään samassa suhteessa.

Varsinaiset rakennustyöt

Vanhojen rakennusten peruskorjaus- ja purkamistöissä suoritetaan 15 % suuruinen lisä. Tämä määräys ei koske lisärakennuksia. Muutoin rakennustyöissä noudatetaan tämän työehtosopimuksen palkkahinnoittelua. Lisä maksetaan kaikille em. töihin osallistuville työntekijöille.

Kevyen kuorma-auton kuljettajan tehtävä

Kevyen kuorma-auton kuljettajan palkkaryhmää sovelletaan myös avolavapakettiautonkuljettajaan, jos autoa käytetään pääasiassa työkoneena (päällysteiden paikkaus, tiebinin kuljetus ja rumpujen sulattaminen jne.) ja kuljettaja osallistuu työnsuoritukseen.

Työkalukorvaus

1. Omien työkalujen käytöstä maksetaan niin tunti- kuin urakkatyössä olevalle työntekijälle palkanmaksun yhteydessä korvausta rakennusalan työehtosopimuksen mukaisesti.
2. Oman moottorisahan käytöstä suoritettavan korvauksen suhteen noudatetaan metsäalan työehtosopimuksen määräyksiä.

Levähdyspaikat

Jos työntekijä joutuu työnantajan määräyksestä tyhjentämään levähdyspaikkojen käymäläastiat, maksetaan hänelle tästä korvauksena 1.4.2018 lukien 6,66 euroa ja 1.7.2020 lukien 6,75 euroa levähdysaluetta kohti.

Erikoiskaluston käyttäjän monitaitoisuus

Tehtäviin liittyvistä räjäytystöistä (pätevyys vaaditaan) maksetaan monitaitoisuudensa 1.4.2018 lukien 16,63 euroa ja 1.7.2020 lukien 16,85 euroa kuukaudessa.

**PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY
JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL ry**

DESTIAN TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖEHTOSOPIMUS 1.2.2020 – 31.1.2022

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA (ote, josta ilmenevät sovitut muutokset siltä osin kuin niitä ei ole kirjattu suoraan työehtosopimuksen teksteihin)

Palvelualojen työnantajat PALTA ry ja Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry sopivat 17.3.2020 saavutetun neuvottelutuloksen mukaisesti seuraavaa:

1. Sopimuskausi

Työehtosopimuksen sopimuskausi on 1.2.2020 - 31.1.2022.

Sopimus on voimassa 31.1.2022 saakka, mikäli sopimusosapuolet pääsevät 15.11.2020 mennessä yhteisymmärrykseen toisen sopimusvuoden palkkatarkistuksesta. Mikäli ajanjakson 1.2.2021 - 31.1.2022 palkantarkistusten tasosta ja mallista ei päästä 15.11.2020 mennessä sopimukseen, työehtosopimus päättyy ilman irtisanomista 31.1.2021.

Sopimus jatkuu 31.1.2022 jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä irtisanota jommalta kummalta puolelta viimeistään 6 viikkoa ennen sopimuskauden päättymistä.

2. Palkantarkistukset

1.7.2020

Palkkoja korotetaan 1,0 % suuruisella yleiskorotuksella.

Palkkoja korotetaan 0,3 % suuruisella yrityskohtaisella erällä.

Yrityskohtaisen erän tarkoituksena on tukea palkkauksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta sekä tuottavuuden kehittämistä yrityksessä.

Yrityskohtaisen erän euromäärän laskentapohjana käytetään työehtosopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden huhtikuun 2020 peruspalkkoja, joita ovat sellaiset kuukausi- ja tuntipalkat palkanosineen, joita muutoin korotetaan yleiskorotuksella. Työnantaja ilmoittaa pääluottamusmiehelle jaettavaissa olevan erän kokonaisuromäärän.

Yrityskohtaisen erän käyttö- ja jakoperusteista neuvotellaan pääluottamusmiehen kanssa yhteisymmärrykseen pyrkien 1.6.2020 mennessä. Mikäli yrityserän kohdentamisesta ei päästäisi sopimukseen, työnantaja jakaa erän.

Palkkataulukot ja euromääräiset lisät

Palkkataulukoita ja työehtosopimuksen euromääräisiä lisiä korotetaan 1.7.2020 lukien 1,3 %.

Vuoden 2021 palkantarkistukset

Sopimusosapuolet neuvottelevat vuoden 2021 palkantarkistusten tasosta ja mallista 15.11.2020 mennessä. Mikäli yhteisymmärrystä ei saavuteta, työehtosopimus päättyy ilman irtisanomista 31.1.2021.3.

3. Koronakriisiaikana noudatettavat lomautusilmoitus- ja yhteistoimintamenettelyajat

Poikkeusoloissa koronaviruskriisin aikana:

- työntekijän lomauttamisessa noudatetaan 3 päivän lomautusilmoitusaikaa
- yhteistoimintaneuvotteluissa noudatetaan enintään 7 vuorokauden pituista neuvotteluaikaa koskien sekä 14 vrk:n ja 6 viikon pituista yhteistoimintamenettelyä; 5 päivän neuvottelukutsuaika mukaan lukien.

Tämän kohdan mukaiset poikkeukselliset menettelyajat ovat määräaikaisina voimassa koronakriisin voimassaoloaikana, jolleivät osapuolet muuta sovi.

4. Kriisilauseke

Mikäli yrityksen vertailukelpoinen tulos muuttuu negatiiviseksi tai yritys joutuu muulla tavoin sopimuskauden aikana poikkeuksellisiin taloudellisiin vaikeuksiin, sopimusosapuolet kokoontuvat välittömästi neuvottelupöytään arvioimaan tilannetta sekä sopimaan kustannusten oikaisemiseksi työehtosopimukseen tehtävistä muutoksista, jotka ovat tarpeen työnantajan toimintaedellytysten ja työpaikkojen säilymisen turvaamiseksi.

Neuvottelupöytään palataan viimeistään 14 päivän kuluessa esityksen saapumisesta.

5. Työryhmä

Työaika- ja rakennetyöryhmä

Työryhmä kehittää työehtosopimuksen työaikaan koskevia määräyksiä ja selvittää vaihtoehtoisia työaikamalleja, edistää työehtosopimuksen tarjoamien työaikajousten käyttöönottoa sekä laatii ohjeistusta työaikapankin käytöstä. Lisäksi selkiytetään ja yksinkertaistetaan työehtosopimuksen kokonaisu sisältöä ja sanamuotoja sekä kehitetään teknistä rakennetta.

6. Voimassaolo

Tämä työehtosopimus on voimassa 31.1.2022 saakka seuraavin edellytyksin:

Sopimuskausi jatkuu 31.1.2022 saakka, mikäli sopimusosapuolet pääsevät 15.11.2020 mennessä yhteisymmärrykseen toisen sopimusvuoden palkkatarkistuksesta. Mikäli ajanjakson 1.2.2021 - 31.1.2022 palkantarkistusten tasosta ja mallista ei päästä 15.11.2020 mennessä sopimukseen, työehtosopimus päättyy ilman irtisanomista 31.1.2021.

Sopimus jatkuu 31.1.2022 jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä irtisanota jommaltakummalta puolelta viimeistään 6 viikkoa ennen sopimuskauden päättymistä.

Helsingissä 17. päivänä maaliskuuta 2020

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY

TALVIKAUDEN TIIMITYÖSOPIMUS 2019–2020

1. Sopimuksen osapuolet ja sopimukseen kuuluvat työt:

_____ liiketoimintaryhmä on tällä sopimuksella sopinut seuraavien tiimin muodostavien kuljettajien kanssa tässä sopimuksessa mainittujen töiden hoitamisen itseohjautuvasti sekä yhteisvastuullisesti laatusuunnitelmien mukaisesti:

Kuljettaja x

Kuljettaja y

Kuljettaja z

Tämä sopimus on voimassa allekirjoituksesta lukien talvikaudet: __.__.20__
- __.__.20__

Tiimikauden pituus on pääsääntöisesti Pello - Kuusamon pohjoispuolella 6 kuukautta ja muualla 5 kuukautta.

Mitoitus:

Tiimi mitoitetaan alueurakan työtarpeen mukaan. Mitoituksessa huomioidaan tiepituus, KVL ja tieluokat. Mitoitus on **1,0 - 2,0** kuljettajaa / lähtevä kuorma-auto, jolla on oma auraus / liukkaudentorjunta-alue. Myös pääties-töllä voidaan käyttää mitoitusta 1,0 - 1,5. Auraus- / liukkaudentorjunta-alueita suunniteltaessa jokaiselle kuorma-autolle mitoitetaan täysi toimenpideaika.

Yhden kuljettajan tienhoitosopimus:

Sovittaessa voidaan käyttää sopimusta, jolloin kuljettaja yksin ottaa hoidettavakseen tieosuudet tehden kaikki työt. Kuljettaja hoitaa oma-aloitteisesti alueensa tiestön sopimuskauden ajan (pois lukien tiehöylällä tapahtuva tassa). Sopijoina ovat kuljettaja, luottamusmies ja työpäällikkö. Ennen sopimuksen käyttöönottoa sopimus on hyväksyttävä alueluottamusmiehellä.

Viikoittainen ja vuorokautinen lepoaika, ruuhkahuippujen tasaamiset, vuosi- ja sairauslomien sijaisuuksien hoito sovitaan kuljettajan ja esimiehen kesken. Mahdollisuuksien mukaan käytetään oman henkilöstön varamiesjärjestelyitä.

Sopimuksen sisältö:

Tiimikautena sopimukseen kuuluvat perustyönä kaikki hoidon alueurakan työt yhteisvastuullisesti ja kaikki muut työt esim. kunnan tilaamat työt kohdassa 7.4 mainittuun tuntimäärään asti, mikäli hankittuja sopimuksia on ja alueurakka ei ole työllistänyt resursseja tarpeeksi.

Työpaikoilla tulee järjestää mahdollisuus osallistua mm. seuraaviin toimintoihin:

työnantajan järjestämä koulutus ja koulutus sopimuksen mukainen koulutus
työpaikkatason työnopastustoiminta
työpaikkatason luottamusmiestoiminta
työpaikkatason työsuojelu- ja yt-toiminta
työpaikkatason tiimitoiminta ja koulutus
työpaikkaterveydenhoito
tiimityön edelleen kehittäminen
tulosyksikön johtotiimin jäsenyys ja muut vastaavat tehtävät

Alueurakan johtaminen ja vastuut:

Alueurakat toteutetaan projekteina. Työpäällikkö vastaa projektin suunnittelusta, tavoitteista ja kokonaisuudesta alueurakan toteutuksessa sekä työsuojelu- ja työaikasäännösten noudattamisesta. Työmaapäällikkö johtaa alueurakan toteutusta. Päivystävä työnjohto avustaa tiimejä ja osallistuu tarvittaessa ohjaukseen.

Tiimin velvollisuudet:

Tiimi on velvollinen suorittamaan tässä tiimisopimuksessa sovitut työt ja lisäksi tiimi saa työtehtäviä työmaapäälliköltä. Yhdyshenkilönä työmaapäälliköön toimii kulloinkin vuorossa oleva tiimin vetäjä. Tiimin vetäjällä on informaatiovelvollisuus työmaapäällikölle. Tiimin on noudatettava työsuojelu- ja työaikasäännöksiä. Talvihoitotyön luonteeseen kuuluu, että työtä tehdään silloin, kun on tarve ja hyödynnetään vapaa-aika silloin, kun siihen on mahdollisuus. Konetunnit ja henkilötyötunnit merkitään aina todellisina.

2. Käytettävissä oleva kalusto:

Paikallisessa tiimisopimuksessa sovitaan tiimin käytössä olevasta kalustosta lisälaitteineen (kalustoluettelo liitteenä).

3. Kiinteistöt:

Tiimi voi tukeutua olemassa oleviin kiinteistö- ja varastorakennuksiin, joiden yleisestä kunnosta ja järjestyksestä huolehtiminen kuuluu tiimille. Varsinaisen siivouksen järjestäminen kuuluu työnantajalle. Ylläpito- ja vuosikorjaukset hoidetaan erikseen.

4. Materiaalit:

Liukkaudentorjuntamateriaalit on varastoitu alueella oleviin varastoihin. Murskeet on varastoitu erillisille varastoalueille. Varastojen täydennykset kuuluvat sopimukseen.

5. Kelikeskus:

Tiimi käyttää kelikeskuksen tuottamia palveluja, sekä vastaavasti tiimillä on velvollisuus informoida kelikeskusta keliolosuhteista. Kelikeskus toimii ohjauskeskuksena (ennakkosuolauksessa johtokeskuksena).

6. Kaluston huolto ja korjaus sekä varastonhoito:

Tiimi vastaa yhteisvastuullisesti kaluston sekä käytettävien lisälaitteiden: Huolto- ja korjausohjeissa mainituista päivittäisistä ja tarvittaessa tehtävistä tarkastuksista ja toimenpiteistä, pesuista, tavanomaisista rengastöistä, terien vaihdoista, letkurikoista (helposti vaihdettavat), lampujen vaihdosta, päivittäisestä huollosta, pienistä tai äkillisistä hitsaustöistä (mikäli tiimillä on tähän tarvittava ammattitaito), tiimin käytössä olevan auton / koneen viennistä ja tuonnista korjaamolle. Ulkopuolista korjaus- / huoltotoimintaa käytettäessä sovitaan asiasta työpaikan johdon kanssa RASKONE -sopimuksen mukaisesti.

Tiimi vastaa varastonhoitajien aiemmin tekemistä tiimien kalustoon, kauppamateriaaleihin ja kiinteistöihin liittyvistä paikallisista tehtävistä.

7. Palkkaus ja korvaukset:

7.1

Kaikille tiimien jäsenille suoritetaan sopimuksen voimassaoloajalta voimassaolevaan työehtosopimukseen perustuva työsopimuksen mukainen kuukausipalkka.

7.2

Talvikaudella (1.11. - 31.3. tai 15.10. - 15.4.) suoritetaan erillinen tiimikorvaus, joka määräytyy tämän sopimuksen liitteenä olevan mitoituslaskelman mukaan (liite 1: tiimikorvauksen mitoitus). Sille loka- ja huhtikuun osalle, joka on em. tiimikorvausajan ulkopuolella, tehdään tarvittaessa työehtosopimuksen mukaiset tavoitettavissaolosopimukset siten, että tiimi jaetaan kahteen tavoitettavissaoloryhmään.

Työpaikan ulkopuoliset luottamus- tai työnopastustehtävät on huomioitava tiimin mitoituksessa. Tiimikorvauksella korvataan ylitöistä ja epämukavista työvuoroista aiheutuvat palkat kaikkine lisineen. Tiimikorvaus maksetaan tiimikaudella pidettävien vuosiloman ja pekkasvapaiden ajalta. Sairauslomalla ollessa tiimikorvaus ei ole voimassa. Tiimikorvausta ei kohdisteta vuosiloma- ja sairauslomalsiin.

Tiimikorvaus sisältää sääntarkkailu- ja tavoitettavissaolokorvauksen sekä vuorokautisen ylityön ja viikkoylityön korvaukset, lauantaityökorvauksen, hälytys- ja valmistautumislisät, pesurahan, hälytysmatkojen osittainen korvaaminen; kohta 7.7, lisätyökorvauksen, epämukavan työajan korvauksen sekä vuoro-, ilta- ja yötyölisät.

Tiimi huolehtii yhteistyössä työnjohdon kanssa siitä, että tiimikaudella ansaitut pekkasvapaat ja tiimisopimuksen mukaiset lomapäivät (8 tai 10 lomapäivää) pidetään tiimikaudella silloin, kun keliolosuhteet sen sallivat, eikä tällöin noudateta vuosiloman ja pekkasvapaan pitämistä koskevia ilmoitusaikoja.

Pekkasvapaat, sairauslomat ja perhevapaat on huomioitu tiimikorvauksessa. Pitempiaikaisissa poissaoloissa (yli 2 viikkoa) tarkistetaan tiimin mitoitusta ja korvausta tällaisen poissaolon alkamisesta lukien tai työnantaja järjestää sijaisen. (ks. 8.3). Tiimin mitoitusta ei kuitenkaan tarkisteta pekkasvapaiden perusteella.

7.3

Sunnuntaina tai muuna kirkollisena juhlapäivänä klo 00.00 - 24.00 tai niitä edeltävinä päivinä klo 18.00 - 24.00 välisinä aikoina tehdystä työstä suoritetaan lisäksi yksinkertaista henkilökohtaista tuntipalkkaa vastaava korvaus.

7.4

Talvikautena on yksi tasoittumisjakso 15.10. - 15.4. Säännöllinen työaika ja työaikaan rinnastettava aika (vuosiloma, pekkasvapaa, sairausloma, koulutus ja muu vastaava palkallinen poissaolo) on talvikautena tasoittumisjaksolla 15.10.2019 – 15.4.2020 **992 tuntia** / tasoittumisjakso / keskimäärin tiimin jäsentä kohden. Tehtyjen työtuntien määrä voi jäädä alle em. tuntien / tasoittumisjakso talvikaudella, mikäli muuta työtä ei ole saatu hankittua. Tasoittumisjakson säännöllisen työajan ylittäviltä tunneilta maksetaan, kun tiimin keskimääräinen säännöllinen työaika ylittää tasoittumisjakson tunnit, yksinkertainen tuntipalkka 50 %:lla korotettuna ja kun työaika ylittää tasoittumisjakson tunnit 120 tuntia / tasoittumisjaksolla 15.10. - 15.4. 100 %:lla korotettuna tai sovittaessa annetaan vastaava vapaana.

Jos tiimikauden pituudeksi talvikautena valitaan 1.11. - 31.3. Tällöin tasoittumisjakson tunnit ovat 1.11.2019 - 31.3.2020 **816 tuntia** / tasoittumisjakso / keskimäärin tiimin jäsentä kohden. Tehtyjen työtuntien määrä voi jäädä alle em. tuntien / tasoittumisjakso talvikaudella, mikäli muuta työtä ei ole saatu hankittua. Tasoittumisjakson säännöllisen työajan ylittäviltä tunneilta maksetaan, kun tiimin keskimääräinen säännöllinen työaika ylittää tasoittumisjakson tunnit, yksinkertainen tuntipalkka 50 %:lla korotettuna ja kun työaika ylittää tasoittumisjakson tunnit 100 tuntia / tasoittumisjaksolla 1.11. - 31.3. 100 %:lla korotettuna tai sovittaessa annetaan vastaava vapaana.

(Tiimitunnit lasketaan 40 tunnin viikkotyöajan mukaan pl. työaika lyhentävät arkipyhät.)

Kun tiimin keskimääräinen työaika on ylittänyt tasoittumisjakson säännöllisen työajan, työnjohdon määräyksestä tehdystä ylityöstä maksetaan em.

ylityökorvaukset tiimin jäsenille tasaisesti jaettuna. Ne voidaan maksaa myös henkilökohtaisesti tiimin jäsenelle, mikäli tiimin kanssa on näin sovittu. Ylityökorvausten maksukäytäntö (tiimille tai tiimin jäsenelle) sovitaan aina tiimikaudeksi.

Työaikakirjanpidosta on selvittävä kaikki tehdyt tunnit ja lepoajat. Tiimi vastaa työvuoroilmoitusten täytöstä. Tulosityksiköiden on tuotettava palkanlaskennan järjestelmistä vakioitua vertailutietoa yksiköiden johtotiimien sekä työtiimien käyttöön toiminnan edelleen kehittämistä varten.

7.5

Tiimin jäsen ei samanaikaisesti voi kuulua useamman tiimikorvauksen piiriin.

7.6

Matkustukseen liittyvät korvaukset suoritetaan voimassa olevan työehtosopimuksen mukaisesti. (Kelin toteamiseksi tehdyt matkat ovat työaikaa.)

7.7

Hälytysmatkojen osittainen korvaus: Mikäli jakson (kalenterikuukausi) työsäkäyntikertojen lukumäärä on suurempi kuin jakson työpäivien määrä, korvataan erotus (ylimenevät matkat) matkustussäännön mukaan.

7.8

Jos tiimin ulkopuolinen toimii sijaisena tiimissä, maksetaan lyhyistä sijaisuuksista korvaus työehtosopimuksen mukaan, pitempiaikaisista sijaisuuksista (yli 1 viikko) suoritetaan korvaus tiimisopimuksen mukaisesti.

8. Noudatettavat säännöt:

8.1

Tiimisopimukset sovitaan yhdessä seuraavasti:

Työt suunnitellaan ja mitoitetaan yhdessä kuljettajien, paikallisen luottamusmiehen, mahdollisuuksien mukaan alueluottamusmiehen ja paikallisen työnjohdon toimesta.

Edellytyksenä on, että molemmat osapuolet hyväksyvät tiimisopimuksen.

Tiimin jäsenet allekirjoittavat sopimuksen.

Alueluottamusmiehen ja liiketoimintaryhmän on hyväksyttävä tiimisopimus ennen käyttöönottoa.

8.2

Tiimin jäsenet sopivat keskenään loma-ajat työnjohdon kanssa laaditun vuosityöohjelman mukaisesti.

8.3

Tiimi laatii omaa toimintaansa varten työvuoroluettelon, josta tulee ilmetä lepoajat ja vuosilomat. Tiimi päättää itse työajoista. Katso liite 1 työajoista.

Tiimin jäsenet saavat työnjohdolta raportit Kunto-järjestelmästä kunkin tiimin jäsenen osalta tehtyjen tiimituntien kertymästä ja kulloisestakin tiimituntien alituksesta tai ylityksestä.

Sairausloma- ja muita poissaolotietoja saa käsitellä ainoastaan esimiehen ja asianomaisen tiimin jäsenen välillä.

Pääluottamusmies saa kaksi kertaa vuodessa henkilöstöpäälliköltä tiedot tiimien ja tiimien jäsenten tehtyjen tiimituntien kertymästä ja kulloisestakin tiimituntien alituksesta tai ylityksestä.

8.4

Tiimi huolehtii hoidon laadusta hankkeen laatusuunnitelman mukaisesti tiimin kokonaisuudessa olevan tiestön osalta.

8.5

Tiimille varatun kaluston vuosihuollon tai korjauksen ajaksi työnantaja järjestää tarvittaessa varakalustoa tai alihankkijoita.

8.6

Ylivoimaisten sää- ja keliolosuhteiden vallitessa työnantajan velvollisuus on järjestää lisäresursseja.

Työnjohdon velvollisuus on ennen tiimikauden alkamista informoida tiimiä tehdyistä alihankintasopimuksista. Alihankkijoiden ohjaus sovitaan paikallisesti.

8.7

Yhdyshenkilönä kelikeskukseen ja esimiehiin toimii kulloinkin vetovuorossa oleva tiiminvetäjä.

8.8

Kumpikin osapuoli voi purkaa tämän sopimuksen kuukauden irtisanomisajaksi noudattaen.

8.9

Sunnuntaisin, arkipyhäisin ja lauantaisin tehdään vain välittömät laadun vaatimat hoitotyöt toimenpideaikojen puitteissa, ellei työmaapäällikön kanssa erikseen sovita muista töistä.

9. Erimielisyyksien ratkaiseminen:

Erimielisyydet ratkaistaan työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

10. Sopimuksen allekirjoitus:

Tätä sopimusta on tehty ____ saman sisältöistä kappaletta, yksi työnantajalle sekä yksi kullekin tiimin jäsenelle.

_____ kuun _____ . päivänä 20__

Allekirjoitukset

Tiimikorvauksen mitoitus:

Auraus-/liukkaudentorjunta-alueita suunniteltaessa jokaiselle kuorma-autolle mitoitetaan täysi toimenpideaika.

Tiimin mitoitus 1,5 - 2,0 kuljettajaa / lähtevä kuorma-auto,

korvaus 833,14 – 601,86 euroa / kk ja 1.7.2020 alkaen 843,97 – 609,68 euroa / kk.

Mitoitus/ kuorma-auto	Korvaus	Korvaus 1.7.2020
1,50	833,14 € / kk	843,97 € / kk
1,55	810,15 € / kk	820,68 € / kk
1,60	787,22 € / kk	797,45 € /kk
1,65	764,01 € / kk	773,94 € / kk
1,70	740,80 € / kk	750,43 € / kk
1,75	718,04 € / kk	727,37 € / kk
1,80	694,41 € / kk	703,44 € / kk
1,85	671,23 € / kk	679,96 € / kk
1,90	648,27 € / kk	656,70 € / kk
1,95	625,05 € / kk	633,18 € / kk
2,00	601,86 € / kk	609,68 € / kk

Tästä taulukosta otetaan lähinnä oleva luku.

Tilattu laatu pyritään tuottamaan minimi työpanoksella.

Tiimikorvausta lisätään tiimin hoidossa olevan tiestön mukaan seuraavasti:

Tieluokat

Ib ja sitä korkeampi
luokkaisten teiden osuus

	Korvaus	Korvaus 1.7.2020
1 – 10 %	+124,07 €/kk	125,68 €/kk
< 20 %	+147,21 €/kk	149,12 €/kk
< 30 %	+170,36 €/kk	172,57 €/kk
< 40 %	+195,76 €/kk	198,30 €/kk
< 50 %	+218,69 €/kk	221,53 €/kk
> 50 %	+241,84 €/kk	244,98 €/kk

Is luokan teiden osuus

	Korvaus	Korvaus 1.7.2020
1 - 10 %	+71,84 €/kk	72,77 €/kk
11 - 30 %	+120,46 €/kk	122,03 €/kk
> 30 %	+166,62 €/kk	168,79 €/kk

Isk luokan teiden osuus

1 km = 1 km

	Korvaus	Korvaus 1.7.2020
1 - 3 %	+71,84 €/kk	72,77 €/kk
4 - 10 %	+120,46 €/kk	122,03 €/kk
> 10 %	+192,30 €/kk	194,80 €/kk

Isk

		Korvaus	Korvaus 1.7.2020
KVL > 35000	< 10 %	+120,46 €/kk	122,03 €/kk
1 km = 1 km	> 10 %	+192,30 €/kk	194,80 €/kk

Ko. tieluokan prosenttiosuutta verrataan aina ko. tiimin kokonaishoidossa olevaan tiestöön.

Rampit kuuluvat tiehallinnon määräämään tieluokkaan tiehallinnon urakka-asiakirjoihin kirjattuina pituuksina. Ohituskaistat eivät lisää tiepituutta.

Yhden kuljettajan tienhoitosopimus

Kun yhden kuljettajan tienhoitosopimus sisältää I-luokan tietä, tiimikorvauksena maksetaan 1274,72 €/kk ja 1.7.2020 lukien 1291,29 €/kk.

Kun yhden kuljettajan tienhoitosopimus sisältää pääosin III-luokan tietä, tiimikorvauksena maksetaan 900,66 €/kk ja 1.7.2020 lukien 912,37 €/kk tiepituudella 75–80 km.

Työehtosopimusosapuolet suosittelevat, että hoitourakoissa sovitaan seuraavasta tiimikorvausmallista:

Hoitourakoissa perustiimikorvaus on 75 % taulukon mukaisesta tiimikorvauksesta. Tämän lisäksi suoritetaan tulosperusteista tiimikorvausta jälkikäteen huomioiden talven vaikeusastekerroin seuraavasti:

+ 25 % taulukon mukaisesta tiimikorvauksesta, jos urakan vuosibudjetti (1.10.–30.9.) toteutuu (= toteutuneet kustannukset ei ylitä budjetoituja) mukaan lukien lisätyöt (+ urakasta tehdyt muut pienehköt työt)

+ 25 % yllä mainitun tavoitebudjetin ja toteutuman erotuksesta kuitenkin enintään 30 % taulukon mukaisesta tiimikorvauksesta.

Budjetin toteutumista seurataan yhteisesti kuukausittain. Työpäälliköt kertovat henkilöstölle kyseisen sopimuksen/sopimusten tulostilanteen. Luottamusmiehellä on oikeus saada tulostiedot käyttöönsä. Tulosperusteisen tiimikorvauksen edellytyksenä on hyvä laatu ja sakkujen pysyminen kohtuullisina. Mahdolliset sakot huomioidaan tulosta laskettaessa.

MOOTTORIAJONEUVON KULJETTAJAN TYÖ- JA LEPOAJAT MAANTEIDEN KUNNOSSAPITOTÖISSÄ

Kunnossapitotyöt

- 1 Maanteiden kunnossapitotöissä moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokautinen työaika saa olla enintään 11 tuntia vuorokausilepoa seuraavan 24 tunnin yhdenjaksoisen ajanjakson aikana.
- 2 Ellei kuljettajan työaika voida muulla tavoin järjestää tarkoituksenmukaisesti voidaan vuorokautista työaika pidentää enintään 13 tunniksi.
- 3 Poikkeuksellisten sääolosuhteiden vaatiessa vuorokautinen työaika voidaan pidentää 17 tuntiin enintään kaksi kertaa seitsemän vuorokauden jakson aikana. Vuorokausilevon on oltava yhdenjaksoinen.

Tauot

Viiden ja puolen tunnin työjakson jälkeen, on pidettävä vähintään 30 minuutin tauko. Tauko voi muodostua kahdesta vähintään 15 minuutin tauosta mainitun ajanjakson puitteissa.

Vuorokautinen lepoaika (kunnossapitotyöt)

Työntekijälle on annettava vähintään 10 tunnin pituinen yhdenjaksoinen lepoaika jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana. Jos työn tarkoituksenmukainen järjestely sitä edellyttää, vuorokausilepoaika voidaan tilapäisesti lyhentää seitsemään tuntiin työntekijän suostumuksella.

Viikkolepo

Työntekijälle on annettava sunnuntain ajaksi, tai jollei se ole mahdollista, muuna seitsemän päivän jakson aikana viikkolepona vähintään 35 tuntia kestävä keskeytymätön vapaa-aika. Vapaa-aika voidaan järjestää myös keskimäärin 35 tunniksi viikossa 14 vuorokauden ajanjakson aikana. Lepoajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 yhdenjaksoista tuntia seitsemän päivän jakson aikana.

Viikkolevon katsotaan toteutuvan myös silloin kun viikkolepo jakautuu kahdelle seitsemän päivän jaksolle, kunhan enin osa viikkolevosta sijoittuu sen seitsemän päivän puolelle, jonka viikkolevosta on kyse.

Vapaapäivät: Pääsääntönä pidetään sitä, että työntekijöillä on seitsemän päivän jakson aikana kaksi perättäistä vapaapäivää ja vapaapäivät mahdollisimman tasaisesti jokaista viikkoa kohden. Jos toiseksi vapaapäiväksi määrätään kiinteä viikonpäivä, tulee sen, mikäli mahdollista olla lauantai.

Viikkolepokorvaus: Mikäli työntekijä on määrätty työhön viikkolevon aikana, työntekijälle on korvattava työhön käytetty aika lyhentämällä hänen säännöllistä työaikaansa yhtä pitkällä ajalla kuin hän ei ole saanut em. vapaa - aikaa. Työaika on lyhennettävä viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työn

tekemisestä, jollei siitä työnantajan ja työntekijän kanssa toisin sovita. Työntekijän suostumuksella tällainen työ voidaan korvata myös yksinkertaista tuntipalkkaa vastaavalla rahakorvauksella.

AUTONKULJETTAJAN AJO- JA LEPOAJAT EY-ASETUS NRO 561/2006 (muut kuin maanteiden kunnossapitotyöt esim. massan ja murskeen ajo)

Ajoaika

Vuorokautinen ajoaika saa olla enintään 9 tuntia. Ajoaikaa voidaan viikon aikana kahdesti pidentää 10 tuntiin.

Viikoittainen ajoaika saa olla enintään 56 tuntia.

Kahden peräkkäisen viikon yhteenlaskettu ajoaika saa olla enintään 90 tuntia.

Työaika

Työaika ei saa kalenteriviikon aikana ylittää 60:tä tuntia (TAL 18.2 §).

Tauot

Neljän ja puolen tunnin ajon jälkeen kuljettajan on pidettävä vähintään 45 minuutin tauko.

Tauko voidaan korvata myös vähintään 15 minuuttia kestäväällä tauolla, jota seuraa vähintään 30 minuutin tauko ja ne on sijoitettava niin, että viimeistään 4,5 tunnin ajoajan jälkeen kuljettajalle syntyy vähintään 45 minuutin mittainen tauko ennen seuraavan ajojakson alkua.

Vuorokausilepo

Vuorokausilevon tulee olla yhdenjaksoinen ja vähintään 11 tuntia, työpäivän alkua seuraavan 24 tunnin aikana.

Viikkolepo

Kahden peräkkäisen viikon aikana kuljettajan on pidettävä vähintään kaksi säännöllistä viikoittaista lepoaikaa, jotka kestävät vähintään 45 tuntia, tai yksi säännöllinen ja yksi lyhennetty, vähintään 24 tunnin pituinen viikoittainen lepoaika.

Säännöllisen viikkolevon ja lyhennetyn viikkolevon välinen, saamatta jäänyt lepoaika on korvattava vastaavalla yhtäjaksoisella vapaa-ajalla ennen kyseistä viikkoa seuraavan kolmannen viikon loppua, jonkin muun vähintään 9 tunnin mittaisen vapaa-ajan yhteydessä.

Viikoittaisen lepoajan on alettava viimeistään kuuden 24 tunnin jakson kuluttua edellisen viikoittaisen vapaa-ajan päättymisestä (työjakso voi kestää korkeintaan 6 vuorokautta).

VUOSILOMIEN VAIKUTUS TIIMITYÖSOPIMUSMALLISSA

Sopimusosapuolet ovat sopineet, että talviajan tiimikautena pidettäväksi suunnitellut vuosilomat yli 10 vuosilomapäivää (keskimäärin) ylittävältä osalta / tiimin jäsen otetaan huomioon mitoituksessa (tiimikausi 16.10. – 15.4.) ja lyhyenä kautena (1.11. – 31.3.) yli 8 vuosilomapäivää (keskimäärin) ylittävältä osalta / tiimin jäsen. Vuosilomapäiviin rinnastetaan lomarahaa vaihtovapaat ja muut vastaavat lomapäivät.

Sopimusosapuolet suosittelevat em. lisäksi, että vuosilomia pyritään pitämään mahdollisimman paljon kesäkauden ja talvitiimikauden välisinä aikoina.

VUOSILOMIEN LASKENTA

Tiimikautena pidettäväksi sovittujen vuosilomien keskiarvo (tiimikautena (6 kk) pidettäväksi sovitut lomapäivät – 10 lomapäivää) **kertaa** tiimissä olevien henkilöiden lukumäärä.

6 kuukautta x 21 lomapäivää/kk = 126 lomapäivää (yhden henkilön vaikutus)

Esimerkkilaskennassa on käytetty neljän desimaalin tarkkuutta.

Esim. 1.

Tiimissä on 4 lähtevää konetta ja 8 henkilöä (mitoitus / kone on 2,0 ja korvaus 601,86 euroa / kk ja 1.7.2020 lukien 609,68 euroa / kk). On sovittu, että tiimikautena henkilöt pitävät keskimäärin 20 vuosilomapäivää (6 kuukauden tiimikautena).

Laskelma: 20 lomapäivää – 10 lomapäivää = 10 lomapäivää

8 henkilöä x 10 lomapäivää = 80 lomapäivää (poissa tiimityöstä)

80 lomapäivää **jaetaan** 126 (6 kuukauden lomapäivillä) = 0,63

8 henkilöä – 0,63 = 7,37 henkilöä

7.37 henkilöä jaetaan 4 (lähteviä koneita) = 1,84 (mitoitus/ kone)

korvaus on 671,23 euroa / kk ja 1.7.2020 lukien 679,96 euroa / kk.

Esim. 2

Tiimissä on 4 lähtevää konetta ja 8 henkilöä (mitoitus / kone on 2,0 ja korvaus 601,86 euroa / kk ja 1.7.2020 lukien 609,68 euroa / kk). On sovittu, että tiimikautena henkilöt pitävät keskimäärin 16 vuosilomapäivää (6 kuukauden tiimikautena).

Laskelma: 16 lomapäivää – 10 lomapäivää = 6 lomapäivää

8 henkilöä x 6 lomapäivää = 48 lomapäivää (poissa tiimityöstä)

48 lomapäivää **jaetaan** 126 (6 kuukauden lomapäivillä) = 0,381

8 henkilöä – 0,381 = 7,619 henkilöä

7.619 henkilöä jaetaan 4 (lähteviä koneita) = 1,905 (mitoitus/kone)

korvaus on 648,27 euroa / kk ja 1.7.2020 lukien 656,70 euroa / kk.

Esim. 3

JHL ry:n kanssa **on sovittu**: Jos vuosilomia on pitämättä vähintään 14 lomapäivää (keskimäärin) / tiimin jäsen, on minimikorvaus tällöin 11,26 euroa / kk ja 1.7.2020 lukien 11,41 euroa / kk.

Pöytäkirja kuorma-auton kuljettajien työajasta maanteiden kunnossapitotöissä

Pöytäkirja Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n ja Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n välisestä työehtosopimusneuvottelusta 17. päivänä maaliskuuta 2020.

1 §

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry ja Palvelualojen työnantajat PALTA ry ovat sopineet työaikalain 34 §:n mukaisesti säännöllisestä työajasta työaikalain 9 §:n säännöksistä poiketen koskien maanteiden kunnossapitotöissä työskentelevien kuorma-auton kuljettajien työaika seuraavasti:

Kunnossapitotyöt

- 1 Maanteiden kunnossapitotöissä moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokautinen työaika saa olla enintään 11 tuntia vuorokausilepoa seuraavan 24 tunnin yhdenjaksoisen ajanjakson aikana.
- 2 Ellei kuljettajan työaika voida muulla tavoin järjestää tarkoituksenmukaisesti voidaan vuorokautista työaika pidentää enintään 13 tunniksi.
- 3 Poikkeuksellisten sääolosuhteiden vaatiessa vuorokautinen työaika voidaan pidentää 17 tuntiin enintään kaksi kertaa seitsemän vuorokauden jakson aikana. Vuorokausilevon on oltava yhdenjaksoinen.

2 §

Vuorokautinen lepoaika (kunnossapitotyöt)

Työntekijälle on annettava vähintään 10 tunnin pituinen yhdenjaksoinen lepoaika jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana. Jos työn tarkoituksenmukainen järjestely sitä edellyttää, vuorokausilepoaika voidaan tilapäisesti lyhentää seitsemään tuntiin työntekijän suostumuksella.

3 §

Viikkolepo

Työntekijälle on annettava sunnuntain ajaksi, tai jollei se ole mahdollista, muuna seitsemän päivän jakson aikana viikkolepona vähintään 35 tuntia kestävä keskeytymätön vapaa-aika. Vapaa-aika voidaan järjestää myös keskimäärin 35 tunniksi viikossa 14 vuorokauden ajanjakson aikana. Lepojen tulee olla kuitenkin vähintään 24 yhdenjaksoista tuntia seitsemän päivän jakson aikana.

Viikkolevon katsotaan toteutuvan myös silloin kun viikkolepo jakautuu kahdelle seitsemän päivän jaksolle, kunhan enin osa viikkolevosta sijoittuu sen seitsemän päivän puolelle, jonka viikkolevosta on kyse.

Vapaapäivät: Pääsääntönä pidetään sitä, että työntekijöillä on seitsemän päivän jakson aikana kaksi perättäistä vapaapäivää ja vapaapäivät mahdollisimman tasaisesti jokaista viikkoa kohden. Jos toiseksi vapaapäiväksi määrätään kiinteä viikonpäivä, tulee sen, mikäli mahdollista olla lauantai.

Viikkolepokorvaus: Mikäli työntekijä on määrätty työhön viikkolevon aikana, työntekijälle on korvattava työhön käytetty aika lyhentämällä hänen säännöllistä työaikaansa yhtä pitkällä ajalla kuin hän ei ole saanut em. vapaa-aikaa. Työaikaa on lyhennettävä viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työn tekemisestä, jollei siitä työnantajan ja työntekijän kanssa toisin sovita. Työntekijän suostumuksella tällainen työ voidaan korvata myös yksinkertaista tuntipalkkaa vastaavalla rahakorvauksella.

4 §

Tämä sopimus on voimassa 1.2.2020 lukien.

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry

SOPIMUSMÄÄRÄYKSET MUUTTOKUSTANNUSTEN KORVAAMISESTA

Soveltamisala

1 §

Nämä sopimusmääräykset koskevat kotimaassa tapahtuneista muutosta suoritettavaa korvausta.

Muuttokustannukset korvataan työntekijälle, joka yrityksen tai sen osan siirtämisen taikka uudelleen järjestelyn johdosta joutuu muuttamaan toiselle paikkakunnalle.

Yleistä

2 §

Muuttokustannuksina korvataan:

- 1 työntekijän ja hänen perheenjäsentensä matkustamiskustannukset muuttomatkalta matkakustannusten korvaamisesta tehdyn sopimuksen mukaisesti,
- 2 tavanomaisen koti-irtaimiston kuljetuksesta aiheutuneet välttämättömät, kohtuulliset ja kuljetukseen välittömästi liittyvät kustannukset,
- 3 muuttoraha korvauksena muista tarpeellisista muutosta aiheutuneista kustannuksista,
- 4 työntekijälle voidaan suorittaa myös muuta tarpeellista muuttoon liittyvää korvausta työnantajan harkinnan mukaan.

Muuttoraha

3 §

Muuttoraha suoritetaan korvauksena muutosta aiheutuneista tarpeellisista kustannuksista.

Muuttorahan suuruus määräytyy muuttavien henkilöiden lukumäärän mukaan seuraavasti:

Muuttavien henkilöiden lukumäärän ollessa yksi suoritetaan muuttorahaa 1513,69 euroa, sen ollessa kaksi 1850,07 euroa ja sen ollessa kolme tai enemmän 2186,44 euroa.

Jos siirto kohdistuu kumpaankin aviopuolisoon samanaikaisesti, suoritetaan muuttoraha vain toiselle. Jos siirtymisajankohtien välinen aika kuitenkin on vähintään kuusi kuukautta, suoritetaan lisäksi toiselle aviopuolisolle 50 % muuttorahasta.

Erityissäännöksiä

4 §

Jos työnantaja järjestää maksuttoman henkilöiden tai muuttotavaran kuljetuksen, on sitä käytettävä, mikäli se muuttotapaan, matkan pituuteen tai muuttoon käytettävään aikaan nähden täyttää yleiset kohtuulliset vaatimukset.

5 §

Lasku näissä sopimusmääräyksissä tarkoitetusta korvauksesta on, jollei pätevää estettä ole, annettava työnantajalle viimeistään kahden kuukauden kuluessa muutosta tai matkan suorittamisesta.

Laskuun on liitettävä kuitit ja muu luotettava selvitys aiheutuneista kustannuksista.

6 §

Muuttoon liittyvistä erityisistä asumiskustannuksista voidaan suorittaa korvausta, siten kuin siitä yrityskohtaisesti erikseen sovitaan.

SOPIMUSMÄÄRÄYKSET ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTÖSTÄ

1. Yleistä

Ulkopuolisen työvoiman käyttöä tapahtuu yritysten piirissä kahdessa muodossa. Se perustuu toisaalta kahden itsenäisen yrittäjän väliseen kauppahankinta-, urakka-, vuokraus-, toimeksianto-, työnteko- jne. sopimukseen, jolloin tarvittavan työn tekee ulkopuolinen yrittäjä ilman, että toisella sopijapuolella on mitään tekemistä työsuoritukseen nähden. Käytännössä tällaiseen sopimukseen perustuvaa toimintaa nimitetään yleensä alihankinnaksi tai aliurakoinniksi.

Toisaalta vieraan työvoiman käyttö perustuu ns. työvoiman vuokraukseen, jolloin työvoimaa hankkivien liikkeiden toimittamat lainamiehet (vuokramies), tekevät työtä toiselle työnantajalle tämän johdon ja valvonnan alaisena.

Edellä ensimmäisessä kappaleessa mainittuja tilanteita kutsutaan jäljempänä alihankinnaksi ja edellä toisessa kappaleessa mainittuja tilanteita kutsutaan jäljempänä vuokratyövoimaksi.

2. Alihankinta

Jos alihankinnan vuoksi yrityksen työvoimaa poikkeuksellisesti joudutaan vähentämään, on yrityksen pyrittävä sijoittamaan ko. työntekijät yrityksen muihin tehtäviin, ja ellei se ole mahdollista, kehotettava alihankkijaa, jos tämä tarvitsee työvoimaa, ottamaan vapautuneet alihankintatyöhön sopivat työntekijät työhönsä entisin palkkaeduin.

3. Vuokratyövoima

Vuokratyön käyttö

Yritys teettää päätoimialansa normaalit työt pääasiassa omilla työntekijöillään. Mikäli vuokratyövoimaa käytetään esim. tuotantohuippujen tasaamisen, työn kiireellisyyden, työn rajoitetun kestoajan, ammattitaitovaatimusten, erikoisvälineiden tai muun vastaavan syyn vuoksi, on työpaikalla huolehdittava vuokratyöntekijöiden suojelusta ja vuokratyön asianmukaisista puitteista.

Soveltamisohje

Mikäli työntekijän vuokrannut yritys ei ole sidottu mihinkään työehtosopimukseen, on vuokratun työntekijän työsuhteessa sovellettava vähintään käyttäjäyritystä sitovan työehtosopimuksen määräyksiä.

Käyttäjäyrityksen on tarjottava vuokratyöntekijöille mahdollisuus käyttää muita kuin työsuhte-etuihin kuuluvia palveluita ja järjestelyitä, joita se tarjoaa omille työntekijöilleen (esimerkiksi ruokalapalvelut ja kuljetusjärjestelyt), jollei erilainen kohtelu ole perusteltua objektiivisista syistä.

Tiedonsaanti

Vuokratyöntekijöiden vähimmäissuojan turvaamiseksi vuokratyövoimaa käyttävien yritysten tulee pyydettäessä antaa pääluottamusmiehelle tieto vuokratyöntekijään sovellettavasta työehtosopimuksesta ja vuokratyöntekijän työaikamuodosta. Jos sovellettavana on pääluottamusmiehen edustama työehtosopimus, annetaan pyynnöstä tieto myös vuokratyöntekijöiden tehtäväryhmän mukaisesta palkkaryhmästä.

SUOSITUS KORVAAVAN TYÖN KÄYTÖN YHTEYDESSÄ HUOMIOITAVISTA ASI-OISTA JA NOUDATETTAVISTA MENETTELYTAVOISTA

Korvaavan työn määritelmästä

Korvaavalla työllä tarkoitetaan tilannetta, jossa työntekijä on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä omia tavanomaisia työtehtäviään, mutta kykenee väliaikaisesti tekemään jotakin muuta työnantajalla tarjolla olevaa työtä omaa terveyttään tai toipumistaan vaarantamatta. Korvaava työ voi olla myös perehdyttämistä, toisen henkilön opastusta tai oman työn kannalta tarpeellista koulutusta eli sellaista, joka on ammattitaitoa ylläpitävää ja kehittävää.

Korvaava työ perustuu osapuolten sopimukseen.

Korvaavaa työtä tehdään edellä olevan mukaisesti todetun työkyvyttömyyden aikana.

Korvaavan työn käyttämisen edellytyksistä

Korvaavan työn tekeminen on väliaikainen ratkaisu ja työntekijälle aina vapaaehtoista.

Työntekijän terveydentilasta johtuvat rajoitteet tulee ottaa huomioon. Korvaavan työn suunnittelu ja järjestäminen vaativat työnjohdolta riittävää tutustumista työntekijän kokonaistilanteeseen. Sairauden ja sen heikentämän työkyvyn huomioimisen lisäksi pitää korvaavan työn suunnittelussa arvioida työntekijän jaksaminen ja ammatillinen osaaminen.

Työolojen pitää mahdollistaa korvaava työ; ts. pitää olla työtä, työvälineitä, tiloja ym. työhön liittyvää, joita voidaan osoittaa työntekijälle. Mitä moninaisempia työpaikan eri työtehtävät ovat, sitä paremmat mahdollisuudet tähän ovat. Työyhteisön toimivuus tulee varmistaa varautumalla korvaavaan työhön ennalta. Työpaikalla olisi hyvä etukäteen selvittää ne työtehtävät ja koulutusmuodot, jotka sopivat ns. korvaaviksi työtehtäviksi.

Työnantaja osoittaa korvaavan työn ja tekee päätöksen työn teettämisestä. Tarjottujen tehtävien tulee olla mielekkäitä ja niiden tekemiseen tulee olla selkeä tarve. Tehtävien tulee olla sellaisia, että henkilön ammattitaito ja kokemus riittävät niistä selviytymiseen. Siksi korvaavan työn käyttämisessä on huomioitava, että työntekijän esimies on jo valmiiksi miettinyt mahdollisuuksia korvaavan työn tekemiseen.

Ensisijainen keino vähentää työpaikan työtapaturmia ja sairauspoissaoloja on ennalta ehkäisevä työsuojelu- ja työterveyshuoltotoiminta. Korvaavan työn käyttöönoton edellytyksenä on toimiva ja kattava työterveyshuolto, joka on perehtynyt työpaikan olosuhteisiin ja työtehtäviin (työpaikkaselvitykset). Työpaikan vaarojen selvittäminen, arviointi sekä vaarojen ja haittojen poistaminen ovat osa työpaikan normaalia toimintaa yhdessä työntekijöiden ja henkilöstöedustajien kanssa. Korvaavan työn ohessa ja sen sijaan työntekijällä on täysimääräinen oikeus lakisääteisiin kuntoutustoimenpiteisiin.

Työterveyshuollon osalle kuuluu sen määrittäminen, onko työntekijä terveydentilansa suhteen sopiva, rajoituksin sopiva vai sopimaton valittuun korvaavaan työhön. Voidakseen perustella käsityksensä lääkärin tulee tuntea tarkoin suunnitellun korvaavan työn sisältö. Näytön ja osapuolten oikeusturvan takaamiseksi kannanotto tulisi esittää kirjallisessa muodossa. Vastaanottoikäynnillä lääkärin tulee siis antaa lausunto ”Suositus korvaavasta työstä”, johon rajoitteet kirjataan. Jos etukäteisharkinta on toteutettu, niin silloin työterveyslääkärin yhteydenotossa voidaan jo heti sopia, mihin työhön työntekijä voidaan sijoittaa lääkärin antamien ohjeiden mukaisesti.

Korvaavan työn konkreettisesta toteutuksesta

Yrityksessä voidaan toimia monin eri tavoin sairaus- ja tapaturmaisten poissaolojen vähentämiseksi. Kun harkitaan em. tarkoituksessa korvaavan työn yleisiä periaatteita sekä menettely- ja toteuttamistapoja, asiaa tulee käsitellä yhteistoiminnassa työnantajan, työterveyshuollon ja työpaikan työsuojeluorganisaation ja henkilöstön kanssa.

Yhteenvedona edellä todetuista korvaavan työn käyttämisen yhteydessä huomioon otettavista asioista voidaan esittää seuraavaa:

Ohjeistus on käsiteltävä yt-menettelyssä

Korvaavan työn ottaminen järjestelmänä käyttöön tulee käsitellä yt-menettelyssä ja työsuojelutoimikunnassa. Myös korvaavaa työtä koskevat yleiset periaatteet ja menettelytavat tulee käsitellä yt-menettelyssä ja ne voidaan kirjata esimerkiksi työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan.

Tiedottaminen

Kun korvaavan työn toteuttamistavat ja niihin liittyvät periaatteet on käsitelty yhteistoimintamenettelyssä ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa, tiedotetaan siitä koko henkilökunnalle ja koulutetaan esimiehet tuntemaan toimintatavat ja säännöt.

Korvaavan työn tarpeellisuus ja tarjoaminen

Korvaavan työn tulee olla tarkoituksenmukaista ja mahdollisuuksien mukaan vaatavuudeltaan henkilön tavanomaista työtä vastaavaa. Korvaava työ voi olla myös oman työn kannalta tarpeellista koulutusta eli sellaista joka on ammattitaitoa ylläpitävää ja kehittävää.

Esimiesten tulee jo valmiiksi miettiä mahdollisuuksia korvaavan työn tekemiseen. Kussakin tapauksessa esimies tekee erikseen päätöksen tällaisen työn tarjoamisesta.

Perehdyttäminen

Korvaavaa työtä teetettäessä on syytä selvittää perehdyttämisen tarve, jonka jälkeen työnantajan tulee tarvittaessa huolehtia henkilön asianmukaisesta perehdyttämisestä.

Tasapuolinen kohtelu

Henkilöitä on kohdeltava tasapuolisesti korvaavaa työtä järjestettäessä.

Työkyvyn varmistaminen

Arvion ja päätöksen työkyvystä korvaavaan työhön voi tehdä ainoastaan työpaikan olosuhteita tunteva työterveyslääkäri, joka on myös vastuussa siitä, ettei päätös haittaa vamman tai sairauden normaalia paranemista. Korvaava työ on ratkaisu tilapäiseen työkyvyn laskuun työterveyslääkäriin määrittelemän ajan. Tavoitteena on henkilön työssä jatkamisen tukeminen ja paluu omaan työhön.

Työterveyslääkäri esittää työntekijälle korvaavan työn mahdollisuutta, jos sairaus tai vamma ei estä työntekoa kokonaan eikä työnteko vaaranna toipumista. Hän antaa työntekijälle sairauspoissaolotodistuksen, jossa on kuvattu mahdolliset rajoitteet työjärjestelyjä varten sekä rajoitteiden kesto.

Työterveyslääkäriin tulee myös sopia työntekijän kanssa työkyvyn seurannasta.

Työntekijän suostumus

Henkilön mielipide siitä, että hän selviytyy hänelle osoitetuista töistä, on syytä ottaa huomioon. Korvaavassa työssä sairauden hoito ei saa vaarantua, sairaus tai vamma ei saa työn takia pahentua, sen paraneminen estyä tai hidastua, eikä sairaus leviä. Korvaavan työn teettäminen edellyttää, että henkilö on antanut suostumuksensa korvaavan työn tekemiseen. Vastavasti menetellään työnantajan tarjoaman koulutuksen osalta.

Työnantajan vastuu

Työnantajan päätöksen pitää perustua työterveyslääkäriin kannanottoon.

Saatuana työntekijältä työterveyslääkäriin kannanoton, johon korvaavan työn mahdollisuus on kirjattu, esimies tekee päätöksen tällaisen työn tarjoamisesta, mikäli työtä on tarjolla.

Työterveyslääkäriltä varmistetaan työntekijän sopivuus tarjolla oleviin tehtäviin.

Esimies vastaa työturvallisuudesta ja tarvittavasta työhön perehdyttämisestä.

Työntekijän vastuu

Työntekijä antaa halutessaan työterveyslääkärille luvan keskustella esimiehen kanssa korvaavasta työstä.

Työntekijä toimittaa lääkärintodistuksen esimiehelle ja keskustelee mahdollisuudesta tehdä korvaavaa työtä. Henkilö voi myös itse esittää halukkuutensa korvaavaan työhön.

Työntekijän tulee ottaa yhteyttä työterveyslääkäriin, mikäli työkyvyssä tapahtuu muutoksia.

Yksityisyyden suoja

Työnantajan ja työnantajan edustajan on noudatettava yksityisyyden suojasta työelämässä annettua lakia käsitellessään korvaavaan työhön liittyviä henkilön terveydentilaa koskevia lääkärintodistuksia ja lausuntoja.

Lainsäädännön mukaan työntekijän sairaus on yksityisasia, jota koskevat yksityiskohdat ovat työntekijän ja terveydenhuollon välisiä asioita, ja tiedot kuuluvat työnantajalle vain tarkoin määrättyissä poikkeustapauksessa. Työnantajalla on oikeus saada tieto siitä, onko työntekijä sopiva, rajoituksin sopiva vai sopimaton suunniteltuun työtehtävään.

Korvaava työ ei tee tässä suhteessa poikkeusta, vaan sitä koskevat samat säännökset ja määräykset, kuin mitkä koskevat uuden työsuhteen alkaessa tai työsuhteen aikana tehtäviä lakisääteisiä työterveyshuollon tarkastuksia. Työterveyshuollolla ei ole oikeutta välittää sairauteen liittyviä tietoja työnantajalle korvaavan työn määrittämisenkään välineeksi, vaan työterveyshuollon tehtävä on arvioida työntekijän työkyky ehdotettuun korvaavaan työhön. Työterveyshuolto voi antaa työnantajalle vain tietoa työkyvystä tai työkyvyttömyydestä.

Palkka, vakuutukset ja sairauspäiväraha

Korvaavaa työtä teettäessä henkilölle maksetaan samaa palkkaa kuin mitä hän saisi tavanomaisten töidensä tekemisestä.

Vakuutukset sairauden ja tapaturman varalta ovat voimassa korvaavaa työtä tehtäessä.

Korvaava työ ei ole sairauspoissaoloa, joten sen ajalta ei ole oikeutettu sairaus- tai tapaturmapäivärahaan. Korvaava työ keskeyttää jo alkaneen tapaturma- ja sairauspäivärahan maksamisen. Työnantaja ja työntekijä ovat ilmoitusvelvollisia, jos Kela tai vakuutuslaitos on alkanut maksaa korvauksia. Alkavan sairauspoissaolon osalta korvaavan työn mahdollisuus on selvitettävä mahdollisimman pian (Kelan omavastuu-aika).

Korvaavan työn keskeytymiseen on joissakin tapauksissa varauduttava ja oltava ennakoita yhteydessä ao. vakuutuslaitokseen.

Työmatkat

Työmatkojen ja liikkumisen työpaikalla tulee olla turvallista. Korvaavaa työtä arvioitaessa on huomioitava myös sairauden tai tapaturman vaikutus työmatkojen kulkemiseen. Työpaikalla tulee varmistaa turvallinen liikkuminen, mikäli sairaus tai vamma aiheuttaa liikuntarajoitteita tai -esteitä.

Korvaava työ voi sovittaessa olla etätyötä.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia korvaavan työn tekemisestä mahdollisesti syntyvien ylimääräisten matkakustannusten korvaamisesta.

Tapaturmatilastointi

Jos työkyvyttömyys johtuu työtapaturmasta, ei korvaavan työn tekeminen saa johtaa siihen, että tapaturmia ei kirjata ja tutkita normaalisti. Korvaavasta työstä huolimatta työnantajan on pidettävä tapaturmavakuutuslain mukaista tapaturmaluetteloita ja tehtävä tarpeelliset ilmoitukset. Tapaturmiin ja sairauksiin liittyvät mahdolliset tutkimukset ja selvitykset sekä tilastointi tehdään asianmukaisesti.

Järjestelmän toimivuuden seuranta

Työpaikalla on hyvä olla seuranta- ja tilastointijärjestelmä, josta selviää kuinka paljon ja millaisia korvaavan työn tai koulutuksen tapauksia on toteutunut. Seuranta on tärkeää toteuttaa sekä yksilö- että yritystasolla. Yksilön kohdalla on oleellista saada palautetta myös siitä, auttoiko vai haittasiko korvaavan työn tai koulutuksen vastaanotto paranemista. Seuranta- ja palaute-tiedot käsitellään järjestelmän kehittämistarpeiden tunnistamiseksi työsuojelutoimikunnassa ja/tai yhteistoimintamenettelyssä.

SOPIMUS MATKAKUSTANNUSTEN KORVAAMISESTA

1 § Soveltamisala ja korvausten toissijaisuus

Tätä sopimusta sovelletaan työntekijöiden kotimaassa ja ulkomailla tekemien matkojen matkakustannusten korvaamiseen, jollei yrityskohtaisesti ole toisin sovittu.

Työntekijälle, jolla on oikeus saada tehtävän suorittamisesta matkakustannusten korvauksia tehtävän suorittamista pyytäneeltä toimeksiantajalta, suoriteta matkakustannusten korvauksia matkamääräyksen antaneen yrityksen varoista vain siltä osin kuin toimeksiantajan maksamat korvaukset ovat näiden määräysten mukaisia korvauksia pienemmät.

2 § Matkakustannukset

Matkakustannuksina pidetään niitä ylimääräisiä menoja, joita asianomaisella on ollut matkan johdosta.

Työntekijälle maksetaan matkasta näiden sopimusmääräysten mukaisesti matkakustannusten korvauksena matkustamiskustannusten korvausta, päivärahaa, ateriakorvausta, majoittumis- tai hotellikorvausta ja yömatkarahaa sekä oppikurssien ajalta kurssipäivärahaa. Lisäksi maksetaan eräitä erillis-korvauksia.

3 § Matkan käsite

Matkakustannusten korvaukseen oikeuttavaksi matkaksi katsotaan sellainen matka, jonka työntekijä esimiehen määräyksestä tekee työtehtävien hoitamista varten työpaikan ulkopuolelle.

Tässä sopimuksessa tarkoitettuna matkana ei pidetä matkaa asianomaisen asunnolta tai sitä vastaavalta paikalta (jäljempänä asunto) työpaikalle ja takaisin.

Työpaikalla tarkoitetaan asianomaisen kiinteää toimipaikkaa, jossa hän työskentelee, tai mikäli hänellä ei työn luonteen vuoksi ole kiinteää toimipaikkaa, sitä vastaavaa paikkaa.

4 § Matkavuorokausi sekä matkan alkaminen ja päättyminen

Matkavuorokausi on matkan alkamisesta tai edellisen matkavuorokauden päättymisestä alkava 24 tuntia kestävä ajanjakso. Se alkaa henkilön lähtemisestä työpaikastaan tai asunnostaan ja päättyy hänen palaamiseensa työpaikkaansa tai asuntoonsa.

Matkan ei kuitenkaan ole katsottava vielä päättyneen, kun asianomainen palaa työpaikalleen ainoastaan työvälineiden luovuttamista tai vaihtamista, uusien työmääräysten saamista tai muuta niihin verrattavaa, lyhytaikaista työtehtävien hoitamista varten edellyttäen, että hän tämän jälkeen välittömästi jatkaa matkaansa.

5 § Matkan tekotapa

Matka on tehtävä niin lyhyessä ajassa ja vähin kokonaiskustannuksin kuin huomioon ottaen matkan ja asianomaisen hoidettavaksi määrättyjen tehtävien tarkoituksenmukaisen ja turvallisen suorittamisen on mahdollista. Matkan kokonaiskustannuksia arvioitaessa on otettava huomioon paitsi matkustamiskustannusten korvaus, päiväraha, majoittumis- tai hotellikorvaus, työntekijän mahdollinen matka-ajan palkka ja muut matkakustannusten korvaukset, myös kulkuneuvon käyttämisellä mahdollisesti saavutettu ajan säästö.

Matkasta ei suoriteta korvausta enempää kuin mitä olisi ollut maksettava, jos matka olisi tehty 1 momentissa tarkoitetulla edullisimmalla tavalla.

6 § Korvaus oman kulkuneuvon käyttämisestä

Työntekijän omalla tai hallitsemallaan kulkuneuvolla tekemästä matkasta suoritetaan matkustamiskustannusten korvausta seuraavasti:

Autolla:

Kunkin 1.1. alkavan vuoden mittaisen ajokilometrien laskentakauden 5 000 ensimmäiseltä kilometriltä 1.1. – 31.12.2020 väliseltä ajalta 43 senttiä kilometriltä ja seuraavilta kilometreiltä 38 senttiä kilometriltä.

Edellä mainitut kilometrikorvaukset suoritetaan korotettuina seuraavissa tapauksissa:

- 1) 7 senttiä silloin kun tehtävien suorittaminen edellyttää perävaunun kuljettamista autoon kiinnitettynä ja 11 senttiä silloin, kun tehtävien suorittaminen edellyttää asuntovaunun kuljettamista autoon kiinnitettynä sekä 22 senttiä silloin, kun tehtävien suorittaminen edellyttää taukotuvan tai vastaavan kuljettamista autoon kiinnitettynä, ja
- 2) 3 senttiä silloin, kun
 - a) asianomainen joutuu kuljettamaan autossaan koneita tai laitteita, joiden paino ylittää 80 kiloa tai joiden koko on suuri,
 - b) asianomainen on tehtävien vuoksi joutunut autossaan kuljettamaan koiraa, tai
- 3) 9 senttiä silloin, kun tehtävien hoito edellyttää liikkumista autolla metsäautotiellä tai muulta liikenteeltä suljetulla tierakennustyömaalla, kyseisten kilometrien osalta, sekä
- 4) 3 senttiä henkilöltä silloin, kun asianomainen kuljettaa muita henkilöitä, joiden kuljetus on hänen työnantajansa asiana.

1.1.–31.12.2020

Moottoripyörällä:

33 senttiä/5000 ensimmäistä km ja 30 senttiä/seuraavat km:t

Moottoriveneellä:

alle 50 hv/75 senttiä/km ja yli 50 hv/110 senttiä/km

Moottorikelkalla:

104 senttiä/km

Mönkijällä:

98 senttiä/km

Mopolla:

18 senttiä/km

Muulla tavalla:

10 senttiä/km

Ajokilometrien laskentakausi vaihtuu kalenterivuoden vaihtuessa.

Milloin ulkomaanmatkalla oleva on matkan tarkoituksesta tai erityisistä syistä johtuen oikeutettu käyttämään matkalla omaa autoa, suoritetaan korvaus tämän pykälän mukaisesti.

Jos työntekijä, jolla on verohallituksen luontoisetujen laskentaperusteita koskevassa päätöksessä tarkoitettu auton käyttöetu, käyttää tällaista autoa työmatkan suorittamiseen ja maksaa itse tästä matkasta aiheutuvat polttoainekulut, hänelle korvattavien polttoainekulujen enimmäismäärä on 10 senttiä kilometriltä.

7 § Muut matkustamiskustannusten korvaukset

Asianomaiselle maksetaan korvaus matkalipusta sekä hänen suorittamiinsa paikka- ja makuupaikkalipuista, välttämättömistä työvälineiden kuljettamisesta aiheutuneista rahtimaksuista sekä muista niihin verrattavista välttämättömistä varsinaiseen matkustamiseen kuuluvista maksuista.

Taksin sekä tilaus- tai vuokra-ajoneuvon käytöstä aiheutuva kustannus voidaan korvata, jos sen käyttö on perusteltua ottaen huomioon 5 §:n edellytykset.

Lentokentällä, rautatieasemalta ja hotellimajoituksen yhteydessä perittävä auton seisontapaikkamaksu korvataan tositteen mukaisesti, kuitenkin enintään kolmelta päivältä kutakin matkaa kohti.

8 § Eräät erilliskorvaukset

Työmatkasta aiheutuvina kuluina korvataan edellä mainittujen lisäksi tositteiden mukaisesti seuraavat kulut:

- 1) lentokenttävero,
- 2) ulkomaanmatkoilla passi- ja viisumimaksut sekä välttämättömät lääke- ja rokotusmaksut,
- 3) ulkomaanmatkoilla matkatavaravakuutuksen vakuutusmaksu enintään 1600 euroa vakuutusmäärästä sekä enintään 31 päivää kestävä matkaa varten otetun kertamatkustajavakuutuksen vakuutusmaksu siltä osin kuin se oikeuttaa matkasairaudesta, tapaturmasta tai matkan peruuntumisesta tai keskeytymisestä aiheutuviin kulukorvauksiin, tai koko vuoden ajaksi otetun matkustajavakuutuksen enintään 50 euron vakuutusmaksu,

- 4) välttämättömät matkan järjestelyihin ja työasioihin liittyvät puhelin- ja telekopiokulut asiallisin perusteluin,
- 5) hotellimajoituksen yhteydessä perittävä tallelokerovuokra sekä
- 6) muut pakolliset edellisiin verrattavat maksut.

9 § Päivärahan edellytyksenä olevan matkan pituus

Päivärahaa voidaan maksaa, kun matka ulottuu yli 15 kilometrin etäisyydelle työntekijän asunnosta tai työpaikasta, mitattuna yleisesti käytettyä kulkutietä sen mukaan, tapahtuuko lähtö asunnosta vai työpaikasta ja paluu vastavasti asuntoon vai työpaikkaan.

10 § Osapäivärahan ja kokopäivärahan tuntirajat

O s a p ä i v ä r a h a maksetaan, kun matka on kestänyt yli 6 tuntia.

K o k o p ä i v ä r a h a maksetaan, kun matka on kestänyt yli 10 tuntia.

Kun matka on kestänyt enemmän kuin yhden matkavuorokauden ajan ja matkaan käytetty aika ylittää viimeisen matkavuorokauden yli kahdella tunnilla, se oikeuttaa uuteen osapäivärahaan, ja yli kuudella tunnilla, se oikeuttaa uuteen kokopäivärahaan.

11 § Päivärahojen suuruus

Päiväraha maksetaan

- 1) osapäivärahana 1.1.–31.12.2020 väliseltä ajalta 20 euroa jokaiselta päivärahana oikeuttavalta matkavuorokaudelta, josta matkaan on käytetty 10 §:n 1 momentissa mainitut vähimmäisajat, ja
- 2) kokopäivärahana 1.1.–31.12.2020 väliseltä ajalta 43 euroa jokaiselta päivärahana oikeuttavalta matkavuorokaudelta, josta matkaan on käytetty 10 §:n 2 momentissa mainittu vähimmäisaika.

12 § Päiväraha ulkomaanmatkoilla

Työntekijällä on oikeus sitä maata tai aluetta varten sovittuun päivärahaan, missä matkavuorokausi päättyy. Jos matkavuorokausi päättyy laivalla tai lentokoneessa, määräytyy päiväraha sen maan tai alueen mukaan, josta laiva tai lentokone on viimeksi lähtenyt tai jonne se Suomesta lähdettäessä ensiksi saapuu.

Mikäli matkaan käytetty kokonaisaika jää alle 24 tunnin, suoritetaan päiväraha kotimaan matkojen säännösten ja euromäärien mukaisesti. Jos matka on kuitenkin kestänyt yli 15 tuntia ja siitä ajasta on työtehtävien hoidon tai muun pätevän syyn vuoksi oleskeltu yli viisi tuntia ulkomaan alueella, on asianomaisella oikeus kyseistä maata tai aluetta varten sovittuun päivärahaan.

Jos matkaan käytetty aika ylittää viimeisen ulkomailla päättyneen täyden matkavuorokauden yli kahdella tunnilla, on asianomaisella oikeus kyseisen matkavuorokauden ajalta päivärahaan, jonka suuruus on 35 % viimeisen ulkomailla päättyneen täyden matkavuorokauden mukaisesta päivärahasta, ja jos yli kymmenellä tunnilla, hänellä on oikeus kyseisen matkavuorokauden ajalta päivärahaan, jonka suuruus on 65 % viimeisen ulkomailla päättyneen

täyden matkavuorokauden mukaisesta päivärahasta. Edellä tarkoitetun (65 %:n mukaisesti korvatun) täyden matkavuorokauden päätyttyä kotimaassa määräytyvät sen jälkeen alkavilta matkavuorokausilta päivärahat kotimaan korvausten mukaisesti.

Laivaseminaareista sekä kokous- ja koulutusristeilyistä suoritetaan päiväraha kotimaan matkojen säännösten ja euromäärien mukaisesti.

Päivärahan määrät matkavuorokaudelta kutakin maata tai aluetta varten 1.1.–31.12.2020 välisenä aikana ovat tämän sopimuksen liitteenä.

13 § Maksuttomien aterioiden vaikutus päivärahoihin

Milloin työntekijä on jonakin matkavuorokautena saanut tai hänellä olisi ollut mahdollisuus saada maksuton tai matkalipun tahi hotellihuoneen hintaan sisältynyt ateria tai ateriat, maksetaan päiväraha tai osapäiväraha kyseiseltä matkavuorokaudelta 50 %:lla alennettuna.

Kotimaan kokopäivärahan ja ulkomaan päivärahan alentamisen edellytyksenä on se, että asianomainen on syönyt tai hänellä olisi ollut mahdollisuus syödä kaksi ateriaa. Osapäivärahan alentamisen edellytyksenä on vastavasti yhden aterian saaminen.

14 § Ateriakorvaus

Milloin kotimaassa tehdystä matkasta ei tule suoritettavaksi päivärahaa, mutta työntekijä on aterioinut omalla kustannuksellaan tavanomaisen ruokailupaikkansa ulkopuolella vähintään 10 kilometrin etäisyydellä työpaikastaan tahi asunnostaan ja matka on kestänyt yli 4 tuntia, maksetaan hänelle ateriakorvausta yksi neljäsosa 11 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitetun kokopäivärahan määrästä.

15 § Majoittumis- ja hotellikorvaus

Majoittumiskorvaus maksetaan päivärahan lisäksi matkalaskuun liitettävän majoitusliikkeen antaman tai muun luotettavan tositteen mukaisesti. Milloin majoittumismaksuun sisältyy aterioita, suoritetaan korvaus vain huoneen hinnan osalta.

Ulkomaanmatkoilla hotellikorvaus käsittää huoneen perushinnan, mahdolliset verot ja maakohtaisen käytännön mukaisesti kiinteästi perittävät palvelusrahdat.

Milloin työnantaja järjestää majoituksen, sitä on käytettävä, mikäli se täyttää kohtuulliset vaatimukset. Mikäli työntekijä ei käytä työnantajan tarjoamaa majoitusta, korvausta maksetaan vain se määrä, minkä työnantaja olisi perinyt majoituksesta järjestämässään majoituspaikassa.

Majoittumiskorvauksen saaminen edellyttää, että asianomainen on ollut majoituspaikkakunnalla klo 21.00–07.00 välisenä aikana vähintään neljä tuntia tai on ollut matkalla tahi työtehtäviä hoitamassa muualla kuin kotipaikkakunnallaan sanottuna aikana tämän ajan ja hänen on sen vuoksi ollut pakko majoittua.

Milloin paikallisista olosuhteista johtuvat erityiset syyt sitä edellyttävät, voidaan ulkomailla edellä mainituista kellonajoista riippumatta maksaa korvaus hotellihuoneen käytöstä myös muuna aikana.

16 § Yömatkaraha

Yömatkarahaa maksetaan sellaiselta päivärahaan oikeuttavalta matkavuorokaudelta, josta matkaan on käytetty yli kymmenen tuntia ja josta ajasta vähintään neljä tuntia on ollut kello 21.00–7.00 välisenä aikana ja jonka aikana asianomaisella olisi ollut oikeus majoittua työnantajan kustannuksella, mutta hän ei ole tehnyt niin.

Yömatkarahan suuruus on 14 euroa vuorokaudelta.

Yömatkarahaa ei makseta, jos asianomaiselle suoritetaan majoittumis- tai hotellikorvausta tai hän saa eri korvauksen junan makuupaikasta tai laivan hyttipaikasta taikka matka tapahtuu työnantajan käytettävänä olevalla laivalla tai junassa, jossa matkustajalla on tilaisuus asua tahi milloin asianomaisella ei muutoin ole työnantajan järjestämän maksuttoman majoituksen johdosta yöpymiskustannuksia.

17 § Oppikurssilaisille suoritettavat korvaukset

Oppikurssilaiselle, jolla tarkoitetaan työpaikan ulkopuolella pidettäville työnantajan järjestämille tahi sen muutoin osoittamille oppikursseille määrättyä työntekijää, suoritetaan matkakustannusten korvausta matkoista kursseille ja takaisin 6,7 ja 9–13 sekä 15 §:n mukaisesti.

Enintään 21 vuorokautta kestävältä oppikurssilta (lyhyt oppikurssi) suoritetaan kurssiajalta päivärahaa tai ateriakorvausta sekä majoittumis- tai hotellikorvausta tai yömatkarahaa 9–16 §:n mukaisesti.

Yli 21 päivää kestävältä yhdenjaksoiselta oppikurssilta (pitkä oppikurssi) suoritetaan kurssin alusta lukien samoin edellytyksin kuin mitä 9 ja 10 §:ssä on päivärahan saamisen osalta ja 14 §:ssä ateriakorvauksen saamisen osalta sanottu, kurssipäivärahaa seuraavasti:

- 1) 1–21 päivien ajalta kurssipäiväraha on koko- tai osapäivärahan tai ateriakorvauksen suuruinen, ja
- 2) sitä seuraavilta päiviltä, mutta kuitenkin enintään vuoden kestävältä kurssiajalta suoritetaan kurssipäivärahaa, jonka suuruus on 75 % koko- tai osapäivärahan tai ateriakorvauksen määrästä.

Milloin oppikursseille osallistuvalla on järjestetty mahdollisuus maksuttomaan ruokailuun, vähennetään kurssipäivärahasta 50 %. Jos työnantaja on järjestänyt myös maksuttoman, kohtuulliset vaatimukset täyttävän majoituksen, vähennetään kurssipäivärahasta lisäksi 25 %. Kasarmi-, leiri- tai muissa vastaavissa olosuhteissa järjestetystä maksuttomasta majoituksesta ei sanottua 25 %:n vähennystä kuitenkaan suoriteta.

Niiltä päiviltä, joilta oppikurssilainen on oikeutettu kurssipäivärahaan ja työnantaja on järjestänyt kohtuulliset vaatimukset täyttävän majoituksen, ei suoriteta majoittumiskorvausta eikä yömatkarahaa.

Kun kurssit jakautuvat osiin ja niiden välinen aika ylittää 12 vuorokautta, pidetään osia eri kursseina.

Ulkomailla pidettävän oppikurssin ajalta maksettavia päivärahoja alennetaan edellä mainittuja periaatteita noudattaen, ellei asianomaisen suostumuksella ole määrätty maksettavaksi alempia päivärahoja.

18 § Työntekijöiden matka-ajan palkka

Matkapäiviltä maksetaan palkka siltä matkaan käytetyltä ajalta, jolta työntekijä matkan takia muuten on estynyt saamasta palkkaa kuitenkin enintään niin pitkältä ajalta, että hän saa säännöllistä päivittäistä työaikaansa vastaavan palkan. Matka-aikaa ei lueta työaikaan.

Sunnuntai- ja pyhäpäivänä sekä muuna työntekijän työtuntijärjestelmän edellyttämänä vapaapäivänä suoritetusta matkasta maksetaan matka-ajan palkka asianomaisen säännöllistä työaikaa vastaavasti enintään kahdeksalta tunnilta yksinkertaisen tuntipalkan mukaan.

Milloin työntekijä tehtäviensä luonteen vuoksi itse päättää matkojensa suorittamisesta ja työaikansa käytöstä, ei korvausta matkustamiseen käytetyltä ajalta makseta.

19 § Ennako

Työnantaja voi maksaa ennakkoa tarvittaessa.

Työmatkasta aiheutuvien kustannusten maksamista varten käytetään työnantajan maksuaikakorttia. Ennakkoa matkustamiskustannuksista tai majoitumis- ja hotellikorvauksista on oikeus saada vain, mikäli työntekijän käyttöön ei ole luovutettu työnantajan maksuaikakorttia tai kohdemaassa ei voi maksaa maksukortilla.

Alle 24 tuntia kestävältä työmatkalta voidaan ennako jättää päivärahan osalta suorittamatta.

Ennako maksetaan työntekijän pankkitilille.

20 § Matkalasku ja tositteet

Matkan kustannuksista on haettava korvausta matkalaskulla, joka on toimitettava työnantajalle kahden kuukauden kuluessa matkan päättymisestä uhalla, että oikeus korvaukseen ja mahdollisesti maksettuun ennakkoon muutoin menetetään.

Erytisestä syystä voi työnantaja määrätä, että korvausta on haettava edellä mainittua lyhyemmänkin kohtuullisen ajan kuluessa.

Työnantaja voi tarvittaessa maksaa korvauksen, vaikka korvausta ei ole haettu määräajassa.

Matkalaskuun on liitettävä tositteet syntyneistä kustannuksista silloin, kun tosite niistä on ollut saatavilla.

21 § Paikallinen sopiminen matkakustannusten korvauksista

Yrityksen tekemällä työehtosopimuksella voidaan tämän liitteen määräyksistä sopia toisin.

ULKOMAAN PÄIVÄRAHAT

Työmatkasta ulkomaille suoritettavan matkavuorokauden päivärahan suuruus määräytyy Verohallinnon vuosittain antaman päätöksen mukaisesti.

palta

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Eteläranta 10, 6. krs
PL 62, 00131 Helsinki
Vaihde 020 595 5000
www.palta.fi



Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry

Sörnäisten rantatie 23
PL 101, 00531 HELSINKI
Puhelin: 010 77031
www.jhl.fi