

Työkeskuksia ja sosiaalisiksi
yritykseksi muuttuneita
työkeskuksia koskeva
työehtosopimus

11.2.2022 – 29.2.2024

Sisällysluettelo

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA.....	1
TYÖEHTOSOPIMUS.....	4
1 § Sopimuksen soveltamisala	4
2 § Yleiset sopimukset.....	4
3 § Työsopimus	4
4 § Koeaika	4
5 § Työsuhteen päättymisen	5
6 § Työaika.....	5
7 § Ylityö ja työajan enimmäismäärä.....	9
8 § Palkanmaksu.....	9
9 § Keskituntiansio	10
10 § Matkakorvaus ja päiväraha.....	11
11 § Urakkatyö	12
12 § Arkipyhäkorvaus.....	12
13 § Kutsunnat ja reservin kertausharjoitukset.....	13
14 § Sairausajan palkanmaksun edellytykset.....	13
15 § Lapsen sairastuminen	15
16 § Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa.....	15
17 § Vuosiloma ja lomarahat	16
18 § Ammattiyhdistysjäsenmaksut	16
19 § Luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut.....	17
20 § Suojavaatetus.....	19
21 § Työrauhavelvoite	19
22 § Neuvottelujärjestys	19
23 § Muita määräyksiä	20
24 § Paikallinen sopiminen.....	20
25 § Selviytymislauseke	20
26 § Sopimuksen voimassaolo ja irtisanominen.....	21
27 § Sopimuskappaleet.....	21
LIITE 1 A-PALKKARYHMIEN SOVELTAMINEN.....	22
LIITE 2 RAPORTOINTILOMAKE	24
LIITE 3 TYÖKESKUKSIA KOSKEVAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN 11.2.2022-31.1.2024 PALKKASOPIMUS	26
LIITE 4 HENKILÖSTÖN EDUSTAJAT JA TIEDOTUSTOIMINTA	32
LIITE 5 KOULUTUSMÄÄRÄYKSET.....	37

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

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

TYÖKESKUKSIA JA SOSIAALISEKSI YRITYKSEKSI MUUTTUNEITA TYÖKESKUKSIA KOSKEVA TYÖEHTOSOPIMUS 2022-2024

1. Sopimuskausi

Työehtosopimus tulee voimaan 11.2.2022. Sopimuksen voimaantuloon asti noudatetaan aiemman työehtosopimuksen kirjauksia. Sopimuskausi päättyy 31.1.2024. Mikäli osapuolet eivät kuitenkaan pääse sopimukseen vuoden 2023 palkankorotuksista 30.11.2022 mennessä, voidaan työehtosopimus irtisanoa päättymään 31.1.2023. Vuoden 2023 palkankorotuksista sovittaessa osapuolet arvioivat tarvetta työryhmien perustamiselle vuoden 2023 ajalle.

Työehtosopimus jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, jollei sopimusta viimeistään kahta kuukautta ennen sopimuskauden päättymistä ole kummaltakaan puolelta irtisanottu.

2. Palkankorotukset vuonna 2022

Palkkoja korotetaan 1.5.2022 1,5 % suuruisella yleiskorotuksella. Lisäksi osapuolet voivat käyttää 0,5 % suuruisen erän perhevapaatyöryhmätyössä. Siltä osin kuin erää ei käytetä työryhmätyöskentelyyn, jaetaan erä yleiskorotuksena 1.9.2022 lukien.

Taulukkopalkat ja henkilöstön edustajien korvaukset

Työehtosopimuksen mukaisia taulukkopalkkoja korotetaan yleiskorotuksen määrällä 1.5.2022 lukien.

Henkilöstön edustajien korvauksia korotetaan 2,0 %:lla 1.5.2022 lukien. Korvaus pyöristetään seuraavaan täyteen euroon.

3. Työehtosopimuksen tekstimuutokset

5 § Työsuhteen päätyminen

Muutetaan 5 § kuulumaan seuraavasti:
Työsopimusta irtisanottaessa noudatetaan seuraavia irtisanomisaikoja.

Jollei muuta sovita, työnantajan on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä

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

Jollei muuta sovita, työntekijän on puolestaan irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä

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

8 § Palkanmaksu

Muutetaan 8 § kuulumaan seuraavasti 1.5.2022 lukien:

1. Palkka voidaan maksaa kerran kuukaudessa.

Pöytäkirjamerkintä:

Osapuolet suosittelevat, että palkanmaksupäivän muutoksesta keskustellaan työnantajan ja työntekijöiden välillä ja muutos saatetaan voimaan siten, että se ei aiheuta tarpeettomia hankaluuksia työntekijöille.

2. Palkka voidaan maksaa 1. kohdasta poiketen tuntipalkkaisille myös kaksi kertaa kuukaudessa. Kussakin tilissä maksetaan kahden edellisen työviikon aikana suoritetusta työstä ansaittu palkka.
3. Palkanmaksun osalta työnantaja voi noudattaa 7 päivän laskentaaikaa.
4. Työsuhteen päättyessä loppupalkka maksetaan työnantajan seuraavana normaalina palkanmaksupäivänä.

15 § Lapsen sairastuminen

Muutetaan 15 §:n pöytäkirjamerkinnän 3 kappale kuulumaan seuraavasti:

Työntekijällä, jonka lapsi sairastaa sairausvakuutuslain toimeenpanosta annetun valtioneuvoston asetuksen 30.12.2004/1335 1 luvun 4 §:ssä tarkoittamaa vaikeaa sairautta, on oikeus olla poissa työstä osallistuakseen sairausvakuutuslain 10 luvun 2 §:ssä tarkoitettuun lapsensa hoitoon, kun-

toutukseen tai hoidon opastukseen taikka sopeutumisvalmennukseen tai muuhun kuntoutustoimintaan sovittuaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa.

25 § Selviytymislauseke

Lisätään työehtosopimukseen uusi 25 § ja muutetaan numerointia vastaavasti:

Selviytymislauseke

Mikäli sopimuksen piirissä olevat yritykset joutuvat sopimuskauden aikana poikkeuksellisiin taloudellisiin vaikeuksiin tai rahoitusmahdollisuudet olennaisesti huononevat, sopijaosapuolet arvioivat työehtosopimusmäärien soveltuvuutta vallitsevaan taloudelliseen tilanteeseen, ja sopivat siihen tehtävistä muutoksista, jotka ovat tarpeen yritysten toimintaedellytysten ja työpaikkojen turvaamiseksi sopimuskaudella.

4. Muut asiat

Perhevapaatyöryhmä

Osapuolet perustavat työryhmän, jonka tehtävänä on laatia työehtosopimukseen palkallisia perhevapaita koskevat määräykset. Määräysten laadinnassa otetaan huomioon perhevapaauudistuksen asettamat vaatimukset perhevapaamääräyksien sisällölle. Osapuolet käsittelevät työryhmässä muutoksen kustannusvaikutuksia ja niiden perusteita. Työryhmän työn lopputuloksella saa olla työehtosopimuksessa enintään 0,5 % kustannusvaikutus (nykylainsäädännön mukainen 3 kk palkallinen äitiysvapaa ja 6 arkipäivän isyysvapaa). Työryhmätyö tulee saattaa päätökseen 30.6.2022 mennessä.

Helsingissä 11.2.2022

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

Tuomas Aarto

Minna Ääri

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY

Päivi Niemi-Laine

Håkan Ekström.

TYÖEHTOSOPIMUS

1 § Sopimuksen soveltamisala

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

Työkeskuksella tarkoitetaan yhteisöä, jonka tarkoituksena on tuottaa työllistämis-, tuki- ja/tai kuntoutuspalveluita osatyökykyisille ja heikommassa työllistymisasemassa oleville henkilöille. Sosiaalisella yrityksellä tarkoitetaan yritystä, joka on merkitty työ- ja elinkeinoministeriön ylläpitämään sosiaalisten yritysten rekisteriin.

2 § Yleiset sopimukset

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

3 § Työsopimus

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

4 § Koeaika

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

5 § Työsuhteen päätyminen

Työsopimusta irtisanottaessa noudatetaan seuraavia irtisanomisaikoja.

Jollei muuta sovita, työnantajan on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä

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

Jollei muuta sovita, työntekijän on puolestaan irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä

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

6 § Työaika

6.1 Säännöllinen työaika

1. Työaikaan nähden noudatetaan voimassa olevan työaikalain säännöksiä.
2. Säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen sekä tarpeelliset väliajat työssä määrää työnantaja lain ja tämän työehtosopimuksen rajoissa. Käytännön vaatimista tilapäisistä muutoksista neuvotellaan sitä ennen luottamusmiehen kanssa.
3. Työviikko lasketaan alkavaksi maanantaina klo 00.
4. Säännöllinen työaika voidaan järjestää myös keskimääräisenä. Viikotyöaika tasoittuu työntekijän säännölliseen työaikaan enintään 12

kuukauden ajanjaksossa. Tällöin ei säännöllinen työaika saa ylittää 10 tuntia vuorokaudessa ja 48 tuntia viikossa.

5. Liukuvaa työaikaa käytettäessä liukuvan työajan saldon tulee tasoitua sovittuun enimmäismäärään enintään 12 kuukauden seurantajakson päättyessä.
6. Työnantaja voi osoittaa työntekijälle säännöllisen vuosittaisen työajan lisäksi työn suorittamisen kannalta tarpeellista koulutusta tai kehittämistilaisuuksia työpaikalla tai työnantajan osoittamassa paikassa enintään 12 tuntia kalenterivuodessa. Koulutusta tai kehittämistilaisuutta osoitettaessa otetaan mahdollisuuksien mukaan huomioon työntekijän henkilökohtaiset työaikatarpeet.

Tämä aika on säännöllistä työaikaa, joka voidaan teettää työehtosopimuksessa sovitun säännöllisen vuosittaisen työajan lisäksi. Koulutuksia tai kehittämistilaisuuksia ei saa sijoittaa arkipyhäpäiville, arkipyhäviikon lauantaille tai sunnuntaille. Koulutuksen tai kehittämistilaisuuden ajalta maksetaan peruspalkan mukainen korvaus. Koulutus tai kehittämistilaisuus voidaan toteuttaa siten, että työvuoro pitenee koulutuksen tai kehittämistilaisuuden keston verran, kuitenkin enintään kahdella tunnilla päivässä. Koulutus tai kehittämistilaisuus voidaan toteuttaa myös kokonaisena päivänä.

7. Työnantaja voi työehtosopimuksen ja työsopimuksen estämättä ja niissä sovitun lisäksi osoittaa kullekin työntekijälle kalenterivuoden aikana säännöllistä työaikaa enintään 8 tuntia. Työtä osoitetaan perustellun tuotannollisen tarpeen edellyttämässä tilanteissa. Työtä osoitetaan joko työvuoron alkuun tai loppuun enintään 2 tuntia kerrallaan tai työtä voidaan osoittaa myös kokonaiselle päivälle. Työaikaa ei voi osoittaa arkipyhäpäiville, arkipyhäviikon lauantaille tai sunnuntaille. Lisätyltä säännölliseltä työajalta maksetaan yksinkertaisen tuntipalkan lisäksi mahdolliset vuoro- ja olosuhdelisät. Tämän kohdan tarkoittamasta säännöllisen työajan lisäksi teetettävästä työajasta ilmoitetaan hyvissä ajoin siten, että työntekijä pystyy varautumaan tähän. Työntekijällä on asiallisista ja painavista henkilökohtaisista syistä mahdollisuus tapauskohtaisesti kieltäytyä tämän kappaleen mukaisista työaikamuutoksista.

6.2 Työajan lyhennys

1. Työntekijä, jonka säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa, ansaitsee kultakin täydeltä kalenterikuukaudelta, jonka hän on ollut työkeskuksen palveluksessa, työaikahyvitystä 7 tuntia eli yhteensä 84 tuntia per kalenterivuosi.

Työssäolopäivien veroisiksi rinnastetaan sellainen poissaolo, jonka ajalta työntekijälle maksetaan täysi palkka. Vapaa-aikahyvitystä työntekijä ansaitsee myös sellaiselta kalenterikuukaudelta, johon ei sisälly

enempää kuin kolme palkatonta tai osapalkallista työnantajan hyväksymää poissaolopäivää.

2. Vapaata työntekijälle annetaan ensisijaisesti lyhentämällä viikoittaista työaika. Työntekijän säännöllinen viikoittainen työaika on tällöin 38 tuntia 15 minuuttia.

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

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia vapaan korvaamisesta myös rahakorvauksin.

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

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

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

Pöytäkirjamerkintä:

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

3. Työntekijälle maksetaan korvaus vapaan ajalta yksinkertaisen tuntipalkan mukaan. Korvaus maksetaan sitä palkanmaksukautta koskevan palkanmaksun yhteydessä, jolloin vapaa pidetään.
4. Vuosiloman pituutta määrättäessä pidetään työssäolopäivien veroisina myös niitä päiviä, joina työntekijä on ollut estynyt tekemästä työtä edellä tarkoitettujen vapaitten pitämisen vuoksi.

6.3 Viikkoylityö

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

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

6.4 Vapaapäivät

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

Soveltamisohje:

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

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

Pöytäkirjamerkintä:

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

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

6.5 Lepojat

1. Milloin vuorokautinen työaika on kuutta tuntia pidempi, työntekijälle annetaan työn aikana vähintään puoli tuntia kestävä lepoaika, jonka aikana hän saa esteettömästi poistua työpaikalta, ja jota ei lueta työaikaan.
2. Työntekijällä on 8-tuntisena työpäivänä oikeus kahteen lyhyeen virkistystaukoon, jotka mahdollisimman vähän häiritsevät tuotannollista toimintaa ja jotka eivät kestä kauempaa kuin 10 minuuttia.
3. Viikkolepo järjestetään työaikalain mukaisesti.

Viikkolepo voidaan vaihtoehtoisesti järjestää niin, että työntekijä saa kerran viikossa vähintään 35 tuntia kestävänsä keskeytymättömän lepoajan, joka on työn laatu huomioon ottaen sijoitettava, mikäli mahdollista, sunnuntain yhteyteen. Viikkolepo voidaan kuitenkin järjestää

myös keskimäärin 35 tunniksi kahden viikon aikana. Lepoajan tulee olla vähintään 24 yhdenjaksoista tuntia viikossa. Viikkolevon järjestämistavasta riippumatta viikkolepo voidaan antaa viikkojen vaihteessa siten, että se sijoittuu osaksi edelliseen ja osaksi jälkimmäiseen viikkoon niin, että enin osa viikkolevosta sijoittuu sille viikolle, jonka viikkolevosta on kysymys.

6.6 Työajan tarkkailu

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

7 § Ylityö ja työajan enimmäismäärä

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

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

3. Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu peruspalkka.
4. Ylityöstä maksettava palkka voidaan sopia vaihdettavaksi vastaavaan vapaa aikaan säännöllisenä työaikana. Ylityötä vastaavan vapaa ajan pituus lasketaan noudattaen soveltuvin osin tämän pykälän säännöksiä ylityöstä maksettavasta korvauksesta. Vapaa aika on annettava ja otettava kuuden kuukauden kuluessa ylityön tekemisestä.
5. Työajan enimmäismäärän tarkastelujakso on enintään 12 kuukautta.

8 § Palkanmaksu

30.4.2022 asti noudatetaan seuraavaa määräystä:

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

Pöytäkirjamerkintä:

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

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

1.5.2022 lukien noudatetaan seuraavaa määräystä:

1. Palkka voidaan maksaa kerran kuukaudessa.

Pöytäkirjamerkintä:

Osapuolet suosittelevat, että palkanmaksupäivän muutoksesta keskustellaan työnantajan ja työntekijöiden välillä ja muutos saatetaan voimaan siten, että se ei aiheuta tarpeettomia hankaluuksia työntekijöille.

2. Palkka voidaan maksaa 1. kohdasta poiketen tuntipalkkaisille myös kaksi kertaa kuukaudessa. Kussakin tilissä maksetaan kahden edellisen työviikon aikana suoritetusta työstä ansaittu palkka.
3. Palkanmaksun osalta työnantaja voi noudattaa 7 päivän laskenta-aikaa.
4. Työsuhteen päättyessä loppupalkka maksetaan työnantajan seuraavana normaalina palkanmaksupäivänä.

9 § Keskituntiansio

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

10 § Matkakorvaus ja päiväraha

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

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

Kun matkaan käytetty aika ylittää viimeisen täyden matkavuorokauden

vähintään	2 tunnilla	osapäiväraha
yli	12 tunnilla	kokopäiväraha

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

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

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

11 § Urakkatyö

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

12 § Arkipyhäkorvaus

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

Soveltamisohje:

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

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

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

13 § Kutsunnat ja reservin kertausharjoitukset

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

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

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

14 § Sairausajan palkanmaksun edellytykset

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

Työsuhde, joka ennen työkyvyttömyyden alkua on jatkunut yhdenjaksoisesti:	Ajanjakso
vähintään 1 kuukauden, mutta alle 3 vuotta	28 päivää
3 vuotta, mutta alle 10 vuotta	42 päivää
yli 10 vuotta	56 päivää

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

Pöytäkirjamerkintä 1:

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

Pöytäkirjamerkintä koskee 1.2.2018 jälkeen alkavia uusia työkyvyttömyyksiä, eikä siihen perustuen voida muuttaa sitä en-

nen mahdollisesti tehtyjä sairausajan palkkaa koskevia palkanmaksupäätöksiä.

Pöytäkirjamerkintä 2:

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

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

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

Sovellusohje:

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

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

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

Työntekijä on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työnantajalle sairastumisestaan.

Työkyvyttömyys on vaadittaessa varmennettava lääkärintodistuksella.

Säännös ei koske henkilöitä, joille on myönnetty täysi työkyvyttömyyseläke.

15 § Lapsen sairastuminen

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

Samana sairastumisen johdosta korvausta maksetaan vain toiselle vanhemmista.

Pöytäkirjamerkintä:

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

Sopimuksen tarkoittamassa mielessä katsotaan yksinhuoltajaksi myös henkilö, joka ilman erillistä asumusero- tai avioero päätöstä pysyvästi on muuttanut asumaan erilleen aviopuoliosastaan sekä henkilö, jonka puoliso on estynyt osallistumasta lapsen hoitoon asevelvollisuuden suorittamisen tai reservin harjoitusten vuoksi.

Työntekijällä, jonka lapsi sairastaa sairausvakuutuslain toimeenpanosta annetun valtioneuvoston asetuksen 30.12.2004/1335 1 luvun 4 §:ssä tarkoittamaa vaikeaa sairautta, on oikeus olla poissa työstä osallistuakseen sairausvakuutuslain 10 luvun 2 §:ssä tarkoitettuun lapsensa hoitoon, kuntoutukseen tai hoidon opastukseen taikka sopeutumisvalmennukseen tai muuhun kuntoutustoimintaan sovittuaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa.

16 § Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa

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

17 § Vuosiloma ja lomarahaha

1. Työntekijän vuosiloma määräytyy kulloinkin voimassa olevan vuosilomalain mukaan.

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

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

Puolet lomarahasta maksetaan vuosilomapalkan maksamisen yhteydessä. Puolet maksetaan sen palkanmaksun yhteydessä, jolloin työntekijän palkka ensimmäiseltä vuosiloman jälkeiseltä työpäivältä maksetaan, tai olisi maksettu, ellei työntekijä olisi estynyt palaamasta työhön. Saadakseen lomarahahan jälkimmäisen osan tulee työntekijän työsuhteen kuitenkin olla voimassa vielä vuosiloman viimeisenä päivänä.

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

Lomarahaha maksetaan myös mahdollisen lomakorvauksen yhteydessä.

18 § Ammattiyhdistysjäsenmaksut

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

19 § Luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut

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

Valittavan henkilön tulee olla perehtynyt työpaikan työolosuhteisiin.

Paikallisen luottamusmiehen toimialue käsittää määrätyn työkeskuk-
sen taikka työosaston.

A Luottamusmiehen vaalin toimittaminen

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

B Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun korvaus

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

Luottamusmiehelle suoritetaan erillistä palkkiota luottamusmiestehtävien hoitamisesta seuraavasti:

edustettavien lukumäärä	palkkio kuukaudessa
vähintään 5 ja enintään 14	38 euroa
vähintään 15	63 euroa

Työsuojeluvaltuutetulle maksetaan erillistä korvausta työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamisesta 25 euroa kuukaudessa.

C Luottamusmiehelle annettavat tiedot

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

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

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

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

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

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

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

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

20 § Suojavaatetus

Työntekijälle, joka pääsääntöisesti työskentelee likaisissa tai omaa vaateetusta kuluttavissa tehtävissä, annetaan kyseisen työn mukaisia olosuhteita vastaava suojavaatetus sekä työturvallisuuden kannalta tarpeellinen suojarustus.

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

21 § Työrauhavelvoite

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

22 § Neuvottelujärjestys

1. Jos työnantajan ja työntekijän välillä ilmaantuu erimielisyyttä tämän sopimuksen soveltamista tai tulkintaa koskevassa asiassa, on työpaikalla pyrittävä sovintoon neuvottelemalla työnantajan ja työntekijäin

kesken. Ellei asiaa saada työpaikalla selvitettyksi, voidaan se alistaa liittojen ratkaistavaksi.

2. Milloin erimielisyyttä aiheuttava asia työtuomioistuimesta annetun lain mukaan kuuluu työtuomioistuimen käsiteltäviin, eivätkä liittojen väliset neuvottelut ole johtaneet tulokseen, riita asia voidaan saattaa työtuomioistuimen käsiteltäväksi siinä järjestyksessä kuin sanotussa laissa on säädetty.

23 § Muita määräyksiä

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

24 § Paikallinen sopiminen

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

25 § Selviytymislauseke

Mikäli sopimuksen piirissä olevat yritykset joutuvat sopimuskauden aikana poikkeuksellisiin taloudellisiin vaikeuksiin tai rahoitusmahdollisuudet olennaisesti huononevat, sopijaosapuolet arvioivat työehtosopimusmääräysten soveltuvuutta vallitsevaan taloudelliseen tilanteeseen, ja sopivat siihen tehtävistä muutoksista, jotka ovat tarpeen yritysten toimintaedellytysten ja työpaikkojen turvaamiseksi sopimuskaudella.

26 § Sopimuksen voimassaolo ja irtisanominen

Sopimuskausi alkaa 11.2.2022 ja päättyy 29.2.2024. Työehtosopimus | jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, jollei sopimusta viimeistään kah- ta kuukautta ennen sopimuskauden päättymistä ole kummaltakaan puo- lelta irtisanottu.

27 § Sopimuskappaleet

Tätä työehtosopimusta on tehty kaksi yhtäpitävää kappaletta, yksi kum- mallekin sopijapuolelle.

Helsingissä 11. päivänä helmikuuta 2022 |

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY

LIITE 1 A-PALKKARYHMIEN SOVELTAMINEN

1. Tämän liitteen määräyksiä voidaan soveltaa niihin työkeskuksessa työskenteleviin työntekijöihin, joilla on osatyökykyisyyttä aiheuttava sairaus tai vamma, jonka johdosta esimerkiksi työntekijän omatoimisuus, päättelykyky, huolellisuus tai työn tuottavuus ovat alentuneet pysyvästi tai väliaikaisesti. Työntekijän työteho ja työkyky on matalaa tai suuresti vaihtelevaa. Edellä mainituista syistä johtuen työntekijä tarvitsee huomattavasti enemmän ohjausta kuin muut työntekijät.
2. Osapuolet toteavat ne työehtosopimuksen piirissä olevat työkeskukset, jotka saavat soveltaa tämän liitteen mukaisia ehtoja työsuhteissaan.

Työkeskus toimittaa osapuolille liitteen 2 mukaiset tiedot toteamista varten. Tiedot tulee toimittaa uudelleen, mikäli tiedoissa tapahtuu olennaisia muutoksia.

3. Palkat

1. Tämän liitteen piirissä olevien työntekijöiden palkkaus määräytyy palkkausryhmittäin seuraavasti:

Palkkaryhmä A1

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

Palkkaryhmä A2

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

Palkkaryhmä A3

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

2. Aikapalkat

Tämän liitteen piirissä olevien työntekijöiden ohjetuntipalkat ovat 1.5.2022 | tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavat:

Palkkaryhmä euroa

A1	2,72
A2	3,80
A3	6,54

4. Liitteen mukaiselle työlle on ominaista, että työntekijä tarvitsee työssään erityistä perehdytystä sekä ohjausta. Liitot pitävät tärkeänä, että työnantaja kiinnittää huomiota työntekijän perehdytyksen tarpeeseen sekä huolehtii, että työntekijä saa työssään riittävää ohjausta. Erityistä huomiota kiinnitetään työntekijän yksilölliseen tilanteeseen ja työkykyyn.
5. Liitteen mukaista työtä tekevillä työntekijöillä on osatyökykyisyyttä aiheuttava sairaus tai vamma. Liitot korostavat, että työnantajan tulee erityisesti kiinnittää huomiota työntekijän työkykyyn. On tärkeää selvittää työntekijän työkyky ennen työn aloittamista. Työkykyarviossa otetaan kantaa siihen, kuinka suuri osa työntekijän työkyvystä on jäljellä ja mitä mahdollisia rajoituksia työntekijän työnteolle on.

Liitot muistuttavat, että työntekijän työkyvyssä tapahtuvaa kehitystä tulee seurata myös työsuhteen aikana ja huomioida kehitys myös työsuhteen ehdoissa.

Työkykyarviossa huomioidaan tarvittaessa myös mahdollinen apuvälineiden tarve.

6. Työntekijän muut työsuhteen ehdot määräytyvät työehtosopimuksen mukaisesti.

LIITE 2 RAPORTOINTILOMAKE

Työkeskuksen nimi:

Mitä kyseinen työkeskus tekee?

Minkälaisia työtehtäviä liitteen 1 mukaisissa tehtävissä työskentelevät työntekijät tavanomaisesti tekevät?

Kuinka monta työntekijää liitteen 1 piirissä on?

1-10 11-30 31-50 51-100

Miten osatyökykyiset työntekijät on huomioitu työturvallisuus- ja työterveysriskien arvioinnissa?

Miten työntekijöiden työkykyä seurataan?

Miten työntekijöiden työssään mahdollisesti tarvitsemien apuvälineiden tarve arvioidaan?

Miten työntekijöitä koulutetaan ja perehdytetään?

Miten työntekijöiden työn ohjaaminen on järjestetty?

Miten työntekijän työssä suoriutumista käsitellään työntekijän kanssa?

Päiväys:

Yhteyshenkilön tiedot:

**LIITE 3 TYÖKESKUKSIA KOSKEVAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN
11.2.2022-31.1.2024 PALKKASOPIMUS**

1 § Palkkaryhmittely

1. Työkeskuksen työntekijöiden palkkaus määräytyy palkkausryhmittäin seuraavasti:

Palkkaryhmä 4

- työ edellyttää useampien osastolla esiintyvien työtehtävien osaamista tai erittäin hyvää ammattitaitoa tietyissä tehtävissä
- työ suoritetaan yleensä itsenäisesti, mutta tiettyjä ohjeita voidaan antaa. Työntekijä päättää useimmiten työn suorittamismenetelmää ja työnkulun muutoksia koskevista kysymyksistä
- vaaditaan hyvää huolellisuutta, jotta asetetut tavoitteet tarkkuudessa ja laadussa saavutetaan

Palkkaryhmä 5

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

Palkkaryhmä 6

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

Palkkaryhmä 7

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

Palkkaryhmä 8

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

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

2 § Aikapalkat

Työkeskusten tuntipalkkaisten työntekijöiden ohjetuntipalkat ovat 1.5.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavat:

Palkkaryhmä	euroa
4	8,54
5	8,90
6	9,51
7	10,27
8	11,21

Eläkettä nauttivan työntekijän palkkaehdoista voidaan sopia erikseen.

3 § Sosiaalisesti yritykseksi muuttuneiden työkeskusten työntekijöiden palkkaus

1. Palkkaryhmät

Palkkaryhmä 1

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

Palkkaryhmä 2

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

Palkkaryhmä 3

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

Palkkaryhmä 4

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

Palkkaryhmä 5

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

Palkkaryhmä 6

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

Palkkaryhmä 7

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

Palkkaryhmä 8

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

Työolosuhteet otetaan huomioon yhtenä vaativuustekijänä.

2. Sosiaalisesti yritykseksi muuttuneessa työkeskuksessa työskentelevien työntekijöiden tuntipalkat ovat 1.5.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavat:

Palkkaryhmä	euroa
P 1	8,54
P 2	8,90
P 3	9,51
P 4	10,28
P 5	11,20
P 6	11,70
P 7	12,62
P 8	13,68

4 § Ilta- ja yötyö

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

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

5 § Työkohtaiset ja olosuhdelisät

Työntekijälle maksetaan sovittuja työkohtaisia ja olosuhdelisiä.

Pöytäkirjamerkintä:

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

6 § Harjoittelijoiden ja oppisopimuskoulutuksessa olevien työntekijöiden palkkaus

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

Oppisopimussuhteessa olevalla työntekijällä tarkoitetaan oppisopimuslain mukaisessa oppisopimuskoulutussuhteessa olevaa työntekijää.

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

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

7 § Palkkausta koskevat erityismääräykset

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

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

8 § Voimassaoloaika

Voimassaoloaika on sama kuin varsinaisen työehtosopimuksen.

Helsingissä 11.päivänä helmikuuta 2022

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY

LIITE 4 HENKILÖSTÖN EDUSTAJAT JA TIEDOTUSTOIMINTA

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

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

LUOTTAMUSMIEHEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN ASEMA

Vapautus työstä

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

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

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

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

Ansionmenetyksen korvaaminen

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

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

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

Asema

Työsuhde

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

Toimitilat

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

Palkka- ja siirtosuoja

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

Ammattitaidon ylläpitäminen

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

Liikkeen luovutus

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

Työsuhdeturva

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

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

Yksilösuoja

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

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

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

Ehdokassuoja

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

Jälkisuoja

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

Korvaukset

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

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

Varamiehet

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

HENKILÖSTÖN KESKINÄINEN TIEDOTUSTOIMINTA JA KOKOUSTEN JÄRJESTÄMINEN

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

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

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

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

Ilmoitustaulun sisällöstä ja hoidosta vastaa ilmoittaja.

LIITE 5 KOULUTUSMÄÄRÄYKSET

Ammatillinen koulutus

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

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

Yhteinen koulutus

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

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

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

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

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

Ay-koulutus, työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

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

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

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

Korvaukset

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

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

Sosiaaliset edut

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

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