

TTES:n muuttuneet määräykset

Yleinen osa

1 § Sopimuksen soveltamisala

1 mom. Yleistä

Tämä sopimus koskee jäljempänä mainituin rajoituksin kuntien ja kuntayhtymien palveluksessa olevia työntekijöitä, joiden palkkaus ja palkkaustapa on määritetty heidän työtehtäviensä perusteella tämän työehtosopimuksen 30 §:n mukaan.

Soveltamisohje

Työehtosopimus ei koske henkilöitä, jotka ovat työkokeilussa tai työhön valmistuksessa taikka muuten sellaisessa asemassa, ettei heitä voida pitää työntekijöinä.

2 mom. Työaikalain ulkopuoliset työntekijät ja maataloustyöntekijät

Työaikalain 2 §:ssä tarkoitettuja töitä suorittaviin (työaikalain ulkopuolisiin) työntekijöihin ja maataloustyöntekijöihin sovelletaan vain tämän työehtosopimuksen 3–7 §:n ja 37–66 §:n määräyksiä sekä soveltuvin osin myös 27–36 §:n mukaisia palkkausperusteita.

3 mom. Metsätyöntekijät

Työaikalain ulkopuolisiin metsätyöntekijöihin sovelletaan vain tämän työehtosopimuksen 3–7 §:n, 37–38 §:n, 44 § 3 momentin ja 45–74 §:n sekä soveltuvin osin 32 §:n 5 momentin ja 35 §:n määräyksiä.

Työaikalain ulkopuolisten metsätyöntekijöiden työajan lyhennys määräytyy soveltuvin osin metsä- ja uittoalalla voimassa olevan työajan lyhentämisestä tehdyn sopimuksen mukaan, kuitenkin siten, että lyhennys on 16 tuntia mainitun sopimuksen mukaista vuosityöajan lyhennystä pienempi.

Metsätyöntekijältä, joka työskentelee sekä työaikalain ulkopuolisesa että työaikalain alaisessa työssä ja joka on saanut tämän työehtosopimuksen 9 §:ssä tarkoitettua ns. työajan lyhennystä, vähennetään tämä lyhennys kalenterivuoden päättymiseen mennessä edellisessä kappaleessa mainitusta työajan lyhennyksestä.

Sekä työaikalain ulkopuolisen että työaikalain alaisen metsätyöntekijän kulkemiskorvaus määräytyy metsäalan työehtosopimuksen mukaisena.

Soveltamisohje

Työaikalain ulkopuolista työtä ovat metsätyö, metsänparannustyö, uittotyö ja niihin liittyvä työ, Metsätyötä on mm. energiapuun korjuu ja puiden kaato (myös metsänhoidollinen).

Työaikalain alaisiin metsätyöntekijöihin sovelletaan (kulkemis- korvausta lukuun ottamatta) kaikilta osin tätä työehtosopimusta.

Työaikalain alaista työtä on maastossa tehtävä koneellinen metsä-, metsänparannus- ja puutavaran lähikuljetustyö sekä metsänhoitotyö, metsänistutus, ns. risusavottatyö ja muualla kuin maastossa tapahtuva puutavaran valmistus ja käsittely.

4 mom. Vammaisten työllistymistyötä tekevät työntekijät

Sosiaalihuoltolain (710/1982) 27 d §:n 3 momentissa tarkoitettua vammaisten työllistymistyötä tekeviin työntekijöihin sovelletaan työehtosopimuksen määräyksiä liitteessä 5 mainituin poikkeuksin.

2 § Paikallinen sopiminen

Tätä sopimusta ei sovelleta siltä osin, kuin pääsopimuksen 12 §:n 1 momentin nojalla on paikallisesti sovittu poikettavaksi tämän sopimuksen määräyksistä.

Paikallisella sopimuksella ei voida kuitenkaan poiketa tämän sopimuksen **määräyksistä, jotka koskevat**

- säännöllisen työajan keskimääräistä pituutta,
- vuosiloman pituutta,
- **sairauspoissaoloetuuksia, ja**
- **äitiys-, raskaus- ja vanhempainvapaetuuksia** koskevista määräyksistä eikä
- liitteen 4 mukaisten osaurakkahinnoittelujen rakennetta.

Paikallisella sopimuksella ei saa myöskään sopia työntekijän palkkaa tämän sopimuksen liitteessä 1 tarkoitetun perustuntipalkkaryhmän alinta perustuntipalkkaa pienemmäksi.

Jos kunnan/kuntayhtymän ylläpidettäväksi siirretään toisen kunnan/kuntayhtymän, valtion tai yksityisen yhteisön ylläpitämä laitos tai toimintayksikkö, siirtyvän henkilöstön vuosiloman pituudesta voidaan sopia tämän sopimuksen vuosilomamääräyksistä poikkeavasti.

Soveltamisohje

Palkkakustannusten alentamisesta sovittaessa tulee alennus kohdistaa ensisijaisesti muihin palkkatekijöihin kuin perustuntipalkkoihin.

~~Pääsopimuksen 13 §:n 1 momentin mukaan siinä olevia määräyksiä toisin sopimisesta ei noudateta, mikäli valtakunnallisessa työehtosopimuksessa on sovittu omilla erityismääräyksillä paikallisesta sopimisesta. Tällöin sovelletaan valta-~~

kunnallisen työehtosopimuksen määräyksiä.

Pääsopimuksen lakattua olemasta voimassa noudatetaan, mitä 3.4.2008 allekirjoitetussa virka- ja työehtosopimuksessa pääsopimuksen määräysten noudattamisesta on määrätty.

3 § Työsuhteen alkaminen

1 mom. Yleistä

Työnantajalla on oikeus ottaa ja erottaa työntekijä sekä johtaa ja valvoa työntekoa.

2 mom. Työsopimus

Työhönoton tulee yleensä tapahtua kirjallisella työsopimuksella. Työsopimukset on pyrittävä tekemään kirjallisesti ja niin tarkasti, että kaikki työsuhteen määrittelyyn vaikuttavat seikat käyvät ilmi. Asianomaisella luottamusmiehellä on oikeus tarkastaa kirjalliset työsopimukset.

Soveltamisohje

Työsopimus tulee pääsääntöisesti tehdä kirjallisesti. Suullisesti se voidaan tehdä silloin, kun siihen on perusteltua aihetta esimerkiksi työsuhteen lyhytaikaisuuden vuoksi.

Työsopimuslain työsopimuksen tekemiseen liittyviä säännöksiä ei ole otettu tämän sopimuksen osaksi, mutta ne on tämän sopimuksen käyttämisen helpottamiseksi tarpeellisin osin kopioitu sopimuksen loppuun siinä muodossaan, kuin ne olivat sopimuksen mennessä painettavaksi.

Määräaikaisen työsopimuksen tekemisen edellytyksistä on säädetty työsopimuslaissa.

3 mom. Lääkärintodistuksen esittäminen

Työntekijän on palvelukseen tullessaan vaadittaessa esitettävä hyväksyttävä lääkärintodistus terveydentilastaan. Lääkärintodistusta ei vaadita, mikäli jo ennestään kunnan tai kuntayhtymän palveluksessa oleva työntekijä siirtyy samanluonteiseen uuteen tehtävään ja hän on palvelukseen tullessaan esittänyt hyväksyttävän lääkärin- todistuksen.

Soveltamisohje

Lääkärintodistuksen esittämisvelvollisuudesta tulee ilmoittaa työntekijälle työsopimusta tehtäessä. Mikäli työntekijä ei toimita hyväksyttävää lääkärintodistusta tai lääkärintodistus osoittaa, ettei työntekijä ole terveydentilansa puolesta soveltuva työhön, voidaan työsuhde päättää, jos työsopimuslain koeaikapurkua, irtisanomista tai purkua koskevat edellytykset täyttyvät (viittausmääräys).

4 mom. Työsuhteen ja siihen liittyvien oikeuksien alkaminen

Työsuhteen ja siihen perustuvien oikeuksien katsotaan alkavan siitä päivästä, jolloin työntekijä tosiasiallisesti ryhtyy työhön.

4 § Työntekijän lomauttaminen

1 mom. Yleistä

Työntekijän lomauttaminen määräytyy kulloinkin voimassa olevan työsopimuslain ja työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain säännösten (viittausmääräys) mukaisesti kuitenkin ottaen huomioon, mitä jäljempänä 2–5 momentissa on asiasta määrätty. Lomauttamista koskevia säännöksiä ei ole otettu tämän sopimuksen osaksi.

2 mom. Työvoiman vähentämjärjestys (taloudelliset ja tuotannolliset syyt)

Taloudellisesta tai tuotannollisesta syystä johtuvan lomauttamisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi lomautetaan kunnan tai kuntayhtymän toiminnalle tärkeitä työntekijöitä ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä. Jos työntekijät ovat näillä perusteilla saman- arvoisia, kiinnitetään huomiota myös työntekijän huoltovelvollisuuden määrään ja palvelussuhteen kestoaikaan.

3 mom. Lomautusilmoitus

Työnantajan on lomauttaessaan noudatettava vähintään 1 kuukauden ilmoitusaikaa.

Soveltamisohje

Lomautusilmoitusaika on pitempi kuin työsopimuslain mukainen ilmoitusaika.

Lomautusilmoituksen antamisesta on säädetty työsopimuslain 5:4 §:ssä.

Työnantajalla ei ole työntekijää lomauttaessaan ilmoitusvelvollisuutta työsopimuslaissa tarkoitetuissa tapauksissa, joissa työnantajalla ei ole muun syyn kuin lomautuksen vuoksi lomautusaikaan kohdistuvaa palkanmaksuvelvollisuutta tai joissa työnteon este johtuu työsopimuslaissa tarkoitetuista tapauksista.

Lomautusta ei voi määrätä alkamaan eikä päättymään työntekijän vapaapäivänä. Lomautuksen tulee siten alkaa ja päättyä sellaisena päivänä, joka ilman lomautusta olisi ollut työntekijän työpäivä.

4 mom. Lomautuksen alkamisen siirtäminen

Jos työnantajalle ilmaantuu lomautusilmoitusaikana uutta, tilapäistä työtä, työnantaja voi siirtää lomautuksen alkamisajankohtaa ilmoitettua myöhemmäksi. Lomautuksen alkamisajankohtaa voidaan tällä perusteella siirtää vain kerran uutta lomautusilmoitusta antamatta ja enintään sen verran, kuin lomautusilmoitusaikana ilmaantunut työ kestää.

5 § Osa-aikaistaminen ja työsuhteen päätyminen

1 mom. Yleistä

Työsopimuksen osa-aikaistaminen, päätyminen ja päättämismenettely määräytyvät työsopimuslain ja työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain asianomaisten säännösten mukaisesti (viittausmääräys) ellei jäljempänä 2–3 momentissa ole toisin määrätty.

2 mom. Työvoiman vähentämisjärjestys (taloudelliset ja tuotannolliset syyt)

Irtisanoessaan työntekijöitä taloudellisista tai tuotannollisista syistä työnantajan on noudatettava, mitä edellä 4 §:n 2 momentissa on määrätty työvoiman vähentämisjärjestyksestä.

3 mom. Irtisanomisajat

Työnantajan irtisanoessa työntekijän työsopimuksen irtisanomisaika on vähintään

- 14 päivää jos palvelussuhde on jatkunut enintään vuoden
- 1 kuukausi, jos palvelussuhde on jatkunut keskeytyksettä yli vuoden, mutta enintään 4 vuotta
- 2 kuukautta, jos palvelussuhde on jatkunut keskeytyksettä yli 4 vuotta mutta enintään 8 vuotta
- 4 kuukautta, jos palvelussuhde on jatkunut keskeytyksettä yli 8 vuotta mutta enintään 12 vuotta
- 6 kuukautta, jos palvelussuhde on jatkunut keskeytyksettä yli 12 vuotta.

Työntekijän irtisanoessa työsopimuksensa irtisanomisaika on vähintään

- 1 kuukausi, jos palvelussuhde on jatkunut keskeytyksettä yli 5 vuotta
- muussa tapauksessa 14 päivää.

Irtisanomisaika alkaa kulua sitä päivää seuraavasta päivästä, jona irtisanominen on annettu tai saatettu tiedoksi. Työntekijän pyynnöstä tai suostumuksella voidaan noudattaa lyhyempää irtisanomisaikaa kuin edellä on määrätty.

Soveltamisohje

Laskettaessa palvelussuhteen kestoaikaa, jonka perusteella irtisanomisaika määräytyy, otetaan huomioon vain se aika, minkä työntekijä on ollut keskeytyksittä työnantajan palveluksessa työ- tai virkasuhteessa. Virkasuhteessa palveltu aika otetaan työntekijällä huomioon vain, jos henkilö on välittömästi siirtynyt virkasuhteesta työsuhteeseen. Esimerkiksi perhevapaat, äitiysvapaa, asevelvollisuus tai opintovapaa eivät katkaise palvelussuhdetta. Asevelvollisena palveltua aikaa ei kuitenkaan lueta palvelussuhteen kestoajaksi.

6 § Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyminen

Työsuhde lakkaa ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa, kun asianomainen eläkelaitos on päätöksellään myöntänyt työntekijälle työkyvyttömyyseläkkeen sen kalenterikuukauden päättyessä, jonka aikana työntekijän ehdoton oikeus sairausajan palkan saamiseen jäljempänä 61–62 §:ssä olevien määräysten mukaan on päättynyt, tai jos työnantaja on saanut mainitusta eläkepäätöksestä tiedon myöhemmin, tiedoksisaantikuukauden päättyessä.

Soveltamisohje

Edellä oleva määräys ei koske KELA:n myöntämää työkyvyttömyyseläkettä.

Työntekijän eroamisistä on säännös työsopimuslain 6:1a §:ssä (viittausmääräys).

7 § Pakollinen työharjoittelu

Henkilöstön lomauttaminen tai irtisanominen ei estä ottamasta palvelukseen tai pitämästä työssä työntekijää, joka suorittaa koulutukseen liittyvää ennakkoharjoittelua, koulutukseen sisältyvää harjoittelua tai erikoistumisharjoittelua.

Soveltamisohje

Edellä olevan määräyksen lisäksi työntekijöiden lomautusperusteista ja taloudellisista tai tuotannollisista irtisanomisperusteista ei ole sovittu tällä työehtosopimuksella.

Työaika

8 § Yleistä

Sen lisäksi, mitä työaikalaissa ja muissa tämän sopimuksen piiriin kuuluvien työntekijäin työaikaa rajoittavissa laeissa on säädetty, työaikojen suhteen noudatetaan tähän sopimukseen sisältyviä määräyksiä.

9 § Työaika työaikalain 5 §:n mukaisessa päivätyössä ja kaksivuorotyössä

1 mom. Säännöllinen työaika

Säännöllinen työaika on osa-aikaisia työntekijöitä lukuun ottamatta 7–8 tuntia vuorokaudessa, ellei kunnallisten toimintojen erityisluonne muuta edellytä ja 38 tuntia 15 minuuttia viikossa.

Soveltamisohje

Viikkotyöaika sijoitetaan työvuoroluetteloon esim. seuraavasti:

| Ma | Ti | Ke | To | Pe | La | Su |
|----|----|----|------|----|----|----|
| 8 | 8 | 8 | 7:15 | 7 | – | – |

Jos kunnallisten toimintojen erityisluonne on sellainen, ettei edellä mainitunlaisen työvuoroluettelon soveltaminen ole tarkoituksenmukaista, voidaan esimerkiksi kaksivuorotyössä tai käytettäessä keskimääräistä viikkotyöaikaa noudattaa muunkinlaista menettelyä.

2 mom. Arkipyhäviikkojen työaika

Uudenvuodenpäivä, loppiainen, pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä, vapunpäivä, helatorstai, juhannusaatto, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, joulupäivä ja tapaninpäivä ovat ylimääräisiä vapaapäiviä, milloin se työn luonne huomioon ottaen on mahdollista.

Milloin edellä mainittu päivä sattuu muuksi päiväksi kuin lauantaiksi tai sunnuntaiksi, asianomaisen viikon tai työaikajakson työaika on 7 tuntia 39 minuuttia edellä 9 §:n 1 momentissa sanottua viikoittaista työaikaa lyhyempi. Muut arkipyhät eivät lyhennä asianomaisen viikon tai työaikajakson työaikaa.

Soveltamisohje

Mikäli arkipyhäviikolla on yksi arkipyhä, säännöllinen työaika 30 tuntia 36 minuuttia toteutuu esim. siten, että viikon kaksi ensimmäistä

työpäivää ovat 8 tunnin, kolmas 7 tunnin 36 minuutin ja viimeinen työpäivä 7 tunnin pituinen.

Mikäli jouluviikolla on kaksi arkipyhää, säännöllinen työaika 22 tuntia 57 minuuttia toteutuu esim. siten, että viikon ensimmäinen työpäivä on 8 tunnin, toinen 7 tunnin ja 57 minuutin ja kolmas 7 tunnin pituinen.

Jos arkipyhiä on kolme, säännöllinen työaika 15 tuntia 18 minuuttia toteutuu esim. siten, että viikon ensimmäinen työpäivä on 8 tunnin ja toinen 7 tunnin 18 minuutin pituinen.

3 mom. Tasoittumisjakso

Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan vähintään 6 tunnin ja enintään 9 tunnin vuorokautista työaika noudattaen järjestää myös siten, että se on keskimäärin edellä 1 momentissa sanotun mukainen enintään 6 viikon pituisena ajanjaksona, edellyttäen, että työtä varten on ennakolta ja asianmukaisella tavalla tiedoksi annettu työ- vuoroluettelo, jonka mukaan viikoittainen säännöllinen työaika tasoittuu sanottuun keskimäärään.

Soveltamisohje

Tätä tasoittumisjärjestelmää ei voida käyttää kaksivuorotyössä.

4 mom. Poikkeavat työaikajärjestelyt

Jos säännöllinen työaika on tarpeen järjestää tilapäisesti tai pysyväisluonteisesti tässä sopimuksessa määrätyistä yleisistä työajoista poikkeavasti, on asiasta sovittava työntekijän tai asianomaisen luottamusmiehen kanssa. Tässä tarkoitettussa työaikajärjestelyssä säännöllisen työajan pituuden tulee tasoittua keskimäärin tämän sopimuksen mukaiseksi enintään vuoden aikana. Jos järjestelyn tarkoituksena on jonkin arkipyhäviikon välipäivän ”sisääntekeminen”, sisään- tekoajalta ei makseta mahdollisia työaikakorvauksia eikä tämän työehtosopimuksen mukaista sunnuntaityökorvausta.

5 mom. Työaikapankki

Kunnassa tai kuntayhtymässä voidaan ottaa käyttöön työaikapankki sopimalla sen käyttöönotosta ja ehdoista kunnallisen pääsopimuksen 13 §:n mukaisella paikallisella sopimuksella.

Työaikapankilla tarkoitetaan vapaaehtoisuuteen perustuvaa järjestelmää, jolla vapaa-ajaksi muutettuja rahamääräisiä etuuksia voidaan säästää pidettäväksi vapaana pidemmällä aikavälillä.

Paikallisessa sopimuksessa tulee määritellä ainakin sopimuksen piiriin kuuluva henkilöstö, pankkiin siirrettävät erät ja korvaukset, työaikapankin vapaa-aikasaldon enimmäismäärät, työaikapankkivapaan pitämisen ehdot, pankkiin kertyneen vapaan korvaaminen rahassa sekä menettelytavat työaikapankkiin liittyessä ja irtauduttaessa siitä.

Soveltamisohje

Sopijaosapuolet ovat antaneet tarkemmat työaikapankkia koskevat ohjeet. Nämä ohjeet eivät ole osa kunnallista tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimusta.

10 § Vuorotyön määritelmä

Vuorotyössä tulee vuorojen säännöllisesti vaihtua ja ennakolta sovituin ajanjaksoin muuttua.

Uima- ja urheiluhalleissa ja muissa niiden kaltaisissa laitoksissa, urheilukentillä, liikennelaitoksissa sekä katujen ja yleisten teiden puhtaanapitotöissä voidaan säännöllinen työaika vuorotyössä järjestää myös siten, että vuorot eivät aina säännöllisesti vaihdu, vaan menevät esimerkiksi osittain päällekkäin kuitenkin enintään yhden tunnin.

Soveltamisohje

Vuorojen vaihtumisella tarkoitetaan sitä, että esim. aamuvuoroa seuraa välittömästi iltavuoro.

Vuorojen muuttumisella tarkoitetaan sitä, että työntekijän oltua esim. viikon aamuvuorossa hän työskentelee seuraavan viikon iltavuorossa.

Esimerkki

Työ on järjestetty siten, että maanantaista perjantaihin tehdään aamuvuoro kello 7–15 ja iltavuoro kello 15–23 sekä lauantaisin ja sunnuntaisin vain yksi ”vuoro” kello 9–17. Tällöin maanantaista perjantaihin tehty työ on kaksivuorotyötä ja lauantaina sekä sunnuntaina tehty työ on päivätyötä. Edellä esitetyllä on merkitystä mm. vuorotyölisistä ja sunnuntaityökorotusta maksettaessa.

11 § Varallaolo**1 mom. Vapaamuotoinen varallaolo**

Työnantajalla on oikeus järjestää, tarvittaessa ammattiyhdistyksen kanssa siitä sovittuaan, sellaista varallaoloa, jonka aikana työntekijä voi työnantajan määräämissä puitteissa vapaasti valita olinpaikkansa, mutta on velvollinen ilmoittamaan työnantajalle, mistä hänet voidaan tarvittaessa kutsua työhön. Työntekijälle maksetaan tällaisesta varallaoloajasta 20–30 %:n suuruinen korvaus, joka lasketaan 35 §:n 1 momentin keskituntiansion mukaan.

2 mom. Sopiminen työntekijän kanssa

Mikäli työntekijän työsuhde on alkanut 1.2.2003 tai sen jälkeen, vapaamuotoisesta varallaolosta sovitaan työntekijän kanssa.

3 mom. Asuntovarallaolo

Jos työntekijän on sopimuksen mukaan oleskeltava asunnossaan, josta hänet voidaan tarvittaessa kutsua työhön, hänelle on tällaisesta varallaolosta suoritettava 50 %:n suuruinen korvaus 35 §:n 1 momentin keskituntiansion mukaan.

Asunnolla tarkoitetaan tässä työntekijän varsinaista asuntoa ja kotia.

4 mom. Varallaoloon liittyvät oikeudet ja velvollisuudet

Jos tarkoituksena on muuttaa aikaisempaa varallaolokäytäntöä, neuvotellaan ao. työntekijöiden tai heidän edustajien kanssa varallaoloon liittyvistä oikeuksista ja velvollisuuksista.

Soveltamisohje

Varallaoloaikaa ei lueta työaikaan.

12 § Työaika keskeytymättömässä kolmivuorotyössä**1 mom. Soveltamisala ja säännöllinen työaika**

Tämän pykälän määräyksiä sovelletaan työaikalain 5 §:n mukaisesti järjestettyyn työhön, jota suoritetaan kaikkina vuorokauden tunteina viikon jokaisena päivänä ja jossa työvuoron ja vuorokauden säännöllisen työajan pituus on 8 tuntia ja keskimäärin 36 tuntia viikossa enintään vuoden pituisena ajanjaksona ja jossa työvuorot säännöllisesti vaihtuvat ja määräajoin muuttuvat.

Soveltamisohje

Tarkoituksenmukaisin vuoden pituinen työajan tasoittumisjakso on 1.5.–30.4., koska vuosiloma tulee antaa ajalla 2.5.–30.4. ja vuosityöaika määräytyy vuosiloman pituuden mukaan.

2 mom. Vuosityöaika

Vuosityöaika määräytyy vuosiloman pituuden mukaan seuraavasti:

| Vuosilomaoikeus | Vuosityöaika |
|--------------------|----------------------------------|
| 28 vuosilomapäivää | 1 678,4 tuntia = 209,8 työvuoroa |
| 30 vuosilomapäivää | 1 664,0 tuntia = 208,0 työvuoroa |
| 38 vuosilomapäivää | 1 606,4 tuntia = 200,8 työvuoroa |

Jos vuosiloman pituus ylittää tai alittaa edellä mainitut vuosiloman pituudet, vuotuinen työaika on kutakin ylittävää vuosilomapäivää kohden 7,2 tuntia edellä mainittuja vuosityöaikoja lyhyempi ja vastaavasti alittavaa vuosilomapäivää kohden 7,2 tuntia pitempi.

Työaika tasoittuu edellä mainittuihin vuosityöaikoihin viidessä vuodessa.

Vuosityöajat koskevat vain koko tasoittumisjakson keskeytymätöntä kolmivuorotyötä tekeviä.

3 mom. Työvuorokauden ja työviikon alkaminen

Työvuorokausi alkaa aamuvuoron alkaessa ja työviikko maanantaina aamuvuoron alkaessa.

4 mom. 5-vuorojärjestelmä

Keskimäärin 36 tunnin viikoittainen työaika toteutetaan 5-vuorojärjestelmällä, tarpeen vaatiessa käytetään 4-vuorojärjestelmää.

Työntekijälle annetaan viikkolevon ja viikon toisen vapaapäivän lisäksi seitsemää säännöllisenä työnä tehtyä työvuoroa kohden yksi ylimääräinen (8 tunnin) vapaapäivä työajan tasaamiseksi keskimäärin 36 tuntiin viikossa vuoden aikana. Viikkolepo, viikon toinen vapaapäivä ja ylimääräinen vapaapäivä on sisällytettävä vuosittain laadittavaan 5-vuorojärjestelmään.

Tasoittumisjakson aikana tilapäisesti keskeytymättömässä kolmivuorotyössä olevalle työntekijälle annetaan ylimääräisiä vapaapäiviä edellä 2 kappaleessa sanotuin tavoin. Ylimääräisten vapaapäivien antamisajankohdista sovitaan paikallisesti.

Soveltamisohje

5-vuorojärjestelmässä yhtä työtä hoitaa viisi henkilöä. Heistä kolme on työssä vuorokauden aikana ja kahdella on vapaapäivä.

Vuosilomat kiertävät.

5-vuorojärjestelmä rakentuu seuraavaan työtuntilaskelmaan:
Mikäli laitos käy koko vuoden keskeytymättömässä kolmivuorotyössä, vuotuinen käyntiaika on 365×24 tuntia = 8760 tuntia.

5-vuorojärjestelmässä yhden vuoron vuotuinen työaika on 8760 tuntia: $5 = 1752$ tuntia eli 219 työvuoroa.

Koska koko tasoittumisjakson keskeytymättömässä kolmivuorotyössä työskentelevälle työntekijälle on sovittu vuosiloman pituudesta riippuva vuosityöaika, merkitään esimerkiksi työntekijälle, jonka vuosilomaoikeus on 30 työpäivää ja vuotuinen työaika 1664 tuntia työvuoroluetteloon työvuoron sijaan vapaata seuraavasti:

$1752 - 1664 = 88$ tuntia = 11 vapaapäivää eli vuotuinen työvelvoite on yhteensä $219 - 11 = 208$ työvuorota.

Vastaavasti, jos vuosityöaika on 1678,4 tuntia tai 1606,4 tuntia, vapaapäivää merkitään seuraavasti:

$1752 - 1678,4 = 73,6$ tuntia. 72 tuntia = 9 vapaapäivää, joten vuotuinen työvelvoite on yhteensä $219 - 9 = 210$ työvuorota. Jäljelle jäävä 1,6 tunnin vapaavelka tasoitetaan viiden vuoden kuluessa.

$1752 - 1606,4 = 145,6$ tuntia. 18 vapaapäivää = 144 tuntia, joten vuotuinen työvelvoite on yhteensä $219 - 18 = 201$ työvuorota. Jäljelle jäävä 1,6 tunnin vapaavelka tasoitetaan 5 vuoden kuluessa.

Työvuoroluettelo laaditaan käyttäen 20 vuorokauden jaksoja. Kussakin jaksossa on 12 työvuorota sekä 8 vapaapäivää. Näin laaditussa työvuoroluettelossa tulee kunkin työntekijän viikoittaiseksi keskimääräiseksi työajaksi 33,6 tuntia, joka saadaan kun viikon käyntitunnit jaetaan työntekijöiden lukumäärällä eli $168:5 = 33,6$ tuntia. Koska viikon keskimääräisen säännöllisen työajan tulee olla 36 tuntia jää keskimääräiseksi työntekijäkohtaiseksi ”työvelaksi” 2,4 tuntia viikossa. Edellä mainitun vuoksi vuosilomat sijoitetaan työvuoroluetteloon sekä työvuorojen että vapaapäivien päälle siten, että vuotuiset työajat toteutuvat. Vuotuisen työajan tasoittumiseksi saattaa olla tarpeen teettää täytevuoroja.

Keskeytymättömän kolmivuorotyön yleiset edellytykset täyttävät muunkinlaiset työvuoroluettelot ovat mahdollisia.

Mikäli henkilö siirtyy pysyvästi kesken tasoittumisjakson muuhun työaikamuotoon tai palvelussuhde päättyy kesken tasoittumisjakson, työajan vajeus teetetään täytevuoroina ja pitämättömät vapaapäivät pyritään antamaan ennen työaikamuodon vaihtumista tai palvelussuhteen päättymistä. Mikäli pitämättömiä vapaapäiviä ei voida antaa, maksetaan kultakin pitämättömältä vapaapäivältä 35 §:n 1 momentin mukaan laskettu palkka kahdeksalta tunnilta.

Työaikamuodon vaihtuessa tilapäisesti ja siirtymäviikolta työajan jäädessä vajeaksi, varataan työntekijöille mahdollisuus tehdä vajeus arkipäivänä säännöllisenä päivätöinä.

5 mom. Kolmivuorotyölisä ja sen maksaminen

Keskeytymätöntä kolmivuorotyötä tekeväälle työntekijälle suoritetaan jokaiselta tässä työaikamuodossa työskentelemältään säännöllisen työajan tunnilta kolmivuorotyölisä, jonka suuruus on 7,4 % työntekijän 35 §:n 1 momentin mukaisesta keskituntiansiosta. Ansaitut lisät maksetaan palkkakaussittain. Paikallisesti voidaan sopia muusta maksamisajankohdasta käytettävän vuorojärjestelmän tarpeiden mukaan.

Kolmivuorotyölisää ei kuitenkaan makseta sellaiselle työntekijälle, joka on tasoittumisjakson aikana työskennellyt keskeytymättömässä kolmivuorotyössä vähemmän kuin 7 työvuorota.

Kolmivuorotyölisää ei myöskään makseta jäljempänä 6 momentin mukaisilta poissaoloajoilta.

6 mom. Työajan veroiset poissaolot

Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä tehdyiksi säännöllisiksi työvuoroiksi lasketaan vuosilomaa lukuun ottamatta sellaiset poissaolopäivät, joilta työntekijällä on oikeus palkkaan sekä kerrallaan enintään 7 kalenteripäivän pituiset työnantajan luvalla pidetyt palkattomat poissaolopäivät.

7 mom. Muussa työaikamuodossa työskentelyn vaikutus vuosityöaikaan

Vuosityöaika pidennetään 1 työvuorolla (8 tunnilla) jokaista muussa työaikamuodossa työskenneltyä 136 tuntia kohti.

Määräys koskee esimerkiksi tilannetta, jossa pääsääntöisesti keskeytymätöntä kolmivuorotyötä tekevä siirtyy tilapäisesti seisokin vuoksi tekemään päivätyötä. Tilapäisen siirron ajan noudatetaan päivätyötä koskevia määräyksiä.

Jotta vuosityöaika pidennetään 16 tunnilla, muussa työaikamuodossa on tullut työskennellä vähintään 272 tuntia.

8 mom. Vuoroylityön ja vuorolisätyön määritelmä ja niiden korvaaminen

Vuuroylityötä on työ, jota tehdään tasoittumisjakson aikana vuorolisätyön lisäksi ja joka ei ole vuorokautista eikä viikoittaista ylityötä.

Vuuroylityöltä maksetaan 100 % korotettu tuntipalkka.

Soveltamisohje

Osan tasoittumisjaksoa (1.5.–30.4.) kolmivuorotyötä tekevän vuoroylityökynnys on myös 104 tuntia tasoittumisjakson aikana.

Vuurolisätyöksi katsotaan työvuoroluettelon mukaisina vapaapäivinä tehdyt työtunnit, joita ei ole ennalta merkitty täytevuoroiksi ja jotka eivät ylitä 104 tuntia tasoittumisjakson kuluessa eivätkä ole vuorokautista tai viikoittaista ylityötä.

Vuurolisätyöajalta maksetaan 65 % korotettu tuntipalkka.

Esimerkki

Kolmivuorotyötä tekevä työskentelee vapaapäivänään lauantaina klo 15–07. Ensimmäiset 8 tuntia ovat vuorolisätyötä (65 %) ja seuraavat 8 tuntia vuorokautista ylityötä (2 t 50 % ja 6 t 100 %). Iltavuorossa

klo 15–23 maksetaan iltavuorolisä ja yövuorossa klo 23–07 yövuorolisä, jotka ovat mukana tuntipalkassa, josta lasketaan ylityökorvaus ja sunnuntaityökorvaus (klo 18–07).

9 mom. Työvuoroluettelo

Työvuoroluettelo on noudatettava, jollei ole perusteltua syytä sen muuttamiseen. Muutokseen on pyrittävä mikäli mahdollista hankkimaan asianomaisen työntekijän suostumus ja asiasta on joka tapauksessa mahdollisimman pian ja olosuhteisiin soveltuvalla tavalla ilmoitettava sille, jota muutos koskee.

Jos työntekijä pakottavan esteen vuoksi ei voi saapua vuorollaan työhön, hänen on mahdollisimman pian saatettava asia esimiehensä tietoon. Työvuorosta pois jäävän tai jääneen tilalle pyritään saamaan ensisijaisesti muu kuin työvuoronsa juuri lopettanut työntekijä.

10 mom. Vuosiloma

Työntekijä, joka työskentelee pysyvästi keskeytymättömässä kolmi-vuorotyössä ja jonka työaika määräytyy vuosityöaikana, ansaitsee täysimääräisen vuosiloman.

13 § poistettu

14 § Työviikon ja työvuorokauden alkaminen

Työvuorokausi lasketaan alkavaksi päivätyön tai vuorotyössä aamuvuoron säännöllisenä alkamisaikana, siis yleensä kello 7, ja työviikko maanantaina päivätyön tai aamuvuoron säännöllisenä alkamisajankohtana.

Soveltamisohje

Työvuorokauden ja työviikon alkamisajalla on erityistä merkitystä mm. ratkaistaessa sitä mihin vuorokauteen tai viikkoon tehty työaika kuuluu ja onko se vuorokautista vai viikoittaista ylityötä.

15 § Työajan sijoittaminen ja yötyötä koskeva poikkeus

1 mom. Työajan sijoittaminen

Muussa kuin vuorotyössä sijoitetaan säännöllinen työaika yleensä kello 7 ja 16 väliseksi ajaksi ja jollei toimintojen luonne muuta vaadi 5 työpäivälle viikossa siten, että sunnuntai ja lauantai ovat vapaa-päiviä.

2 mom. Työajan sijoittamista Yötyötä koskeva poikkeus

Työaikalain 8 § 2 momentin säännösten estämättä voidaan yleisten teiden ja katujen sekä niillä sijaitsevien laitteiden kunnossapito- ja puhtaanapitotyötä tehdä myös kello 23 ja 6 välisenä aikana.

3 mom. Työpäivän yhdenjaksoisuus

Työntekijän työpäivän tai työvuoron yhtäjaksoisuutta (lepotauosta aiheutuvien poikkeuksin) pidetään yleisesti tavoiteltavana käytäntönä, paitsi niissä töissä, joiden kohdalla on erityistä syytä järjestää toisin.

16 § Työvuoroluettelo, työajan siirto ja poissaolosta ilmoittaminen

1 mom. Työvuoroluettelot

Työnantajan tulee laatia työvuoroluettelo, josta käy ilmi säännöllisen työajan alkamis- ja päättymisaika sekä ruokailu- ja lepoajat. ~~Työvuoroluetteloon merkitään myös vapaapäivät.~~

Työvuoroluettelo on annettava kirjallisesti työntekijöiden tietoon viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitetun ajanjakson alkamista.

2 mom. Työajan siirto

Jos työn laatu tai muut pätevät syyt niin vaativat, voidaan työn alkamis- ja päättymisaika määrätä joko tilapäisesti tai tämän työehtosopimuksen työaika määräyksiä noudattaen pysyvästi toisinkin ~~kuin~~ **edellä 15 § 1 momentissa on sovittu**. Työajan siirrosta on viimeistään edellisen päivän aamupäivän kuluessa neuvoteltava pääluottamusmiehen kanssa. Pysyvistä työajan siirrosta on ilmoitettava asianomaisille työntekijöille ja luottamusmiehelle hyvissä ajoin.

Neuvotteluvollisuus koskee myös tapauksia, joissa työt järjestetään vähemmän kuin 3 vuorokautta kestäväksi vuorotyöksi. Vuorotyöhön siirtymisestä on ilmoitettava asianomaisille työntekijöille ja luottamusmiehelle hyvissä ajoin, mikäli vuorotyöhön siirtymisen tarve on työnantajan tiedossa. Muissa tapauksissa ilmoitus on tehtävä viimeistään edellisenä työpäivänä.

3 mom. Poikkeuksellisen työajan korotus

Jos päivätyössä työaika siirretään enintään 5 vuorokautta kestävä järjestelyn ajaksi tehtäväksi poikkeukselliseen aikaan, maksetaan poikkeavilta työtunneilta 20 % korotettu palkka, ellei kysymys ole 20 §:ssä tarkoitetusta ylityöstä, 23 §:ssä tarkoitetusta sunnuntaityöstä eikä 25 §:ssä tarkoitetusta

lauantaityöstä.

Esimerkki

Säännöllinen työaika on sijoitettu ajaksi kello 7–16. Työaika siirretään tehtäväksi kello 10–19. Tällöin 20 %:lla korotettua palkkaa maksetaan ajalta kello 16–19 siis kolmelta tunnilta.

4 mom. Työntekijän ilmoitusvelvollisuus

Jos työntekijä pakottavan esteen vuoksi ei voi saapua vuorollaan työhön, hänen on mahdollisimman pian saatettava asia esimiehensä tietoon.

17 § Viikkolepo

1 mom. Työntekijälle annetaan sunnuntain ajaksi tai, jollei se ole mahdollista, viikon muuna aikana työaikalain 27 §:n mukainen viikkolepo.

Ellei toisin ole sovittu, edellä sanotusta voidaan poiketa, jos työntekijä suostuu varallaoloon viikkoleponsa aikana.

2 mom. Viikkolevon korvaaminen

Jos työntekijää tarvitaan tilapäisesti työhön hänen viikkoleponsa aikana, työhön käytetty aika on korvattava työntekijälle lyhentämällä hänen säännöllistä työaikaansa saamatta jäänyttä lepoaikaa vastaavalla ajalla viimeistään kolmen kuukauden kuluessa.

Mikäli asiasta sovitaan työntekijän kanssa, saamatta jääneeltä lepoajalta voidaan maksaa 35 § 1 momentin keskituntiansion mukainen rahakorvaus.

18 § Työntekijän tilapäinen kutsuminen työhön vapaapäivänä

Milloin työntekijä joudutaan tilapäisesti kutsumaan työhön työvuoroluettelon mukaisena vapaapäivänä tai työaikalaissa säädetyin edellytyksin hänen viikkoleponsa aikana, on

- a) ensisijaisesti kutsuttava sellainen työntekijä, joka on vapaaehtoisesti siihen suostunut tai suostuu,
- b) pyrittävä vuorottelemaan työhön kutsumisessa siten, ettei jatkuvasti samoja työntekijöitä kutsuta mainittuun työhön, sekä
- c) jollei hätätyöstä ole kysymys, pyrittävä välttämään työhön kutsumista, jos siitä on työntekijälle kohtuutonta haittaa.

19 § Päivittäiset lepoajat

1 mom. Lepo- tai ruokailutauko

Työntekijälle on annettava päivittäin työpäivän keskivaiheille sijoittuva 1 tunnin tai paikallisesti sopien vähintään 1/2 tunnin pituinen lepo- tai ruokailutauko, jonka aikana hän saa esteettömästi poistua työpaikalta ja jota ei lueta työaikaan, tai jollei taukoa voida järjestää, tilaisuus aterioida työn aikana työpaikalla.

2 mom. Alle 5 tunnin työpäivä

Milloin työntekijän työvuoron tai päivittäisen työajan pituus on vähemmän kuin 5 tuntia, ei edellä 1 momentissa tarkoitettua ruokailutaukoa tai ateriointitilaisuutta järjestetä. Ruokailutauko (lepotauko) voidaan työntekijälle hänen pyynnöstään antaa näissä normaalia lyhyemmissäkin työvuoroissa, mikäli tehtävien järjestely ei muuta vaadi.

3 mom. Nuoret työntekijät

Alle 18-vuotiaiden työntekijäin lepoaikojen suhteen noudatetaan lisäksi, mitä **laissa nuorista työntekijöistä** on säädetty.

4 mom. Lepo- tai kahvitauot

Työntekijälle annetaan säännöllisenä työaikana kaksi 15 minuutin pituista lepo- tai kahvitaukoa ja ne sijoitetaan aamu- ja iltapäivän keskivaiheille. Jos ylityö alkaa välittömästi säännöllisen työajan päättymisen jälkeen ja kestää vähintään 2 tuntia, annetaan työntekijälle työn siitä kärsimättä ennen ylityön alkamista ja sen jatkues- sa noin 2 tunnin väliajoin enintään 15 minuutin pituinen lepo- tai kahvitauko.

Jos 9 § 4 momentin mukaisesti on sovittu siitä, että päivittäinen säännöllinen työaika alittaa 7 tuntia (esim. 6 t 15 min), mutta on vähintään 4 tuntia, annetaan päivän aikana ainoastaan 1 lepo- tai kahvitauko.

Tauot luetaan työaikaan kuuluviksi ja ne sisältävät myös matkoihin kuluvat ajat.

20 § Ylityö

1 mom. Yleistä

Ylityötä teetettäessä ja maksettaessa siitä korotettua palkkaa noudatetaan jäljempänä mainituin poikkeuksin työaikalain ja muiden ylityön teettämistä rajoittavien lakien säännöksiä.

2 mom. Ylityön teettäminen

Ylityö on, mikäli mahdollista, järjestettävä niin, että se liittyy välittömästi säännölliseen työaikaan.

3 mom. Työmatkakorvaukset yli- ja hätätyössä

Milloin yli- tai hätätyö alkaa taikka päättyy sellaisena aikana, ettei työntekijällä ole mahdollisuutta käyttää yleisiä kulkuneuvoja, työnantaja järjestää työhön- tai kotiinkuljetuksen tahi korvaa todelliset matkakulut, jos sitä työmatkan pituuden huomioon ottaen on pidettävä kohtuullisena.

4 mom. Vuorokautinen ylityö

Vuorokautisella ylityöllä tarkoitetaan työtä, jota tehdään edellä 9 ja 12 §:ssä mainitun säännöllisen vuorokautisen työajan lisäksi.

Osa-aikaisen työntekijän vuorokautista ylityötä on työaikalain mukaisen säännöllisen vuorokautisen työajan ylittävä työaika.

Vuorokautisen ylityön 2 ensimmäiseltä tunnilta maksetaan 50 %:lla ja sitä seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka. Vuorokautisesta ylityöstä, jota tehdään sen jälkeen kun työehtosopimuksen mukaisen vuorokautisen tai viikoittaisen säännöllisen työajan enimmäismäärän täyttymisestä on kulunut vähintään 2 tuntia, maksetaan 100 %:lla korotettu palkka.

5 mom. Viikoittainen ylityö

Viikoittaisella ylityöllä tarkoitetaan työtä, jota tehdään edellä 9 §:ssä mainitun säännöllisen täyden viikoittaisen työajan enimmäismäärän lisäksi ja joka ei ole 4 momentissa määriteltyä vuorokautista ylityötä.

Työntekijälle maksetaan viikoittaisen ylityön 5 ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja sitä seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka. Viikkoylityöstä, jota tehdään arkimaanantaina kello 00 ja 7 välisenä aikana, maksetaan 100 %:lla korotettu palkka.

Arkipyhäviikolla lyhennetyn viikoittaisen työajan ylittäviltä työtunneilta maksetaan edellä 2 kappaleessa mainittu korotettu palkka lukuun ottamatta sellaisia ylittäviä työtunteja, joilta maksetaan 20 §:n 4 momentin mukainen tai 23 §:n 1 momentin taikka 2 momentin 3 kappaleen määräysten mukainen korotettu palkka.

Jos kolmivuorotyötä tekevä työntekijä siirtyy kesken työviikkoa säännönmukaisesta työvuorostaan pysyvästi toiseen tai vaihtaa työaika- muotoa, katsotaan siirtymisviikolla viikoittaisiksi ylityötunneiksi ne tunnit, jotka ylittävät sillä viikolla enemmän työtunteja sisältävän työvuoroluettelon tai työaikamuodon mukaisen 9 §:ssä tai 12 §:ssä mainitun viikoittaisen työajan ja jotka eivät ole vuorokautista ylityötä.

Soveltamisohje

Siihen palkan perusosaan, josta ylityökorotus lasketaan kuuluvat myös henkilökohtaiset-, työkokemus- ja työolosuhteelliset sekä vuorotyökorotus, ilt- ja yötyölisät.

21 § Tossuraha

Työntekijälle, joka kutsutaan työvuoroluettelon mukaisena vapaapäivänään työhön tai ylityöhön, joka aloitetaan vähintään 2 tuntia säännöllisen työajan päättymisen jälkeen, suoritetaan korvauksena työmatkaan käytetystä ajasta 1 tunnin palkka 35 §:n 1 momentin keskituntiansion mukaan. Tätä korvausta ei kuitenkaan suoriteta silloin, kun työntekijän kanssa on sovittu varallaolosta tai kysymyksessä on säännöllisenä työaikana tehty hätätö.

22 § Enimmäistyöajan tarkastelujakso

Työntekijän työaika ylityö mukaan lukien ei saa ylittää keskimäärin 48 tuntia viikossa 12 kuukauden ajanjakson aikana.

Soveltamisohje

Enimmäistyöajasta on säädetty työaikalain 18 §:ssä.

23 § Sunnuntaityö

1 mom. Päivätyö

Sunnuntaina tai muuna kirkollisena juhlapäivänä, pääsiäislauantaina, vapunpäivänä, juhannusaattona, itsenäisyyspäivänä ja jouluaattona kello 00–24 tehdystä muusta kuin vuorotyöstä maksetaan:

- 100 % korotettu palkka niiltä kalenterivuorokauden ensimmäisiltä työtunneilta, joilta maksetaan jäljempänä 27 §:ssä mainittu arkipyhäkorvaus ja
- muulloin 200 % korotettu palkka.

Edellä sanotut korvaukset sisältävät korvauksen mahdollisesta vuorokautisesta ja viikoittaisesta ylityöstä.

Soveltamisohje

Sunnuntaina ja esim. loppiaisena, joka sattuu lauantaiksi, maksetaan kello 00–24 välisenä aikana tehdystä työstä 200 % korotettu palkka. Tämä kolminkertainen tuntipalkka maksetaan sekä säännölliseltä työajalta että ylityöstä, eikä ylityötä korvata erikseen.

Arkipyhäkorvaukseen oikeuttavina päivinä kello 00–24 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan ensimmäisiltä 7 tunnilta 39 minuutilta arkipyhäkorvaus sekä 100 % korotettu tuntipalkka. Tämän ylittäviltä työtunneilta maksetaan 200 % korotettu palkka. Edellä mainitut kolminkertaiset tuntipalkat maksetaan sekä säännölliseltä työajalta että ylityöstä, eikä ylityötä korvata erikseen.

Arkipyhäkorvaukseen oikeuttavat päivät ovat pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä, helatorstai, juhannusaatto ja muuksi viikonpäiväksi kuin lauantaiksi tai sunnuntaiksi sattuva uudenvuodenpäivä, loppiaisen, vapunpäivä, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, joulupäivä ja tapaninpäivä (27 §).

2 mom. Vuorotyö

Sunnuntaina tai muuna kirkollisena juhlapäivänä, vapunpäivänä, juhannusaaton ja itsenäisyyspäivänä tehdystä vuorotyöstä maksetaan 100 % korotettu palkka. Jos työ on ylityötä, on siitä lisäksi maksettava ylityökorvaus, joka lasketaan työntekijän korottamattomasta palkasta.

Sunnuntai- ja juhlapäivien sekä juhannusaaton lasketaan alkavan niitä edeltävinä päivinä kello 18 ja päättyvän sunnuntai- tai juhlapäivänä kello 24.

Pääsiäislauantaina kello 00–24 sekä juhannuspäivältä ja lauantai- tai sunnuntaiksi sattuvana jouluaattona tehdystä vuorotyöstä

maksetaan 200 % korotettu palkka sekä muuksi päiväksi kuin lauantai- tai sunnuntaiksi sattuvana jouluaattona tehdystä vuorotyöstä 100 %:lla korotettu palkka. Edellä mainitut korotetut palkat sisältävät korvauksen mahdollisesta vuorokautisesta ja viikoittaisesta ylityöstä sekä edellä 1 kappaleessa sanotun korotuksen.

Jouluaaton lasketaan alkavan sitä edeltävänä päivänä kello 18 ja päättyvän mainittuna aattopäivänä kello 24.

24 § Ilta- ja yötyölisä sekä vuorotyökorotus**1 mom. Ilta- ja yötyölisä**

Työntekijälle maksetaan muussa kuin vuorotyössä työstä, jota tehdään kello 18–22, 15 %:n suuruista iltatyölisää ja kello 22–7 30 %:n suuruista yötyölisää, jotka lasketaan 35 §:n 1 momentin keskituntiansion mukaan.

2 mom. Vuorotyökorotus

Työntekijälle maksetaan vuorotyössä jokaiselta iltavuorossa tehdyltä työtunnilta 15 % ja yövuorossa tehdyltä työtunnilta 30 % korotettua palkkaa.

Soveltamisohje

Vuorotyökorotus, ilta- ja yötyölisät otetaan huomioon palkan perusosassa mm. lauantaityökorotusta sekä ylityö-, vuoroylityö-, vuorolisätyö- ja sunnuntaityökorvauksia laskettaessa.

25 § Lauantaityökorotus

Lauantaina edellä 15 §:ssä tarkoitetun työvuorokauden tai vuorotyössä aamu- vuoron alkamisen jälkeen tehdyiltä työtunneilta, joilta ei makseta 20 §:n tai 23 §:n mukaista korotettua palkkaa, maksetaan 20 %:lla korotettu palkka.

26 § Poistettu

27 § Arkipyhäkorvaus

1 mom. Arkipyhäkorvauksen maksaminen

Pitkäperjantailta, toiselta pääsiäispäivältä, helatorstailta, juhannus-
aatolta ja muuksi viikonpäiväksi kuin lauantaiksi tai sunnuntaiksi sat-
tuvalta uudenvuodenpäivältä, loppiaiselta, vapunpäivältä, itsenäi-
syyspäivältä, jouluaatolta, joulupäivältä ja tapaninpäivältä maksetaan
työntekijälle arkipyhäkorvauksena 7 tunnin 39 minuutin palkka las-
kettuna 35 §:n 1 momentin keskituntiansion mukaan riippumatta
siitä, onko työntekijä ollut edellä mainittuina päivinä työssä vai
vapaana.

Osa-aikaiselle työntekijälle maksetaan edellä 1 kappaleessa maini-
tusta poiketen arkipyhäkorvaus sen tuntimäärän mukaan, jolla työ-
aika lyhenee 1 kappaleessa mainitun päivän vuoksi.

Arkipyhäkorvaus maksetaan työssäolon ajalta arkipyhäkorvaus-
päivänä kello 00–24 ensimmäiseltä 7 tunnin 39 minuutin työssäolo-
ajalta.

2 mom. Rajoitukset

Arkipyhäkorvausta ei kuitenkaan makseta, mikäli työntekijä on ollut
arkipyhäkorvauspäivää edeltävänä tai sen jälkeisenä työtuntijärjes-
telmän mukaisena työpäivänä työstä poissa luvatta tai työnantajan
luvalla palkatta kummankin edellä mainituista päivistä.

Soveltamisohje

Arkipyhäkorvaus maksetaan täysimääräisenä niin kauan kuin sairaus-
ajalta maksetaan palkkaa, vaikka sairausajalta maksettaisiin osa-
palkkaa.

Palkkaus

28 § Työajan tehokas käyttö

Aikapalkkaa samoin kuin muitakin palkkaustapoja käytettäessä edellytetään työajan tehokasta käyttöä.

29 § Palkkaryhmän määrittäminen

Palkkaustavasta riippumatta kullekin työntekijälle tulee määrätä palkkaryhmä johon hän kuuluu.

30 § Palkkaustavat

Tämän sopimuksen mukaiset palkkaustavat ovat:

- 1 Aikapalkka
- 2 Urakkapalkka
 - a) Suora urakka
 - b) Osaurakka

Aika- tai urakkapalkan lisäksi voidaan täydentävänä palkkaustapana käyttää 33 §:n määräyksen mukaisia erikoispalkkioita.

Soveltamisohje

Palkkaustavan valinnan kullekin työlle tulee perustua siihen, että palkkaustapa edistää työn tarkoituksenmukaista suorittamista.

Palkkaustavasta riippumatta työaikakorvaukset maksetaan tämän sopimuksen mukaisesti (vuoro-, ilta-, yö-, lauantai-, sunnuntai- ja ylityö ym.) ja kullekin työlle muodostuu vähimmäistuntiansioksi se ansio, jonka työntekijä saisi tehdessään tuota työtä aikapalkalla.

Urakkapalkka ja erikoispalkkio lisäävät työntekijän mahdollisuuksia vaikuttaa itse palkan suuruuteen ja kannustavana palkkaustapana edistävät työn tuottavuutta. Urakkapalkka määräytyy kokonaan tai osittain työmäärän ja erikoispalkkiot kokonaan tai osittain työtuloksen perusteella.

31 § Aikapalkka

1 mom. Määritelmä

Aikapalkka on palkkaustapa, jossa työntekijän palkka lasketaan työajan nojalla käyttäen palkkaperusteina perustuntipalkkaa sekä työehtosopimuksen mukaisia aikapalkkaan liittyviä lisiä.

2 mom. Palkkaperusteet

Aikapalkalla tarkoitetaan seuraavista palkkatekijöistä muodostuvaa summaa:

Perustuntipalkka määräytyy ammattinimikkeittäin liitteiden 1 ja 2 mukaan. Perustuntipalkassa otetaan huomioon keskimääräisinä ne vaativuustekijät ja työolosuhteet, jotka ovat pysyviä.

Erinäiset lisät (liite 3), joita maksetaan joko työkokemuksen tai henkilökohtaisten ominaisuuksien taikka työolosuhteiden perusteella ovat:

- 1 työkokemuslisä
- 2 henkilökohtainen lisä
- 3 työolosuhdelisä.

3 mom. Aikapalkan käyttö

Aikapalkkaa käytetään mm. seuraavissa tapauksissa:

- Työn luonteen vuoksi tehollisen työn työsaavutustasolla on vain vähäinen suoranainen merkitys tehtävien hoidon kannalta.
- Urakkapalkan edellytyksiä ei ole esimerkiksi, jos työntekijän työkokemus on puutteellinen tai työ on harvinaista taikka kun työmenetelmät ovat vakiintumattomat sekä kun tuotannon häiriöt ja työolosuhteiden vaihtelut ovat suuret.

4 mom. Tilapäisen työn palkka

Milloin työntekijä on estynyt suorittamasta varsinaista työtään tai milloin tarve muutoin vaatii, on hän velvollinen tilapäisesti suorittamaan muutakin työtä. Tällaisesta työstä työntekijälle maksetaan tilapäisen työn edellyttämä palkka. Jos työ on alemmin palkattua, maksetaan hänelle kuitenkin hänen omaa ammattiaan tai työtään vastaava palkka kuluvan ja yhden sitä seuraavan palkkakauden ajalta.

32 § Urakkapalkka

1 mom. Määritelmä

Urakkapalkalla tarkoitetaan kaikkia niitä palkkamuotoja, joissa ansion suuruus välittömästi määräytyy työsaavutustason mukaan.

2 mom. Soveltamisehto

Työntekijälle on pyrittävä varaamaan tilaisuus suorittaa työtä suorituspalkalla, mikäli työn laatu sen sallii ja se on palkkateknisesti mahdollista.

3 mom. Palkkaperusteet

Suorassa urakassa koko tuntiansio määräytyy tehdyn työmäärän (hinnoiteltujen suoritteiden lukumäärän) mukaan.

Osaurakassa tuntiansio muodostuu tuntia kohden maksettavasta kiinteästä osasta ja työmäärästä (hinnoiteltujen suoritteiden lukumäärästä) riippuvasta muuttuvasta palkanosasta.

Liitteen 3 mukaiset erinäiset lisät sisältyvät urakka-ansioon.

4 mom. Urakkapalkan käytön yleiset edellytykset

Urakkapalkan käyttö edellyttää, että

- urakkapalkan käytöstä sovitaan paikallisten osapuolten kesken
- kustannukset työsuoriteyksikköä kohden kaikki kustannustekijät huomioon ottaen muodostuvat pienemmiksi kuin aikapalkkaa käytettäessä
- työmenetelmät on määritelty
- työnjärjestelyaste on vähintään tyydyttävä
- palkkakannustimen tulee olla sellainen, ettei se vaikuta haitallisesti esimerkiksi laatutasoon, työskentelyn taloudellisuuteen tai työturvallisuuteen
- työn määrä voidaan mitata
- urakkahinnat vastaavat käytettyjä työmenetelmiä
- työntekijä voi itse säädellä työskentelynsä joutuisuutta ja työn määrää.

5 mom. Yksityisen alan hinnoittelut

Niissä töissä, joissa ei ole kunnan tai kuntayhtymän omaa urakka-hinnoittelua, voidaan noudattaa soveltuvin osin yksityisillä aloilla työmarkkinajärjestöjen välillä sovittuja vastaavia hinnoitteluja. Jos näissä tapahtuu muutoksia tämän sopimuksen voimassaoloaikana, otetaan muutetut hinnoittelut käyttöön samasta ajankohdasta lukien, mistä ne ovat tulleet voimaan yksityisillä aloilla.

6 mom. Vähimmäishinnoittelutaso

Muista kuin liitteessä 4 sanotuista urakkapalkoista voidaan solmia paikallinen sopimus. Paikallisesti solmittavan urakkapalkkasopimuksen hinnoittelujen tulee olla sellaisia, että vähimmäishinnoittelutaso normaalilla urakkatyöjoutuisuudella on 30 % asianomaisen palkkaryhmän alinta perustuntipalkkaa korkeampi. Alin hinnoittelutaso määräytyy palkkaryhmässä I palkkaryhmän I C ja palkkaryhmässä II palkka-

ryhmän II B mukaan. Urakkapalkkasopimuksen hinnoitteluperusteissa määritellään työsaavutuksen muutoksen vaikutus ansioon.

Paikallisista urakkapalkkahinnoitteluista on sovittava ennen työn aloittamista. Jos hinnoittelu todetaan työn alettua virheelliseksi, voidaan se työn kestäessä muuttaa joko korottamalla tai alentamalla sitä.

Yli palkkakauden vaihteen jatkuvasta työkokonaisuudesta on maksettava urakan ennakkopalkkana vähintään 90 % arvioidusta lopullisesta urakka-ansiosta. Urakan välimittaus on pyrittävä suorittamaan ja pohjarahat maksamaan vähintään vuosineljänneksittäin.

7 mom. Keskeytysajan palkka

Jos urakkapalkkainen työ, lukuun ottamatta liitteessä 4 tarkoitettua työtä, keskeytyy työntekijästä riippumattomasta syystä, kuten esimerkiksi jouduttaessa odottamaan työaineita, on työntekijälle pyrittävä järjestämään keskeytyksen ajaksi hänen ammattitaitoaan vastaavaa muuta työtä. Jollei mitään työtä voida järjestää, maksetaan tunteja kohden keskeytyneen urakan keskituntipalkka.

Urakkapalkkainen työntekijä voidaan tarpeen vaatiessa tilapäisesti siirtää omasta urakastaan muuhunkin työhön. Tällaisesta työstä maksetaan tilapäisen työn edellyttämä palkka. Jos tilapäinen työ on alemmin palkattua ja muuta kuin urakkapalkkaista työtä, työntekijälle maksetaan kuitenkin hänen oman urakkansa keskituntipalkka kuluvan ja sitä seuraavan viikon ajalta.

33 § Erikoispalkkiot

1 mom. Määritelmä

Erikoispalkkioilla tarkoitetaan työsuoritukseen tai työtulokseen liittyvien tekijöiden perusteella maksettavia erillisiä palkkioita, jotka ovat työsuoritemäärästä välittömästi riippumattomia (esim. koneen käyntiaika tai hyötysuhde, raaka-ainesäästöt, tuotteen laatu, hylkytuotannon määrä yms.).

2 mom. Hinnoittelu

Erikoispalkkion hinnoittelun tulee perustua sellaisiin mitattavissa oleviin seikkoihin, jotka liittyvät työn suoritukseen tai työn tulokseen, mutta jotka eivät välittömästi liity työsaavutustasoon. Tällaisia erikoispalkkion perusteita voivat olla esimerkiksi:

- työsuoritteita koskevat laatumormit, joiden nojalla on mahdollista ja tarkoituksenmukaista määrittää ns. laaturapalkkio
- työhön liittyvät raaka-ainesäästöt tai muut erityiset kustannussäästöt, jotka voidaan laskennallisesti todeta ja niiden nojalla määrittää ns. säästöapalkkio.

Hinnoitteluperusteet selvitetään riittävästä tutkimuksista kertyneen aineiston nojalla. Palkkion suuruusluokka määritetään sopivan rahakertoimen avulla sellaiseksi, että palkkioon liittyvä kannustavuus johtaa taloudellisuuden paranemiseen kaikki asiaan vaikuttavat kustannusseikat huomioon ottaen.

3 mom. Erikoispalkkion käytön edellytykset

Erikoispalkkio voidaan ottaa käyttöön kaikkien palkkaustapojen yhteydessä työnantajan esittämien näkökohtien mukaisena.

Perusedellytyksenä on, että palkkion käytön voidaan katsoa johtavan kokonaiskustannusten alenemiseen suoriteyksikköä kohden ja että palkkion maksaminen perustuu työnantajan yksipuoliseen päätökseen eikä päätöksen kumoaminen oikeuta ansiokompensatioon.

34 § Töiden keskeytys ja siirto alemmpipalkkaiseen työhön

1 mom. Määräysten soveltaminen

Tämän pykälän määräyksiä sovelletaan kaikkiin palkkaustapoihin.

2 mom. Töiden keskeytys

Milloin työntekijä sateen, pakkasen tai muun luonnonesteen aiheuttaman töiden keskeytyksen vuoksi ei voi tehdä työtään, on hänelle täksi ajaksi pyrittävä järjestämään muuta työtä. Sateen, pakkasen tai muun luonnonesteen aiheuttamasta keskeytyksestä ei makseta odotusajan palkkaa.

3 mom. Siirto alemmpipalkkaiseen työhön

Työntekijälle, joka kunnan tai kuntayhtymän työssä sattuneen työtapaturman tai siinä saadun ammattitaudin vuoksi on tullut kykenemättömäksi entiseen työhönsä ja joka tämän vuoksi siirretään lääkärinlausunnon perusteella työkykyään vastaavaan olennaisesti alemmpipalkkaiseen työhön, maksetaan tästä työstä hänen aikaisemman ansionsa mukainen palkka vähennettynä kunnan tai kuntayhtymän kustantaman elinkoron täydennyskorkoa tai tapaturmaeläkettä vastaavalla määrällä.

Jos edellä mainitun ajankohdan jälkeen on suoritettu palkankorotuksia, tarkistetaan aikaisempaa ansiota vastaavalla määrällä.

4 mom. Työkyvyn huomattava menetys

Milloin on kysymyksessä muu kuin edellä 3 momentissa tarkoitettu työntekijä, joka on huomattavasti menettänyt työkykyään, työnjohto sopii työntekijän ja työntekijäin luottamusmiehen kanssa kohtuullisesta palkasta.

35 § Keskituntiansion laskeminen ja tarkistaminen

1 mom. Laskentasääntö

Keskituntiansio on 2 vuosineljänneksen mukaan laskettujen keskituntiansioiden aritmeettinen keskiarvo.

- Helmi-, maaliskuu- ja huhtikuussa laskentaperusteena on edellisen vuoden II ja IV vuosineljännes
- touko-, kesä- ja heinäkuussa laskentaperusteena on edellisen vuoden III ja kuluvan vuoden I vuosineljännes
- elo-, syys- ja lokakuussa laskentaperusteena on edellisen vuoden IV ja kuluvan vuoden II vuosineljännes ja
- marras- ja joulukuussa laskentaperusteena on kuluvan vuoden sekä tammikuussa edellisen vuoden I ja III vuosineljännes.

Keskituntiansio lasketaan työssäolon ajalta maksetun tai maksettavaksi erääntyneen palkan mukaan, lukuun ottamatta hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä tai vuorolisätyöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusosaa, jakamalla se vastaavien työtuntien lukumäärällä. Asianomaiset laskentajakso alkavat ja päättyvät palkkakausien mukaan siten, että palkkakauden sattuessa kahteen eri laskentajaksoon palkkakausi luetaan edelliseen laskentajaksoon silloin, kun siihen sattuu vähintään puolet palkkakauden päivistä.

Työssäolon ajalta maksettavana palkkana pidetään:

- urakka- tai muussa suorituspalkkaisessa työssä maksettua palkkaa sekä aikapalkkaa mahdollisine henkilökohtaisine-, työkokemus- ja työolosuhteellisine
- pääluottamusmiehelle maksettavaa henkilökohtaista lisää
- työsuojeluvaltuutetun korvausta
- vuorotyökorotusta, ilta- ja yötyölisiä, lauantaityökorotusta
- poikkeuksellisen työajan korotusta
- viikkolepokorvausta
- keskeytymättömässä kolmivuorotyössä maksettavaa 7,4 %:n suuruista korvausta
- työssäolon ajalta maksettua arkipyhäkorvausta sekä sunnuntai-työkorotusta 100 %:n suuruisena riippumatta siitä, onko työ yli-, hätä- vai säännöllistä työtä.

Työssäolon ajalta maksettavana palkkana ei kuitenkaan pidetä:

- työehtosopimuksen 20 §:n ja 12 § 8 momentin mukaisia ylityön ja vuorolisätyön korotusosia sekä kolmivuorotyössä pitämättä jääneiltä vapaapäiviltä suoritettua korvausta
- ns. ”tossurahaa”
- varallaolokorvausta
- arkipyhäkorvausta, jota ei ole maksettu työssäolon ajalta

- erikoispalkkioita, ellei niitä ansaita ja makseta palkkakaussittain
- työkalukorvauksia
- palkallisilta työvapaa- ja vapaapäiviltä maksettua palkkaa
- eväsrahaa
- vuosiloman, **sairauspoissaolon ja perhevapaiden ajalta maksettua loman, äitiys- ja isyysvapaan** palkkaa eikä
- muita mahdollisia palkkatekijöitä, joita ei ole maksettu työssäolon ajalta.

2 mom. Poikkeuksellinen laskentasääntö

Ellei aritmeettista keskituntiansiota voida kohtuudella laskea edellä 1 momentissa sanotuin tavoin tai tämä laskemistapa johtaa kohtuutomaan tulokseen, tulee palkallisilta työstävapautusajoilta maksettava palkka arvioida sen mukaan mitä työntekijä tuona aikana työssä ollessaan olisi todennäköisesti ansainnut.

3 mom. Keskituntiansion korottaminen

Jos edellä 1 ja 2 momentissa tarkoitetun keskituntiansion laskemisen jälkeen työntekijäin palkkoihin on toteutettu 1 tai useampi yleiskorotus, keskituntiansiota korotetaan vastaavasti sopimusosapuolten erikseen sopimalla määrällä.

36 § Ammattikehitys, oppiajat ja lyhennykset oppiaikoihin

1 mom. Työskentelyaika

Työntekijälle, joka on hankkinut ammattipätevyyden oppisopimussuhteessa tai työskennellyt ammattityöntekijän apulaisena ammattiin kehittävässä työssä vähintään 3 vuotta, maksetaan nuoremman ammattityöntekijän palkka. Työntekijälle, joka on työskennellyt nuorempana ammattityöntekijänä 3 vuotta, maksetaan vanhemman ammattityöntekijän palkka.

2 mom. Lyhennykset työskentelyaikoihin

Ammattityöntekijän palkan maksamisen edellytyksenä olevaa työskentelyaikaa lyhennetään työntekijän työalallaan hyväksytysti suorittaman 2-vuotisen ammattikoulun perusteella 18 kuukautta ja vähintään 3-vuotisen ammatillisen perustutkinnon perusteella 27 kuukautta.

Jos työntekijällä ei ole edellä mainittua ammatillista koulutusta, lyhentää muu ammattiin kehittävän koulumuotoisen ammattikurssin hyväksytysti suorittaminen ammattityöntekijän palkan maksamisen edellytyksenä olevaa työskentelyaikaa kurssiaikaa vastaavasti.

Opetushallituksen hyväksymän ammattitutkinnon suorittaminen lyhentää ammattityöntekijän palkan maksamisen edellytyksenä olevaa työskentelyaikaa 12 kuukautta.

Soveltamisohje

Tässä pykälässä tarkoitettavia ammatteja ovat: autonasentajat, autosähköasentajat, hienomekaanikot, hitsaajat, jyrsijät, maalarit, pelti- ja levysepät, puhelinasentajat, putkiasentajat, puusepät, sepät, sorvarit, sähköasentajat, koneasentajat, viilarit ja muut vastaavat ammatit.

37 § Palkanmaksu**1 mom. Palkkakausi**

Palkka maksetaan joka toinen viikko tai kahdesti kuukaudessa taikka, mikäli siitä paikallisesti sovitaan, kerran viikossa. Työsuhteen jatkuessa rahapalkka erääntyy maksettavaksi viimeistään seitsemäntenä työpäivänä palkkakauden päätyttyä.

Edellä sanotusta voidaan poiketa, silloin kun käytetään 9 §:n 3–4 momenttien tarkoittamia työaikajärjestelmiä, käyttämällä kausipalkkaa.

2 mom. Erääntyminen

Jos rahapalkka erääntyy maksettavaksi pyhä-, itsenäisyys- tai vapunpäivänä, joului- tai juhannusaattona taikka arklauantaina tai arkipäivänä, jona pankkien yleisesti keskinäisissä maksuissaan käyttämät maksujärjestelmät eivät säädöskokoelmassa julkaistavan Suomen Pankin ilmoituksen mukaan ole Euroopan keskuspankin tai Suomen Pankin tekemän päätöksen vuoksi käytössä, pidetään lähinnä edellistä muuta arkipäivää erääntymispäivänä.

3 mom. Palkan maksaminen

Palkka maksetaan työntekijän osoittaman rahalaitoksen pankkitilille.

Maksu- tai siirtomääräys on tällöin lähetettävä niin ajoissa, että palkan voidaan laskea olevan erääntymispäivänä työntekijän käytettävissä.

Palkka voidaan maksaa käteisenä vain työsopimuslain 2 luvun 16 §:ssä tarkoitetusta pakottavasta syystä (viittausmääräys).

4 mom. Palkkalaskelma

Palkanmaksun yhteydessä annetaan palkansaajalle laskelma, josta ilmenevät palkan muodostumisperusteet sekä palkanpidätykset eri tarkoituksiin.

Vuosiloma

46 § Oikeus vuosilomaan ja soveltamisala

- 1 mom.** Työntekijällä on oikeus vuosilomaan 46–60 § määräysten mukaisesti.
- 2 mom.** 46–60 §:n määräykset korvaavat vuosilomalain säännökset, jollei jäljempänä ole erikseen määrätty.
- 3 mom.** Vuosilomalaista (162/2005) tulevat sovellettaviksi lain 1 § (soveltamisala), 2 § (soveltamisalarajaukset), 3 § (säännösten pakottavuus), 5 §:n 2 momentti (ansainnan keskeytymättömyys), 8 §:n 2 mom. (työntekijän oikeus vapaaseen toistuvien määräaikaisten työsopimusten perusteella), 28 § (vuosilomapalkkalaskelma), 29 § (vuosilomakirjanpito), 30 § (poikkeaminen työehtosopimuksella), 35 § (nähtävänäpito), 36 § (työneuvoston lausunto), 37 § (valvonta), 38 § (rangaistus-säännökset), 39 § (voimaantulo) ja 40 § (siirtymäsäännökset).
- Edellä olevia vuosilomalain säännöksiä ei ole otettu tämän työehtosopimuksen osaksi vaan ne ovat viittausmääräyksiä.
- 4 mom.** Jos henkilö on samanaikaisesti kuntaan/kuntayhtymään useassa palvelussuhteessa, katsotaan nämä yhdeksi palvelussuhteeksi vuosilomaetuja annettaessa.
- 5 mom.** Jos viranhaltija tai kuukausipalkkainen työntekijä siirtyy saman työnantajan palveluksessa välittömästi tämän työehtosopimuksen piiriin, vuosiloma ja lomakorvaus määräytyvät tämän työehtosopimuksen mukaan. Vuosilomasta vähennetään ennen siirtymistä mahdollisesti pidetty saman lomanmääräytymisvuoden loma.
- 6 mom.** Mikäli ennen palvelussuhteen päättymistä sovitaan uudesta työsuhteesta tai päätetään uudesta viranhoidomääräyksestä, työnantaja ja työntekijä voivat samalla sopia, että ennen palvelussuhteen päättymistä kertyneet vuosilomaetuudet siirretään annettavaksi seuraavan palvelussuhteen aikana. Sopimus on tehtävä kirjallisesti.

Soveltamisohje

Jos vuosilomaetuuksien siirtämisestä tehdyn sopimuksen ja palvelussuhteen päättymisen jälkeen selviää, että uutta palvelussuhdetta ei synnykään, kertyneet vuosilomaedut eräännyvät maksettavaksi vaadittaessa.

Mikäli on sovittu 58 § 3 tai 4 momentissa tarkoitetun lomakorvauksen siirtämisestä, siirretty lomakorvaus maksetaan saman suuruisena kuin se olisi maksettu päättyneen palvelussuhteen perusteella.

47 § Peruskäsitteet

Lomanmääräytymisvuosi on 1.4. alkava ja 31.3. päättyvä ajanjakso.

Lomavuosi on se kalenterivuosi, jonka aikana lomanmääräytymisvuosi päättyy.

Lomakausi on 2.5. alkava ja 30.9. päättyvä ajanjakso.

Täysi lomanmääräytymiskuukausi on vuosilomaan oikeuttava kalenterikuukausi.

Vuosilomapäiviä ovat 50 §:n mukaan ansaitut vuosilomapäivät, jotka kuluvat vuosilomaa annettaessa 51 §:n mukaan.

Vuosiloma-aika on vuosiloma-ajaksi määrätty ajanjakso, johon voi sisältyä vuosilomapäivien lisäksi muitakin päiviä.

48 § Täysi lomanmääräytymiskuukausi

Täysi lomanmääräytymiskuukausi on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden sellainen kalenterikuukausi,

- 1) jonka aikana työntekijä on ollut työssä vähintään 35 työtuntia tai 14 työpäivää ja
- 2) jonka aikana yhtäjaksoinen palvelussuhde on kestänyt vähintään 16 kalenteripäivää.

Palvelussuhteen alkamis- ja päättymiskuukauteen sisältyvä lakkoaika tai muu luvaton poissaoloaika vähennetään 2) kohdassa tarkoitettusta palvelussuhteen kestoajasta.

49 § Työssäolon veroinen aika

Työssäolon veroista aikaa ovat 48 §:n 1) kohdassa tarkoitettuja vuosilomaan oikeuttavia kalenterikuukausia laskettaessa ne työpäivät tai työtunnit, joihin työntekijä on ollut estynyt suorittamasta työtään ollessaan

- 1) vuosilomalla ja 55 §:n 9 momentissa tarkoitettulla lomapalkkavapaalla sekä 60 §:n tai vuosilomalain 8 §:n 2 momentin mukaisella vapaalla
- 2) ~~sairauslomalla~~ **poissa sairauden tai tapaturman vuoksi ajalta**, jolta hänellä on tai olisi ollut ehdoton oikeus palkkaan.

Soveltamisohje

Tätä kohtaa sovelletaan myös, jos työntekijä on sairausajan palkan sijasta saanut tapaturma- tai muuta korvausta työkyvyttömyysajalta, jolta hänellä olisi ehdoton oikeus sairausajan palkkaan.

- 3) työsopimuslain (55/2001) 4 luvun 1 §:ssä säädetyllä erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaalla, 6 §:ssä säädetyllä tilapäisellä hoitovapaalla taikka 7 §:ssä säädetyn pakottavista perhesyistä johtuvan poissaolonvuoksi

Pöytäkirjamerkintä

Tätä määräystä sovelletaan, jos lapsen laskettu syntymäaika on ennen 4.9.2022 tai jos adoptiolapsen hoitoonottopäivä on ennen 31.7.2022. Lisäksi määräyksiä sovelletaan, riippumatta siitä mikä on ollut lapsen laskettu synnytyisaika, jos lapsi syntyy 29.7.2022 tai aiemmin.

- 3a) työsopimuslain (55/2001) 4 luvun 1 §:ssä säädetyllä erityisraskaus-, raskaus- tai vanhempainvapaalla, 6 §:ssä säädetyllä tilapäisellä hoitovapaalla tai 7b §:ssä säädetyllä omaishoitovapaalla taikka ollessaan poissa 7 §:ssä säädetyn pakottavista perhesyistä johtuvan poissaolon vuoksi.

Pöytäkirjamerkintä

Tätä määräystä sovelletaan, jos lapsen laskettu syntymäaika on 4.9.2022 tai sen jälkeen, tai jos adoptiolapsen hoitoonottopäivä on 31.7.2022 tai sen jälkeen.

- 4) lomautettuna enintään 30 kalenteripäivää kerrallaan
- 5) opintovapaalaissa (273/79) tarkoitetulla opintovapaalla, yhteensä 30 kalenteripäivää lomanmääräytymisvuoden aikana
- 6) työn edellyttämää koulutusta varten myönnettyllä työvapaalla enintään 30 kalenteripäivää kerrallaan
- 7) ammatillisesta koulutuksesta annetun lain (531/2017) mukaisessa, voimassa olevan oppisopimuksen edellyttämässä tietopuolisessa koulutuksessa
- 8) ilman omaa syytään virantoimituksesta pidätettynä
- 9) muulla virka-/työvapaalla yhteensä enintään 30 kalenteripäivää lomanmääräytymisvuoden aikana edellyttäen, että työntekijä lomanmääräytymisvuoden aikana on ollut asianomaisessa kunnassa tai kuntayhtymässä työssä vähintään 22 työpäivää. Mikäli työntekijä saa poissaoloajalta vuosilomaa tai loma-korvausta muun työnantajan palvelussuhteen perusteella, voidaan tällainen poissaoloaika jättää kokonaan lukematta työssäolon veroiseksi ajaksi. Muuksi virka-/työvapaaksi katsotaan myös edellä kohdissa 2), 5) ja 6) mainitut ajat ylittävät poissaoloajat.

Soveltamisohje

Kussakin työssäolon veroisessa päivässä katsotaan olevan työtunteja se määrä, joka siinä olisi ollut, jos työntekijä olisi ko. päivänä ollut työssä.

50 § Vuosiloman pituus

- 1 mom.** Vuosiloman pituus määräytyy 48 §:ssä tarkoitettujen täysien lomanmääräytymiskuukausien lukumäärän, vuosilomaan vaikuttavan palvelusajan ja palvelussuhteen pituuden mukaan.

Soveltamisohje

Vuosiloman pituus määräytyy ja lomakorvaus maksetaan kultakin lomanmääräytymisvuodelta erikseen.

51 §:ssä on määräykset vuosilomapäivien kulumisesta vuosilomaa annettaessa.

2 mom. Työntekijän vuosiloman pituus määräytyy seuraavasti:

- 1) Työntekijä on ollut omassa kunnassa tai kuntayhtymässä palvelussuhteessa 31.3. mennessä välittömästi ja yhtäjaksoisesti vähintään 6 kuukautta ja hän on siihen mennessä ollut vähintään 15 vuotta palvelussuhteessa ao. kuntaan tai kuntayhtymään tai muun työnantajan virka- tai työsuhteessa tehtäviään vastaavalla ammattialalla tai sellaisessa tehtävässä, josta on olennaista hyötyä nykyisissä tehtävissä. Edellä mainitusta ajasta vähennetään lakossa oloaika ja muu luvaton poissaoloaika. Muun työnantajan palvelusta on esitettävä luotettava kirjallinen selvitys ennen ko. lomavuoden päättymistä.

| | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------------|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| Täysiä lomanmääräytymiskuukausia | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| Vuosilomapäivät | 3 | 6 | 9 | 12 | 15 | 18 | 21 | 24 | 27 | 30 | 33 | 38 |

Soveltamisohje

Olellaisen hyödyn arviointiin sisältyy harkintaa. Jokainen tapaus ratkaistaan tapauskohtaisesti. Samankaltaisissa tapauksissa on pyrittävä yhtenäiseen käytäntöön.

Ao. kunnan tai kuntayhtymän palveluksessa 31.3.1999 olleelle katsotaan palvelussuhteen jatkuessa keskeytymättä edellä 1 kohdasta poiketen edellä mainituksi palvelusajaksi se aika, joka hänelle on luettu 31.3.1999 mennessä vuosilomaoikeuteen vaikuttavaksi palvelusajaksi tämän työehtosopimuksen mukaan.

2 a)

Työntekijän palvelussuhde on ao. kunnassa tai kuntayhtymässä lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä jatkunut yhtäjaksoisesti vähintään 1 vuoden. Edellä tarkoitettuun palvelussuhteen jatkumisaikaan ei lueta aikaa, jolloin työ on keskeytynyt työntekijän ollessa suorittamassa asevelvollisuuslaissa (1438/2007) tarkoitettua vakinaista palvelusta, naisten vapaaehtoisesta asepalveluksesta annetussa laissa (194/1995) tarkoitettua vapaaehtoista asepalvelusta tai siviilipalveluslaissa (1446/2007) tarkoitettua siviilipalvelusta.

| | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------------|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|
| Täysiä lomanmääräytymiskuukausia | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| Vuosilomapäivät | 3 | 5 | 7 | 9 | 12 | 15 | 18 | 20 | 22 | 24 | 26 | 28 |

2 b)

Jos työntekijä on ollut omassa kunnassa tai kuntayhtymässä 31.3. palvelussuhteessa ja hänellä on tällöin päättyneen lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä 1 kohdassa tarkoitettua vuosilomaoikeuteen vaikuttavaa palvelusaikaa vähintään 10 vuotta, hänen lomansa pituus on 28 vuosilomapäivän sijasta 30 vuosilomapäivää edellyttäen, että hän ansaitsee vuosilomaa 12 täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta.

3) muissa tapauksissa työntekijän vuosiloman pituus määräytyy seuraavasti:

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

3 mom. Työntekijän vuosiloman pituus on aina vähintään vuosilomalain mukainen.

Soveltamisohje

Määräystä ei sovelleta lomakorvauksissa. Vertailujakso on lomanmääräytymisvuosi eikä esimerkiksi jokin erillinen lomanmääräytymiskuukausi.

4 mom. Työntekijällä on oikeus 20 vuosilomapäivään, jos hänen täydeltä lomanmääräytymisvuodelta ansaitsemansa vuosiloma alittaa 20 vuosilomapäivää sairaudesta, vammasta tai tapaturmasta johtuvan työkyvyttömyyden tai lääkinnällisestä kuntoutuksesta johtuvan poissaolon vuoksi.

Oikeutta tämän määräyksen mukaiseen vuosilomaan ei ole 12 kuukautta yhdenjaksoisesti jatkuneen poissaolon ylittävältä ajalta. Poissaolojakson yhdenjaksoisuuden katkaisevat sellaiset työssäolojaksot, jotka oikeuttavat täyteen lomanmääräytymiskuukauteen, ei kuitenkaan työnteko osa-aikaisen sairauspoissaolon aikana. Vuosiloma, perhevapaat tai muut työssäolon keskeytykset eivät myöskään katkaise yhdenjaksoisuutta.

Soveltamisohje

Lääkinnällisellä kuntoutuksella tarkoitetaan lääkärin määräämää, ammattitaudin tai tapaturman johdosta työkyvyn palauttamiseksi tai säilyttämiseksi annettavaa lääkinnällistä kuntoutusta.

Määräys koskee vain työkyvyttömyydestä tai lääkinnällisestä kuntoutuksesta johtuvaa poissaoloa. Työntekijän vuosiloma voi alittaa 20 päivää muiden poissaolojen perusteella.

Osa-aikaisella sairauspoissaololla tarkoitetaan työsopimuslain 2 luvun 11 a §:n mukaista osa-aikatyötä.

Määräyksen soveltamista tarkastellaan koko lomanmääräytymisvuodelta. Mikäli palvelussuhde ei kestä koko lomanmääräytymisvuotta,

työntekijällä on oikeus työkyvyttömyys- tai kuntoutuspoissaoloaikaa vastaavaan osaan 20 vuosilomapäivästä.

Pöytäkirjamerkintä

Tätä määräystä sovelletaan 1.4.2019 alkaneen lomanmääräytymisvuoden alusta lukien.

51 § Vuosilomapäivien kuluminen vuosilomaa annettaessa

1 mom. Pääsääntö (keskimäärin 5 työpäivää viikossa)

Vuosilomaa annettaessa vuosilomapäiviä ovat ne vuosiloma-aikaan sisältyvät päivät, jotka ilman vuosilomaa olisivat säännölliseen työaikaan kuuluvia työpäiviä, jollei 2 tai 5 momentista muuta aiheudu.

Soveltamisohje

Laskettaessa viikon keskimääräisten työpäivien lukumäärää työaikaa lyhentävät arkipyhät ja vapaa-aikakorvauspäivät katsotaan työpäiviksi.

Jos työntekijä työskentelee viitenä päivänä viikossa esimerkiksi maanantaista perjantaihin tai keskiviikosta sunnuntaihin tai tiistaista lauantaihin, häneen sovelletaan 1 momentin pääsääntöä. Samoin jos tasoittumisjaksossa työpäiviä on eri viikkoina esimerkiksi 4, 5 ja 6, mutta keskimäärin 5 työpäivää viikossa, sovelletaan 1 momenttia.

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.

2 mom. Tavanomaisesta poikkeavat työaikajärjestelyt

Mikäli säännölliseen työaikaan kuuluvia työpäiviä on keskimäärin vähemmän tai enemmän kuin 5 kalenteriviikossa, vuosiloma-aikaan sisällytetään työ- ja vapaapäiviä samassa suhteessa kuin niitä muutoinkin on ja vuosilomapäivät kuluvat vuosiloma-aikana seuraavasti:

- 1) Täydellä kalenteriviikolla on 5 vuosilomapäivää.
- 2) Vajaalla kalenteriviikolla vuosilomapäiviä ovat vuosiloma-aikaan sisältyvät arkipäivät paitsi lauantai. Mikäli vuosiloma-aikaan sisältyvä lauantai tai sunnuntai tai molemmat olisivat olleet työpäiviä, ovat nekin vuosilomapäiviä. Vuosilomapäiviä voi kuitenkin vajaalla kalenteriviikolla olla enintään 4.

Soveltamisohje

2 momentin soveltamisedellytykset ratkaistaan vuosiloman antamishetkellä. Näin ollen jos sillä kalenteriviikolla tai siinä tasoittumisjaksossa, johon vuosiloma sisältyy tai jona vuosiloma alkaa tai päättyy, olisi ilman vuosilomaa säännölliseen työaikaan kuuluvia työpäiviä keskimäärin vähemmän tai enemmän kuin 5 kalenteriviikossa, sovelletaan 2 momentin määräyksiä.

2 momenttia sovellettaessa lomat on yleensä syytä antaa, mikäli mahdollista, täysin kalenteriviikkoina tai tasoittumisjaksossa pitempinä jaksoina siten, että työ- ja vapaapäivien suhteellinen osuus on sama kuin työskentelyjaksoissa. Vajailta viikoilla voidaan joutua suorittamaan myös pyöristyksiä. Lähtökohtana on se, että työaikajärjestely ei vaikuta vuosiloman pituuteen. Esimerkiksi pisin vuosiloma on aina vuosiloma-aikana yhteensä lähes 7,5 viikkoa (ei sisällä työaikaa lyhentäviä arkipyhiä).

Vuosiloma-aikaan sisällytettävät työpäivät (jotka olisivat ilman vuosilomaa työpäiviä) saadaan laskentakaavasta:

$$\frac{\text{Kalenteriviikon keskimääräiset työpäivät}}{5} \times \text{Vuosilomapäivät}$$

Vuosiloma-aikaa määrättäessä on huolehdittava siitä, että vuosiloma-aikaan sisältyy oikea määrä työpäiviä (kaava) ja vuosilomapäiviä.

Tässä momentissa mainitussa tapauksessa vuosiloma-aikaan sisältyvät 9 § 2 momentissa tarkoitetut työaikaa lyhentävät arkipyhät eivät kuluta vuosilomapäiviä.

3 mom. **Vaihteleva vuorokautinen työaika**

Mikäli vuorokautisen säännöllisen työajan pituus vaihtelee yli 3 tuntia, vuosiloma-aikaan sisällytetään työ- ja vapaa-aikaa samassa suhteessa kuin niitä muutoinkin on.

4 mom. **Pyöristäminen**

Vajaat päivät pyöristetään lähimpään täyteen kokonaislukuun siten, että 0,5 pyöristetään ylöspäin. Mikäli saman lomanmääräytymisvuoden lomaa annetaan siten, että lomanosia jouduttaisiin pyöristämään kaksi kertaa tai useammin, lopputuloksen pitää olla sama kuin jos pyöristys olisi suoritettu yhteenlasketuista loman osista em. tavalla.

5 mom. **Keskeytymätön kolmivuorotyö**

Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä koko tasoittumisjakson työskentelevien työntekijöiden vuosilomapäiviä luetaan lisäksi tarpeellinen määrä vapaapäiviä, jotta vuosityöaika voidaan tasata 12 §:n 2 momentissa mainittuun vuosityöaikaan. Tällöin voidaan poiketa 52 §:n 2–4 momentin määräyksistä kuitenkin siten, että vuosilomasta 20 vuosilomapäivää on sijoitettava lomakautteen ja vuosiloma annetaan yhdenjaksoisena, ellei työn käynnissä pitämiseksi ole välttämätöntä jakaa 10 vuosilomapäivää ylittävää osaa vuosilomasta pidettäväksi lomakaudella yhdessä tai useammassa osassa.

52 § Vuosiloman antaminen

A Vuosiloman ajankohdan määrääminen ja yhdenjaksoisuus

- 1 mom.** Vuosiloma annetaan työnantajan määräämänä ajankohtana, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi loman pitämisestä jäljempänä 6–9 momentissa tarkoitetulla tavalla.
- 2 mom.** Vuosilomasta 20 vuosilomapäivää kuitenkin vähintään 65 % loman määräytymisvuodelta ansaitun loman kokonaismäärästä sijoitetaan lomavuoden lomakauteen (kesäloma). Muu kuin lomakaudelle sijoitettava loma (talviloma) on annettava viimeistään seuraavan lomakauden alkuun mennessä.
- 3 mom.** Vähintään 25 vuosilomapäivän pituisesta lomasta annetaan lomakauden ulkopuolella 5 vuosilomapäivää talvilomana, elleivät työnantaja ja työntekijä toisin sovi.

Soveltamisohje

Mikäli vuosilomapäivien kokonaismäärä on vähemmän kuin 25, talvilomana annetaan 20 vuosilomapäivää ylittävä osa lomasta.

- 4 mom.** 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 mom.** **Vuosiloma äitiys- ja isyysvapaan aikana**
Vuosilomaa ei saa ilman työntekijän suostumusta määrätä **äitiys- eikä isyysvapaan** ajaksi. Jos vuosilomaa ei voida **äitiys- tai isyysvapaan** vuoksi antaa tämän pykälän 1–4, 7 tai 9 momentissa tarkoitetulla tavalla, loma saadaan antaa kuuden kuukauden kuluessa vapaan päättymisestä.

Soveltamisohje

Vuosiloma voidaan antaa vanhempainvapaan ja hoitovapaan aikana. Tällöin vuosiloma-aika ei pidennä vanhempain-/hoitovapaata.

Pöytäkirjamerkintä

Tämä 5 momentin määräystä sovelletaan, jos lapsen laskettu syntymäaika on ennen 4.9.2022 tai jos adoptiolapsen hoitoonottopäivä on ennen 31.7.2022. Lisäksi määräyksiä sovelletaan, riippumatta siitä mikä on ollut lapsen laskettu syntymäaika, jos lapsi syntyy 29.7.2022 tai aiemmin.

- 5a mom.** **Vuosiloma raskaus- ja vanhempainvapaan aikana**
Vuosilomaa ei saa ilman työntekijän suostumusta määrätä **ajanjaksolle, johon sisältyy raskausvapaaseen oikeutetun työntekijän (yhteensä) 105 ensimmäistä raskaus- ja vanhempainvapaan arkipäivää** eikä **ajanjaksolle, johon sisältyy**

muun vanhempainvapaaseen oikeutetun työntekijän 105 ensimmäistä vanhempainvapaan arkipäivää.

Jos vuosilomaa ei voida raskaus- tai vanhempainvapaan vuoksi antaa tämän pykälän 1–4, 7 tai 9 momentissa tarkoitettulla tavalla, loma saadaan antaa kuuden kuukauden kuluessa siitä, kun työntekijä on käyttänyt edellä tarkoitettua raskaus- tai vanhempainvapaapäiviä.

Soveltamisohje 5a)

Vuosiloma voidaan antaa synnyttävän vanhemman yhteensä 105 ensimmäisen raskaus- ja vanhempainvapaan ja toisen vanhemman 105 ensimmäisen vanhempainvapaapäivän jälkeisenä aikana ja hoitovapaan aikana. Tällöin vuosiloma-aika ei pidennä vanhempain-/hoitovapaata.

Pöytäkirjamerkintä

Tätä 5a momentin määräystä sovelletaan, jos lapsen laskettu syntymäaika on 4.9.2022 tai sen jälkeen, tai jos adoptiolapsen hoitoonottopäivä on 31.7.2022 tai sen jälkeen.

Soveltamisohje 5 ja 5a mom.

Mikäli työntekijälle on myönnetty muu pitkäaikainen työvapaa ~~kuin-
äitiys- ja isyysvapaa~~, vuosiloma voidaan antaa työvapaan aikana, kuitenkin 54 §:stä (vuosiloman siirtäminen työkyvyttömyyden johdosta) ilmenevin poikkeuksin. Ellei 7 momentin perusteella muusta sovita, vuosiloma on siis annettava viimeistään lomavuotta seuraavana vuonna 30.4. mennessä, vaikka työntekijä olisikin esim. harkinnanvaraisella työvapaalla, vanhempainvapaalla, hoitovapaalla tai opintovapaalla. Edellä mainittu työvapaa keskeytetään vuosiloman ajaksi.

B Vuosiloman jakamisesta ja ajankohdasta sopiminen palvelussuhteen kestäessä

- 6 mom.** Työnantaja ja työntekijä voivat palvelussuhteen kestäessä sopia, että työntekijä pitää 10 vuosilomapäivää ylittävän loman osan yhdessä tai useammassa jaksossa.
- 7 mom.** Työnantaja ja työntekijä voivat palvelussuhteen 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.

Soveltamisohje

Mikäli palvelussuhde päättyy ennen kuin edellä 7 momentin viimeisessä virkkeessä tarkoitettu loman osa on pidetty, työntekijälle maksettava lomakorvaus määräytyy 58 §:n 1 tai 3 momentin mukaan. Edellä 7 momentin viimeisessä virkkeessä tarkoitettu loma on vuosilomakirjanpidossa selvästi erotettava 53 §:n mukaisesta säästöva-

paasta, eikä tähän lomaan sovelleta määräystä säästövapaan korvaamisesta.

- 8 mom.** Jos palvelussuhde päättyy ennen kuin työntekijällä on edellä 1 ja 2 momentin mukaan oikeus pitää vuosilomaa, työnantaja ja työntekijä saavat palvelussuhteen kestäessä sopia palvelussuhteen päättämiseen mennessä ansaittavan vuosiloman pitämisestä palvelussuhteen kestäessä.
- 9 mom.** Työnantaja ja työntekijä saavat työntekijän aloitteesta sopia 20 vuosilomapäivää ylittävän enintään 5 vuosilomapäivän pituisen vuosiloman osan pitämisestä lyhennettynä työaikana. Sopimus on tehtävä kirjallisesti.

C Työntekijöiden kuuleminen

- 10 mom.** Työnantajan on selvitettävä työntekijöille tai heidän edustajilleen vuosiloman antamisessa työpaikalla noudatettavat yleiset periaatteet. Ennen loman ajankohdan määrittämistä työntekijälle on varattava tilaisuus esittää mielipiteensä loman ajankohdasta. Työnantajan on mahdollisuuksien mukaan otettava huomioon työntekijöiden esitykset ja noudatettava tasapuolisuutta lomien sijoittamisessa.

Soveltamisohje

Mikäli työntekijä on loman ajankohtaa määrättäessä sairauslomalla ja sairausloman tiedetään työnantajalle toimitetun lääkärintodistuksen mukaan jatkuvan koko sen ajan, johon työnantaja aikoo vahvistaa vuosiloman tai sen osan, työnantajan on varatessaan työntekijälle tilaisuuden esittää mielipiteensä loman ajankohdasta samalla kehotettava työntekijää ilmoittamaan, haluaako hän vuosiloman vahvistettavaksi työkyvyttömyysaikaan vai siirrettäväksi 54 §:n määräysten mukaisesti.

D Vuosiloman ajankohdasta ilmoittaminen

- 11 mom.** Loman ajankohta on ilmoitettava työntekijälle, mikäli mahdollista, kuukautta ja viimeistään 2 viikkoa ennen vuosiloman tai sen osan alkamista, jollei asianomaisen kanssa toisin sovita.

E Vuorokauden alkaminen

- 12 mom.** Vuosilomaa annettaessa vuorokauden lasketaan alkavanedellä 12 §:n 3 momentissa ja 15 §:ssä tarkoitettuna ajankohtana.

Kaaviokuva vuosiloman antamisesta (52 ja 54 §)

| | 1. vuosi | | 2. vuosi | |
|--|-----------|-----------|-----------|---|
| | 1.1. 20XX | 31.12. | 1.1. 20YY | 31.12. |
| 1 Työnantajan määräämänä kesäloma (kausityöntekijän työssä 1.1.–31.12.) | 30.9. | 1.10. | 30.4. | 30.9. |
| | kesäloma | talviloma | | |
| | 2.5 | 30.9. | 30.4. | |
| 2 Sopimalla | 1.1. | | 30.4. | 10 vuosilomaa ylittävä osa 30.9. mennessä |
| 3 Työkyvyttömyyden vuoksi siirretyt | | | | |
| 'kesäloma' | | | | |
| a) ensisijaisesti | kesäloma | | | |
| | 2.5 | 30.9. | | |
| b) toissijaisesti *) | | | | 2.5. 31.12. |
| c) jos ei voida antaa 31.12.20YY mennessä: lomakorvaus | | | | |
| 'talviloma' | | | | |
| a) ensisijaisesti | | talviloma | | |
| | | 1.10. | 30.4. | |
| b) toissijaisesti | | | | talviloma |
| | | | | 2.5. 31.12. |
| c) jos ei voida antaa 31.12.20YY mennessä: lomakorvaus | | | | |

*) jolleivät työnantaja ja työntekijä 52 §:n 6–9 momentin mukaisesti sovi loman antamisesta toisin.

Taulukossa ei ole huomioitu säästövapaita.

53 § Vuosiloman säästäminen

Työntekijä voi säästää 15 vuosilomapäivää ylittävän osan vuosittain ansaitsemistaan vuosilomapäivistä pidettäväksi ko. vuosiloman lomakautta seuraavan lomakauden jälkeen säästövapaana, mikäli asiasta sovitaan työntekijän ja työnantajan edustajan kesken. Säästövapaa annetaan työntekijän ja työnantajan edustajan sopimana aikana. Työajan muuttuessa olennaisesti tai työntekijän joutuessa toistaiseksi lomautetuksi, työntekijälle maksetaan jokaiselta pitämättä jääneeltä säästövapaapäivältä korvaus, joka lasketaan 55 §:n tai 56 §:n mukaan.

Soveltamisohje

Yleensä on tarkoituksenmukaista, että säästövapaasta ja mikäli mahdollista sen antamisen ajankohdasta sovitaan samalla, kun työnantaja vahvistaa kesäloman 52 §:n 1–2 momentin määräysten mukaisesti. Ks. myös 52 §:n 7 momentin soveltamisohje.

Jos henkilö säästää sellaista vuosilomaa, jonka palkka määräytyy 55 § 5 ja 6 momentin mukaisesti, niin pitäessään kyseistä säästövapaata tai maksettaessa kyseisestä säästövapaasta lomakorvaus, säästövapaan ajalta maksettava palkka maksetaan 55 § 5 ja 6 momentin määräyksen mukaan.

54 § Vuosiloman siirtäminen työkyvyttömyyden vuoksi

1 mom. Jos työntekijä on vuosilomansa tai säästövapaan alkaessa tai sen aikana sairauden, synnytyksen tai tapaturman johdosta työkyvytön, siirretään työkyvyttömyysajalle sijoittuvat vuosiloma- tai säästövapaapäivät myöhäisempään ajankohtaan, mikäli työntekijä pyytää siirtoa ilman aiheetonta viivytystä ja mikäli mahdollista, ennen loman alkua.

Pöytäkirjamerkintä

Muuttuneita 54 §:n määräyksiä sovelletaan 1.3.2014 alkaen siitä riippumatta minkä lomanmääräytymisvuoden lomasta on kysymys.

Soveltamisohje

Työntekijällä on vastaava oikeus loman tai säästövapaan siirtämiseen, jos tiedetään, että hän joutuu lomansa aikana sellaiseen sairaan- tai muuhun siihen rinnastettavaan hoitoon, jonka aikana hän on työkyvytön.

Jäljempänä 2 momentissa tarkoitetun selvityksen toimittaminen työnantajalle ennen loman alkamista tai ilman aiheetonta viivytystä katsotaan pyynnöksi siirtää loma myöhäisempään ajankohtaan.

2 mom. Työnantajan pyynnöstä työntekijä on velvollinen esittämään lääkärin-todistuksen tai työnantajan harkinnan mukaan muun luotettavan selvityksen työkyvyttömyydestään.

- 3 mom.** Edellä mainituin tavoin siirretty kesäloma annetaan mahdollisuuksien mukaan lomakauden loppuun mennessä ja talviloma viimeistään seuraavan lomakauden alkuun mennessä.
- 4 mom.** Jos siirretyn loman antaminen ei ole mahdollista edellä sanotun mukaisesti, siirretty loma on annettava lomakautta seuraavan kalenterivuoden lomakauden aikana, ellei työnantajan ja työntekijän kesken sovita loman antamisesta tätä ennen. Loma annetaan kuitenkin viimeistään lomakautta seuraavan kalenterivuoden päättymiseen mennessä.
- Jos loman antaminen ei työkyvyttömyyden jatkumisen vuoksi ole edellä tarkoitetuin tavoinkaan mahdollista, saamatta jääneestä lomasta maksetaan 58 §:n 1 tai 3 momentin mukaan määräytyvä lomakorvaus.
- 5 mom.** Työnantajan on ilmoitettava siirretyn loman ajankohta kahta viikkoa tai, jos tämä ei ole mahdollista, viimeistään viikkoa ennen loman alkamista.

55 § Vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskeminen ja maksaminen

Vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskentaperuste

- 1 mom.** Työntekijän vuosilomapalkan ja jäljempänä 58 §:n 1 ja 2 momentin mukaisen lomakorvauksen laskentaperusteena on vuosiloman tai sen osan alkaessa taikka lomakorvauksen maksamisen tapahtuessa käytössä oleva 35 §:n 1 momentin mukaan laskettu keskituntiansio.

Vuosilomapalkan laskenta, pääsääntö

- 2 mom.** Vuosilomapalkka muussa kuin kolmivuorotyössä lasketaan kertomalla edellä 1 momentissa tarkoitettu keskituntiansioiden aritmeettinen keskiarvo luvulla 1,5 ja näin korotettu keskituntiansio sillä tuntimäärällä, joka ilman vuosilomaa olisi ollut työntekijän työvuoroluettelon mukaista säännöllistä työaikaa.

Pöytäkirjamerkintä

Lomanmääräytymisvuosien 2016–2017, 2017–2018 ja 2018–2019 vuosilomapalkka lasketaan kertomalla keskituntiansio luvulla 1,35.

Vuosilomapalkka kolmivuorotyössä

- 3 mom.** Kolmivuorotyössä vuosilomapalkka lasketaan kertomalla edellä 2 momentissa mainittu korotettu keskituntiansio lomapäivien lukumäärällä ja näin laskettu tulo keskeytymättömässä kolmivuorotyössä luvulla 7,2.

Lomakorvauksen laskeminen

4 mom. Lomakorvaus lasketaan kertomalla edellä 2 momentissa tarkoitettu korotettu keskituntiansio lomakorvauspäivien lukumäärän ja keskimääräisen säännöllisen vuorokautisen työajan tulolla. Keskimääräinen säännöllinen vuorokautinen työaika on täyttä työaika tekevillä muussa kuin kolmivuorotyössä 7,65 tuntia ja keskeytymättömässä kolmivuorotyössä 7,2 tuntia.

Työaika ja palkka muuttuvat

5 mom. Mikäli työntekijän säännöllinen työaika ja vastaavasti palkka ovat muuttuneet lomanmääräytymisvuoden aikana tai lomanmääräytymisvuoden päätyttyä ennen vuosiloman alkamista, päättyneeltä lomanmääräytymisvuodelta ansaitun vuosiloman vuosilomapalkka ja lomakorvaus lasketaan kertomalla keskenään 1 momentissa tarkoitettu korottamaton keskituntiansio, lomanmääräytymisvuoden keskimääräinen työaikaprosentti, lomapäivien tai lomakorvauspäivien lukumäärä ja keskimääräinen säännöllinen vuorokautinen työaika 7,65 tuntia.

Em. vuosilomapalkkaan ja lomakorvaukseen maksetaan korotus, joka lasketaan kertomalla 1 momentissa tarkoitettu keskituntiansio luvulla 0,5 sekä tuntimäärällä, joka ilman vuosilomaa olisi ollut työntekijän työvuoroluettelon mukaista säännöllistä työaika.

Pöytäkirjamerkintä

Lomanmääräytymisvuosien 2016–2017, 2017–2018 ja 2018–2019 vuosilomapalkan 5 mom. 2 kappaleessa tarkoitettu korotus lasketaan kertomalla keskituntiansio luvulla 0,35.

Soveltamisohje

Määräystä sovelletaan niissä tilanteissa, joissa työajan muutoksesta ja siten myös palkan määrästä sovitaan työnantajan ja työntekijän kesken. Tällaiset työaikamuutokset liittyvät mm. osa-aikaeläkkeelle, osatyökyvyttömyyseläkkeelle, osa-aikaiselle sairauslomalle tai osittaiselle hoitovapaalle siirtymiseen taikka muutoin työntekijän omaan pyyntöön perustuvaan osa-aikatyön tekemiseen. Määräystä sovelletaan myös silloin kun työntekijä osa-aikaistetaan. Sen sijaan työajan lyhennyksenä toteutettavaan lomautukseen määräystä ei sovelleta, vaan vuosilomapalkka ja lomakorvaus määräytyvät 2–4 momentin mukaisesti.

Työntekijän vuosilomapalkka määräytyy 5–6 momentin määräyksen mukaisesti sekä silloin kun työaika lisääntyy että silloin, kun se vähenee ja vastaavasti palkka muuttuu.

Mikäli työnantaja ja työntekijä sopivat vuosiloman antamisesta 52 § 7 momentissa sanotulla tavalla lomanmääräytymisvuoden kuluessa, vuosilomapalkka korjataan vastaamaan 5–6 momentin mukaista palkkaa, mikäli työntekijän työaikaprosentti ja palkka muuttuvat ko. lomanmääräytymisvuoden aikana.

Esimerkki

Työntekijä tekee työsopimuksensa mukaan täyttä työaikaa ajalla 1.4.2016–30.9.2016 ja 50 % täydestä työajasta 1.10.2016 lukien toistaiseksi. Hänen keskimääräinen työaikaprocenttinsa on 75 % lomanmääräytymisvuoden 1.4.2016–31.3.2017 aikana.

$$\frac{(6 \times 50) + (6 \times 100)}{12} = 75 \%$$

Lomanmääräytymisvuoden aikana keskimäärin 75 % työajassa työskennelleen työntekijän kahden viikon pituisen vuosiloman vuosiloma- palkka lasketaan: $(KTA \times 75 \% \times 10 \times 7,65) + (0,5 \times KTA \times 38,25)$.

Tarvittaessa keskimääräinen työaikaprosentti voidaan laskea esim. palkkakaussittain tai kalenteripäivittäin.

Pöytäkirjamerkintä

Tämän pykälän 5 ja 6 momentin määräystä sovelletaan lomanmääräytymisvuodelta 2013–2014 ja sen jälkeen ansaittuun vuosilomaan. Tätä ennen ansaitun vuosiloman vuosilomapalkka maksetaan edellä 2–4 momenttien pääsäännön mukaan.

Työaika ja palkka muuttuvat kolmivuorotyössä

6 mom. Mikäli kolmivuorotyössä työntekijän säännöllinen työaika ja vastavasti palkka ovat muuttuneet lomanmääräytymisvuoden aikana tai lomanmääräytymisvuoden päätyttyä ennen vuosiloman tai sen osan alkamista, päättyneeltä lomanmääräytymisvuodelta ansaitun vuosiloman vuosilomapalkka ja lomakorvaus lasketaan kertomalla korottamaton keskituntiansio lomapäivien lukumäärällä ja lomanmääräytymisvuoden keskimääräisellä työaikaprosentilla sekä luvulla 7,2 keskeytymättömässä kolmivuorotyössä.

Em. vuosilomapalkkaan ja lomakorvaukseen maksetaan korotus, joka lasketaan kertomalla 1 momentissa tarkoitettu keskituntiansio luvulla 0,5 sekä keskimääräisen säännöllisen vuorokautisen työajan tuntimäärällä (täydessä työajassa luvulla 7,2 keskeytymättömässä kolmivuorotyössä.

Pöytäkirjamerkintä

Lomanmääräytymisvuosien 2016–2017, 2017–2018 ja 2018–2019 vuosilomapalkan 6 mom. 2 kappaleessa tarkoitettu korotus lasketaan kertomalla keskituntiansio luvulla 0,35.

Korottamaton vuosilomapalkka

7 mom. Vuosilomapalkka ja lomakorvaus lasketaan korottamattomasta keskituntiansiosta,

- 1) jos työntekijä on välittömästi ennen loman tai sen osan alkamista tai välittömästi loman tai sen osan päätyttyä ollut työstä poissa luvattomasti tai ilman pätevää syytä tai
- 2) jos työntekijä jättää irtisanomisajan noudattamatta tai purkaa määräaikaisen työsopimuksen tärkeän syyn sitä vaatimatta taikka jos työnantaja purkaa työsopimuksen tai työsuhde purkautuu taikka
- 3) jos työntekijälle on maksettu lomarahaa kuukausipalkkaisen palvelussuhteensa ajalta.

Vuosilomapalkan maksaminen

- 8 mom.** Vuosilomapalkka maksetaan lomaa edeltävän säännöllisen palkanmaksun yhteydessä, ellei työntekijän kanssa toisin sovita.

Esimerkki vuosilomapalkan laskemisesta

Työntekijän lomaoikeus on 28 vuosilomapäivää, josta hän pitää 20 päivää elokuussa ja 8 päivää joulukuussa. Edellisen vuoden IV ja ku-
lunan vuoden I, II ja III vuosineljännesten 35 §:n 1 momentin mukaan
lasketut keskituntiansiot ovat 15,06, 15,35, 15,35 ja 15,09 € tunnilta.

Elokuun lomapalkka:

Loma pidetään täysinä kalenteriviikkoina
 $(15,06 + 15,35) : 2 \times 1,5 \times 4 \times 38,25 = 3\,489,55 \text{ €}$

Joulukuun lomapalkka:

Loma alkaa maanantaina ja päättyy seuraavan viikon keskiviikkona.
 $(15,35 + 15,09) : 2 \times 1,5 \times (38,25 + 24) = 1\,421,17 \text{ €}$

Esimerkki lomakorvauksen laskemisesta

Työntekijän työsuhde päättyy marraskuussa. Hänellä on pitämättö-
miä ansaittuja lomapäiviä 10 ja keskituntiansiot ovat samat kuin
edellisessä esimerkissä.

Lomakorvaus on

$(15,35 + 15,09) : 2 \times 1,5 \times 7,65 \times 10 = 1\,746,50 \text{ €}$

Vuosilomapalkan vaihtaminen vapaaksi

- 9 mom.** Edellä 1–6 momenteissa tarkoitettu lomapalkan korotusosa tai osa siitä voidaan työntekijän suostumuksin antaa vapaana 31.8.2020 lukien siten kuin liitteessä 6 on sovittu.

56 § Prosenttiperusteinen vuosilomapalkka

- 1 mom.** Työntekijälle, jonka työsopimuksen mukainen työaika on niin vähäinen, että vain osa kalenterikuukausista on täysiä lomanmääräytymis-
kuukausia, vuosilomapalkka on 9 prosenttia tai, jos palvelussuhde
on jatkunut lomakautta edeltävän lomamääräytymisvuoden loppuun
mennessä vähintään vuoden, 11,5 prosenttia hänelle lomanmääräy-
tymisvuoden aikana työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi
erääntyneestä palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä ja lain tai sopi-
muksen mukaisesta ylityöstä maksettavaa korotusta.

Soveltamisohje

Edellä 1 momentissa tarkoitettussa tapauksessa työntekijä ansaitsee vuosilomaa 50 §:n 2–3 momentin mukaisesti.

Työntekijälle, jolle ei kerry työsopimuksen mukaisen työaikajärjestelyn

perusteella yhtään täyttä lomanmääräytymiskaukua, oikeudesta va-
paaseen ja vapaan ajalta maksettavaan lomakorvaukseen on mää-
räys 60 §:ssä.

2 mom. Jos edellä 1 momentissa tarkoitettu työntekijä on lomanmääräy-
tymisvuoden aikana ollut estynyt tekemästä työtä

1) työsopimuslain (55/2001) 4 luvun 1 §:ssä säädetyn erityisäitiys-,
äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan, 6 §:ssä säädetyn tilapäisen
hoitovapaan tai 7 §:ssä säädetyn pakottavista perhesyistä johtu-
van poissaolon vuoksi,

Pöytäkirjamerkintä

Tätä 1) kohdan määräystä sovelletaan, jos lapsen laskettu syntymäaika
on ennen 4.9.2022 tai jos adoptiolapsen hoitoonottopäivä on ennen
31.7.2022. Lisäksi määräyksiä sovelletaan, riippumatta siitä mikä on
ollut lapsen laskettu syntymäaika, jos lapsi syntyy 29.7.2022 tai
aiemmin.

1a) työsopimuslain (55/2001) 4 luvun 1 §:ssä säädetyn
erityisraskaus-, raskaus- tai vanhempainvapaan, 6 §:ssä säädetyn
tilapäisen hoitovapaan, tai 7 §:ssä säädetyn pakottavista
perhesyistä tai 7b §:ssä säädetyn omaishoitovapaasta johtuvan
poissaolon vuoksi.

Pöytäkirjamerkintä

Tätä määräystä sovelletaan, jos lapsen laskettu syntymäaika on
4.9.2022 tai sen jälkeen, tai jos adoptiolapsen hoitoonottopäivä on
31.7.2022 tai sen jälkeen.

- 2) sairauden tai tapaturman vuoksi,
- 3) lääkärin määräämän, ammattitaudin tai tapaturman johdosta työ-
kyvyn palauttamiseksi tai säilyttämiseksi annettava lääkinnällisen
kuntoutuksen vuoksi,
- 4) sairauden leviämisen ehkäisemiseksi annetun viranomaisen
määräyksen vuoksi tai
- 5) lomauttamisen vuoksi

vuosilomapalkan perusteena olevaan palkkaan lisätään
laskennallisesti poissaolon ajalta saamatta jäänyt palkka ja
tältä ajalta

maksettu palkka, kuitenkin 2) ja 3) kohdissa tarkoitetuissa tapauksis-
sa enintään 105 kalenteripäivän ajalta ja 5) kohdan tarkoittamassa
tapauksessa 42 kalenteripäivän ajalta.

3 mom. Poissaoloajan palkka lasketaan työntekijän keskimääräisen viikko-
työajan ja poissaolon alkamishetken palkan mukaan ottaen huo-
mioon poissaoloaikana toteutetut palkankorotukset. Jos keskimääräi-
sestä viikkotyöajasta ei ole sovittu, laskennallinen palkka määräytyy

poissaoloa edeltävän 12 viikon keskimääräisen viikkotyöajan mukaan.

57 § Lomapalkan määräytyminen eräissä tapauksissa

Jos työntekijä on osan lomanmääräytymisvuodesta ansainnut lomaa 50 §:n mukaan ja osan vuotta kuulunut 60 §:ssä tarkoitetun vapaan piiriin, loman ja vapaan ajalta määräytyvä palkka ja lomakorvaus lasketaan kultakin jaksolta erikseen.

58 § Lomakorvaus palvelussuhteen päättyessä

- 1 mom.** Työntekijällä on oikeus työsuhteen päättyessä saada vuosiloman sijasta lomakorvaus niiltä pitämättömiltä vuosilomapäiviltä, joilta hän ei ole saanut lomakorvausta. Lomakorvausta laskettaessa on 50 §:n mukaisten palvelusaikojen tullut täytyä viimeistään työsuhteen päättyessä.
- 2 mom.** Jos työntekijä niinä kalenterikuukausina, joina palvelussuhde alkoi ja päättyi on ollut työssä yhteensä vähintään 35 työtuntia tai 14 työpäivää ja yhtäjaksoinen palvelussuhde on alkamis- ja päättymiskuukausien aikana yhteensä jatkunut vähintään 16 kalenteripäivää, johon ei lueta lakkoaikaa eikä muuta luvatonta poissaoloaikaa eikä hän tämä palvelussuhteen ajalta ole saanut lomaa tai korvausta siitä, luetaan tämä aika lomakorvausta määrättäessä yhdeksi täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi.
- 3 mom.** 56 §:n 1 momentissa tarkoitetulle työntekijälle maksetaan palvelussuhteen päättyessä 56 §:n 1 momentin mukaan määräytyvä vuosilomakorvaus siltä ajalta, jolta hän ei siihen mennessä ole saanut lomaa tai lomakorvausta.
- 4 mom.** Työntekijälle, jolle ei ole palvelussuhteen päättyessä kertynyt 48–50 §:n mukaan oikeutta lomaan, maksetaan lomakorvausta siltä ajalta, jolta hän ei ole siihen mennessä saanut lomakorvausta, 9 prosenttia tai, jos palvelussuhde on jatkunut lomakautta edeltävän lomamääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään vuoden, 11,5 prosenttia hänelle työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä maksettavaa korotusta.

Jos työntekijä on ollut estynyt tekemästä työtä äitiys-, erityisäitiys-, **eritysraskaus- ja raskaus-**, isyys- tai vanhempainvapaan vuoksi, lomakorvauksen perusteena olevaan palkkaan lisätään laskennallisesti poissaolon ajalta saamatta jäänyt palkka ja tältä ajalta maksettu palkka.

Soveltamisohje

Määräys koskee työntekijöitä, joille ei palvelussuhteen lyhyiden vuoksi kerry yhtään täyttä lomanmääräytymiskuukautta sekä 60 §:ssä tarkoitettujen osa-aikaisten työntekijöiden lomakorvausta palvelussuhteen päättyessä.

Poissaoloajan palkka lasketaan soveltuvin osin siten kuin 56 §:n 3 momentissa määrätään.

59 § Lomakorvaus asepalvelusta ja siviilipalvelusta suorittamaan lähtevälle

Kun työntekijä lähtee suorittamaan asepalvelusta, vapaaehtoista asepalvelusta tai siviilipalvelusta, hänelle maksetaan 58 §:n 1 tai 3 momentin mukaan määräytyvä lomakorvaus, vaikka hänen palvelussuhteensa ei päättyisi.

60 § Eräiden osa-aikaisten oikeus vapaaseen ja lomakorvaukseen

- 1 mom.** Työntekijällä, jolle ei sopimuksen mukaisen työaikajärjestelyn perusteella kerry yhtään täyttä 48 §:ssä tarkoitettua lomamääräytymiskuukautta, on työsuhteen kestäessä oikeus halutessaan saada vapaata kaksi arkipäivää kultakin kalenterikuukaudelta, jonka aikana hän on ollut palvelussuhteessa.
- 2 mom.** Työntekijän on ennen lomakauden alkua ilmoitettava työnantajalle halustaan käyttää vapaata. Vapaan antamisessa noudatetaan soveltuvin osin mitä 52 §:ssä ja 54 §:ssä on vuosiloman antamisesta määrätty.
- 3 mom.** Työntekijällä on oikeus saada lomakorvauksena 9 prosenttia tai, jos palvelussuhde on jatkunut lomakautta edeltävän lomamääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään vuoden, 11,5 prosenttia hänelle edellisen lomamääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi eräänntyneestä palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä maksettavaa korotusta.
Jos työntekijä on ollut estynyt tekemästä työtä äitiys-, erityisäitiys-, **erityisraskaus-**, **raskaus-**, isyys- tai vanhempainvapaan vuoksi, lomakorvauksen perusteena olevaan palkkaan lisätään laskennallisesti poissaolon ajalta saamatta jäänyt palkka ja tältä ajalta maksettu palkka.
- 4 mom.** Työntekijälle, joka käyttää oikeuttaan vapaaseen, maksetaan edellä 3 momentissa tarkoitettu lomakorvaus vapaan yhteydessä siten kuin vuosilomapalkasta on 55 § 8 momentissa määrätty. Muutoin lomakorvaus maksetaan viimeistään lomakauden päättyessä.

Työvapaat ja työntekijäin erinäiset etuudet

61 § Sairausajan palkka

1 mom. Palkallisen sairauspoissaolon pituus

Jos työntekijä on osoittanut asianmukaisesti hyväksytyllä lääkärintodistuksella olevansa kykenemätön suorittamaan työtään ja ellei tauti tai tapaturma ole sattunut oloissa, jotka ovat työsopimuslain mukaisen sairausajan palkan saamisen esteinä, hänelle maksetaan työsuhteen kestäessä sairausajan palkkaa saman kalenterivuoden kuluessa seuraavasti:

- 1) Jos hänen työsuhteensa on jatkunut vähintään 60 kalenteripäivää välittömästi ennen sairauspoissaoloa, täysi palkka yhteensä 60 kalenteripäivän pituiselta ajanjaksolta ja sen jälkeen 2/3 täydestä palkasta yhteensä 120 kalenteripäivän pituiselta ajanjaksolta.
- 2) Jos hänen työsuhteensa ei ole välittömästi ennen sairauspoissaoloa jatkunut vähintään 60 kalenteripäivää täysi palkka 14 kalenteripäivän pituiselta ajanjaksolta.

Jos sairauspoissaolo jatkuu yhdessä tai useammassa erässä yhteensä yli 12 kuukauden ajan eikä sitä ole keskeyttänyt vähintään 30 kalenteripäivän yhtäjaksoinen työssäolo kalenterivuoden vaihtuminen ei enää oikeuta sairausajan palkkaan.

Työntekijälle voidaan myöntää palkallista sairauspoissaoloa lääkärintodistusta vaatimatta enintään 3 päivää jos sairaudesta esitetään työnantajan hyväksymä muu selvitys.

Mikäli lääkärintodistusta ei ole toimitettu työnantajalle viikon kuluessa lääkärintodistuksen allekirjoituspäivämäärästä, sairauspoissaolon ensimmäinen päivä on palkaton, ellei viipyminen aiheudu hyväksyttävästä syystä.

Soveltamisohje

Osasairauspäivärahan perusteena olevasta osa-aikatyötä koskevasta sopimuksesta säädetään työsopimuslaissa (TSL 2:11 a §) sekä sairausvakuutuslain 8 luvun 11 §:ssä (viittauss määräys).

Työntekijän oikeus 1 momentin mukaiseen palkalliseen sairauspoissaoloon päättyy viimeistään, kun työntekijälle työsuhteen perusteella myönnetyn työkyvyttömyyseläkkeen tai määräämällisen kuntoutustuen maksaminen alkaa.

Mikäli työkyvyttömyyseläkettä tai määräaikaista kuntoutustukea maksetaan takautuvasti ja työntekijälle on maksettu samalta ajalta 1 momentin mukaan **sairausajan** palkkaa, työnantajalla on oikeus saada eläke-etuus ko. ajalta. Työkyvyttömyyseläkkeen tai määräaikaisen kuntoutustuen ja **sairausajan** palkan erotusta ei tällöin peritä takaisin. Mikäli takautuva eläke on maksettu työntekijälle itselleen, peritään samalta ajalta maksettu eläkettä vastaava osuus **sairausajan** palkasta takaisin työntekijältä.

Työntekijä on velvollinen viipymättä toimittamaan työnantajalle eläkkeestä eläkelaitoksen antaman todistuksen ja ilmoittamaan työnantajalle hänelle maksetun eläkkeen määrän, mikäli eläke on maksettu hänelle itselleen.

2 mom. Harkinnanvaraiset palkkaetuudet

Työnantajan harkinnasta riippuu, onko ja mikä palkka työntekijälle maksettava seuraavissa tapauksissa:

- a) edellä 61 §:n 1 momentin 1) kohdan ehdottoman **sairausajan** palkanmaksun päätyttyä, jolloin palkkaa ei voida maksaa enempää kuin 2/3 täydestä palkasta enintään 185 päivän ajalta
- b) edellä 61 §:n 1 momentin 2 kappaleessa tarkoitetun 12 kuukauden ylittävältä ajalta, jolloin palkkaa voidaan maksaa enintään 1/2 täydestä palkasta.

3 mom. Tapaturma tai muu korvaus

Mikäli työntekijällä on oikeus saada työansion menetyksestä korvausta muualta, hänelle maksetaan **sairausajan** palkasta ainoastaan korvauksen ylittävä osa. Korvaukseksi ei tällöin katsota hoitoa, siihen verrattavia kustannuksia, häirtärahaa, sen sijasta maksettavaa kertakaikkista korvausta eikä työtapaturma- ja ammattitautilain (459/2015) 51 §:ssä (hoitotuki), 52 §:ssä (vaatelisä) ja 53 §:ssä (kotihoidon lisäkustannusten korvaus) mainittuja lisiä ja korvauksia. **Sairausajan** palkka maksetaan kuitenkin täysimääräisenä, mikäli korvauksen saaminen perustuu työntekijän vapaaehtoisesti kustantamaan etuuteen tai hän saa korvausta sellaisen työtapaturman johdosta, joka ei ole kysymyksessä olevan **sairauspoissaolon** aiheuttajana.

Soveltamisohje

Mikäli työntekijä ei käytä oikeuttaan korvauksen saamiseen, esim. hae vahingonkorvauslain mukaista korvausta työkyvyttömyyden aiheutta-neelta, hänelle ei makseta sairausajan palkkaa siltä osin, kuin korvaus kattaisi palkan.

4 mom. Sairausajan palkan laskenta

Työntekijälle maksetaan palkka tämän pykälän 1–3 momentissa tarkoitettuihin ajanjaksoihin sisältyviltä työvuoroluettelon mukaisilta työtunneilta.

Työntekijän **sairausajan** palkan laskentaperusteena on sairaana olo ajankohtana voimassa oleva 35 §:n 1 momentin mukainen keskituntiansio.

Jos työntekijä sairastuu kesken työvuoron tai työpäivän, maksetaan hänelle tältä päivältä palkka työpalkkana ja **sairausajan** palkan maksaminen aloitetaan ensimmäiseltä täydeltä sairauspäivältä.

5 mom. Muut määräykset

Työnantaja maksaa työntekijälle, joka tartuntatautilain (1227/2016) 57 ja 63 §:n mukaan on määrätty olemaan poissa työstään, palkan poissaolon ajalta tämän pykälän **sairausajan** palkkamääräysten mukaisesti. Päihdeongelmaisen työntekijän hakeuduttua vapaaehtoisesti laitoshoitoon pidetään hoitoaika työehtosopimuksen mukaiseen **sairauspoissaoloon** oikeuttavana aikana, mikäli tällaisesta hoidosta on etukäteen sovittu työnantajan kanssa.

6 mom. Sairausvakuutuslain mukainen päiväraha

Työntekijällä on oikeus saada hänelle kulloinkin maksettavan **sairausajan** palkan ylittävä osa edellä 1 ja 2 momentissa tarkoituiltu ajanjaksoilta maksettavasta sairausvakuutuslain mukaisesta päivärahasta. Päivärahan muu osa suoritetaan työnantajalle. **Sairausajan** palkan ollessa enintään päivärahan suuruinen voidaan menetellä siten, ettei palkkaa makseta, jolloin työntekijällä on oikeus saada päiväraha kokonaan.

Saadakseen edellä tässä pykälässä tarkoitetut **sairauspoissaoloajan** palkkaedut työntekijän on noudatettava, mitä sairausvakuutuslain mukaisen päivärahan saamiseksi on säädetty tai määrätty uhalla, että jos työnantaja asianomaisen työntekijän laiminlyönnin seurauksena menettää sille kuuluvan sairausvakuutuslakiin perustuvan etuuden, tämän pykälän mukaisia palkkaetuja vähennetään menetystä vastaavalla määrällä.

Jos työntekijällä on oikeus saada sairausvakuutuslain päivärahan kaltaista päivärahaa muun valtion sosiaaliturvasta, vähennetään **sairausajan** palkkaa tämän etuuden määrällä. Työntekijä on velvollinen selvittämään työnantajalle hänelle vieraasta valtiosta maksettavat sosiaaliturvaetuudet, joilla voi olla vaikutusta työnantajan palkanmaksuvelvollisuuteen.

Työntekijän on, ellei hänellä ole laillista estettä, viipymättä ilmoitettava sairastumisestaan lähimmälle esimiehelleen.

Soveltamisohje

Sairausvakuutuslain mukaisen päivärahan sairausajan palkan ylittävää osaa laskettaessa päivärahaa verrataan työntekijälle 1–3 momenttien perusteella kulloinkin maksettavaan **sairausajan** täyteen tai osapalkkaan.

62 § **Sairausajan** palkka työtapaturman tai työstä aiheutuneen sairauden vuoksi

1 mom. Sairauspoissaolon pituus

Jos työntekijä työnantajan työssä sattuneen tapaturman tai työstä aiheutuneen sairauden tahi ammattitaudin vuoksi on tullut kykenevämmäksi suorittamaan työtään, on hänellä 61 §:n määräyksistä poiketen oikeus saada sairauden kestäessä enintään 120 kalenteripäivän pituiselta ajanjaksolta täysi palkka ja sen jälkeen 2/3 täydestä palkastaan enintään 120 kalenteripäivän pituiselta ajanjaksolta, jollei jäljempänä muuta määrätä. Työnantajan harkinnasta riippuu, onko ja mikä palkka työntekijälle sen jälkeen maksettava, jolloin palkkaa ei kuitenkaan voida määrätä maksettavaksi enempää kuin 2/3 täydestä palkasta enintään 125 kalenteripäivän pituiselta ajanjaksolta.

2 mom. Työtapaturma tai ammattitauti

Tähän työehtosopimukseen sidotun työnantajan työssä sattuneella tapaturmalla tai siitä aiheutuneella sairaudella tai ammattitaudilla tarkoitetaan tässä vastaavasti, mitä työtapaturma- ja ammattitautilaissa on työtapaturman ja ammattitaudin käsitteistä voimassa.

Mitä 1 momentissa on määrätty, on sovellettava myös, jos kykenevämmäisyys työn hoitamiseen on aiheutunut työntekijää työtehtävien johdosta kohdanneesta väkivallasta.

3 mom. Työtapaturma- ja ammattitautilain mukainen korvaus

Tässä pykälässä olevia määräyksiä ei saa soveltaa sellaisessa tapauksessa, jossa työtapaturma- ja ammattitautilain mukaan ei suoriteta korvauksia. Työnantaja voi kuitenkin harkintansa mukaan päättää suoritettavaksi enakkona 1 momentissa tarkoitettua palkkaa jo ennen kuin työtapaturmakorvausta koskeva asia on tullut ratkaistuksi lainvoimaisella päätöksellä. Jos sanottu päätös on kielteinen, asia käsitellään ja ratkaistaan 61 §:n mukaisesti muuna tapaturma-asiana.

Jos työntekijällä ei ole 61 §:n 1 momentin mukaan oikeutta **sairausajan** palkkaan, tai hänen mainitun määräyksen mukaan saamansa palkka on pienempi kuin hänen **sairausajan** palkan enakkona saamansa palkka, työntekijä on velvollinen maksamaan ennakon tai sen osan takaisin. Takaisinmaksu voidaan toteuttaa suorittamalla työntekijän palkasta pidätys.

4 mom. Tapaturmakorvauksen vaikutus maksettavaan palkkaan

Jos tapaturmakorvausta ei myönnetä täysimääräisenä, tämän pykälän mukaista palkkaa on alennettava siltä osin kuin se ylittää 61 §:n mukaisen palkan.

Jos työntekijä on oikeutettu saamaan tapaturma- tai muuta korvausta, joka ei ole hänen itsensä kustantamaa, maksetaan hänelle tässä pykälässä mainitusta palkasta ainoastaan se osa, mikä kulloinkin on mainittua korvausta suurempi. Korvaukseksi ei tällöin katsota hoito- eikä siihen verrattavia kustannuksia eikä haittarahaa, sen sijasta maksettavaa kertakaikkista korvausta eikä työtapaturma- ja ammattitautilain 51–53 §:ssä mainittuja lisiä ja korvauksia. Tämä määräys ei kuitenkaan koske korvausta sellaisen työtapaturman johdosta, joka ei ole kysymyksessä olevan sairauspoissaolon aiheuttajana.

Soveltamisohje

Työntekijälle tämän pykälän mukaan maksettavasta **sairausajan** palkasta vähennetään tässä kohdassa tarkoitettu sellainen tapaturma tai muu korvaus, joka ei ole hänen itsensä kustantama. Vähennystä laskettaessa mainittua korvausta verrataan työntekijälle kulloinkin 1 momentin perusteella muuten maksettavaan täyteen tai osapalkkaan.

5mom. Erityismääräys

Tässä pykälässä mainitun **sairauspoissaolon** myöntäminen ei vähennä työntekijän oikeutta saada 61 §:ssä määrättyjä **sairauspoissaoloetuja**.

6 mom. Sairausajan palkan laskenta

Tässä pykälässä tarkoitettua **sairausajan** palkkaa laskettaessa noudatetaan 61 §:n 4 momentin määräyksiä.

Perhevapaat

63 § Oikeus perhevapaisiin

1 mom.

Työntekijän oikeudesta saada erityisäitiys-, äitiys-, isyys-, vanhempainvapaata, hoitovapaata ja osittaista hoitovapaata sekä poissaolosta pakottavista perhe-
syistä ja poissaolosta perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi perhevapaisiin on säädetty työsopimuslain 4 luvussa (viittausmääräys).

Pöytäkirjamerkintä

Työntekijällä on oikeus työsopimuslain 4 luvun 7 b §:ssä tarkoitettuun omaishoitovapaaseen 1.8.2022 lukien.

2 mom.

Työntekijällä on kuitenkin oikeus saada äitiys- ja isyysvapaan ajalta palkkaa siten kuin jäljempänä 64 §:ssä on määrätty.

Pöytäkirjamerkintä

Tätä 2 momentin määräystä sovelletaan, jos lapsen laskettu syntymäaika on ennen 4.9.2022 tai jos adoptiolapsen hoitonottopäivä on ennen 31.7.2022. Lisäksi määräystä sovelletaan, riippumatta siitä mikä on ollut lapsen laskettu syntymäaika, jos lapsi syntyy 29.7.2022 tai aiemmin.

2a mom.

Työntekijällä on oikeus saada raskaus- ja vanhempainvapaan ajalta palkkaa siten kuin jäljempänä 64a §:ssä on määrätty.

Pöytäkirjamerkintä

Tätä 2a momentin määräystä sovelletaan, jos lapsen laskettu syntymäaika on 4.9.2022 tai sen jälkeen, tai jos adoptiolapsen hoitonottopäivä on 31.7.2022 tai sen jälkeen.

64 § Palkallinen äitiysvapaa ja isyysvapaa

1 mom. Palkallinen äitiysvapaa

Työntekijälle maksetaan täysi palkka ajanjaksolta, johon sisältyy äitiysvapaan 72 ensimmäistä arkipäivää.

Äitiysvapaan palkan saamisen edellytyksenä on, että työntekijä on ollut omaan kuntaan tai kuntayhtymään palvelussuhteessa välittömästi ennen vapaan alkamista vähintään 2 kuukautta ja äitiysvapaata on haettu viimeistään 2 kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista ja että työnantajalle esitetään sairausvakuutuslaissa tarkoitettu todistus raskauden kestosta ja lasketusta synnytyksajasta.

Täydellä palkalla tarkoitetaan 61 §:n 4 momentin mukaisesti laskettua palkkaa.

Työntekijällä on oikeus saada hänelle maksettavan äitiysvapaan palkan ylittävä osa sairausvakuutuslain mukaisesta äitiysrahasta. Äitiysrahan muu osa suoritetaan työnantajalle.

Työntekijä, jolle suoritetaan työehtosopimuksen mukaan palkkaa äitiysvapaan ajalta, on velvollinen toimittamaan työnantajalle sairausvakuutuslain ~~28 §:n~~ mukaan suoritettavan äitiysrahan hakemista varten tarvittavat tiedot ja selvitykset, mikäli työnantajalla ei ole niitä käytettävissään.

Äitiysvapaan myöntäminen ei vähennä työntekijän oikeutta saada muita työehtosopimukseen perustuvia etuuksia.

2 mom. Palkallinen isyysvapaa

Työntekijälle maksetaan täysi palkka ajanjaksolta, johon sisältyy isyysvapaan 12 ensimmäistä arkipäivää.

Isyysvapaan palkan saamisen edellytyksenä on, että työntekijä on ollut omaan kuntaan tai kuntayhtymään palvelussuhteessa välittömästi ennen isyysvapaan alkamista vähintään 2 kuukautta ja isyysvapaata on haettu viimeistään 2 kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista ja työnantajalle esitetään lääkärin tai terveydenhoitajan todistus lapsen syntymästä.

Jos haetun isyysvapaan kesto on enintään 12 arkipäivää, edellytyksenä palkalliselle isyysvapaalle on, että sitä haetaan vähintään kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista.

Täydellä palkalla tarkoitetaan 61 §:n 4 momentin mukaisesti laskettua palkkaa.

Työntekijällä on oikeus saada hänelle maksettavan isyysvapaan palkan ylittävä osa sairausvakuutuslain mukaisesta isyysrahasta. Isyysrahan muu osa suoritetaan työnantajalle.

Pöytäkirjamerkintä

Tätä 2 momentin määräystä sovelletaan, jos lapsen laskettu syntymäaika on ennen 4.9.2022 tai jos adoptiolapsen hoitoonottopäivä on ennen 31.7.2022. Lisäksi määräystä sovelletaan, riippumatta siitä mikä on ollut lapsen laskettu syntymäaika, jos lapsi syntyy 29.7.2022 tai aiemmin.

Soveltamisohje

Jos työntekijällä on oikeus saada sairausvakuutuslain päivärahan kaltaista äitiys- tai isyysrahaa muun valtion sosiaaliturvasta, vähennetään äitiys- ja isyysvapaa-ajan palkkaa tämän etuuden määrällä. Työntekijä on velvollinen selvittämään työnantajalle hänelle vieraasta valtiosta maksettavat sosiaaliturvaetudet, joilla voi olla vaikutusta työnantajan palkanmaksuvelvollisuuteen

64a § Palkallinen raskausvapaa ja vanhempainvapaa

1 mom. Palkallinen raskausvapaa

Työntekijällä, jolla on sairausvakuutuslain 9 luvun 1 §:n

(viittauserä) mukainen oikeus raskausrahaan, on oikeus saada täysi palkkansa ajanjaksolta, johon sisältyy raskausvapaan 40 arkipäivää seuraavin edellytyksin

- 1 työntekijä on ollut omaan kuntaan tai kuntayhtymään palvelussuhteessa välittömästi ennen vapaan alkamista vähintään kaksi kuukautta ja
- 2 vapaata on haettu viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista ja
- 3 työnantajalle esitetään sairausvakuutuslaissa tarkoitettu todistus raskauden kestosta ja lasketusta synnytysajasta ja
- 4 työnantaja saa raskausrahan, johon viranhaltija/työntekijä on sairausvakuutuslain nojalla oikeutettu.

Täydellä palkalla tarkoitetaan 61 §:n 4 momentin mukaisesti lasketua palkkaa.

Työntekijällä on oikeus saada hänelle maksettavan raskausvapaan palkan ylittävä osa sairausvakuutuslain mukaisesta raskausrahasta. Raskausrahan muu osa suoritetaan työnantajalle. Jos työnantaja on maksanut vapaan ajalta palkkaa, mutta kohdan 4 ehto ei toteudu, työnantaja perii maksamansa palkan takaisin.

Työntekijä, jolle suoritetaan työehtosopimuksen mukaan palkkaa raskausvapaan ajalta, on velvollinen toimittamaan työnantajalle sairausvakuutuslain ~~28 §:n~~ mukaan suoritettavan äitiysrahan hakemista varten tarvittavat tiedot ja selvitykset, mikäli työnantajalla ei ole niitä käytettävissään.

2 mom.

Työntekijällä, jolla on sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n (viittauserä) mukaisesti oikeus vanhempainrahaan, on oikeus saada täysi palkkansa ajanjaksolta, johon sisältyy vanhempainvapaan 32 ensimmäistä arkipäivää seuraavin edellytyksin

1. Työntekijä on ollut omaan kuntaan tai kuntayhtymään palvelussuhteessa välittömästi ennen vanhempainvapaan alkamista vähintään kaksi kuukautta ja
2. vanhempainvapaata on haettu viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista. Jos haetun vanhempainvapaan kesto on enintään 12 arkipäivää, edellytyksenä palkalliselle vanhempainvapaalle on, että sitä haetaan vähintään kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista. Adoptiolapsen hoidon vuoksi pidettävästä vapaasta ilmoitettaessa on, jos mahdollista, noudatettava edellä säädettyä ilmoitusaikaa.
3. ja työnantajalle esitetään lääkärin tai terveydenhoitajan todistus lapsen syntymästä tai todistus adoption pätevyydestä ja

4. vanhempainvapaa on palkallista vain, jos työnantaja saa vanhempainrahan, johon viranhaltija/työntekijä on sairausvakuutuslain nojalla oikeutettu.

Soveltamisohje

Vanhempainvapaan 32 ensimmäisellä arkipäivällä tarkoitetaan sairausvakuutuslain mukaisen vanhempainrahakauden 32 ensimmäistä arkipäivää.

Jos työnantaja on maksanut vapaan ajalta palkkaa, mutta kohdan 4 ehto ei toteudu, työnantaja perii maksamansa palkan takaisin.

3 mom. Vanhempainvapaa on palkallinen vain siltä osin kuin työntekijä pitää palkallisen vanhempainvapaan yhdenjaksoisesti.

Työntekijällä, joka pitää edellä 64a § 1 momentin mukaisen palkallisen raskausvapaan, on oikeus edellä 64a § 2 momentin mukaiseen palkalliseen vanhempainvapaaseen vain, jos hän pitää vapaan yhdenjaksoisena välittömästi raskausvapaan jälkeen.

Muulla kuin synnyttävällä vanhemmalla on kuitenkin oikeus pitää yhdenjaksoisuusvaatimuksesta poiketen palkallista vanhempainvapaata kahdessa osassa, ensimmäinen osa lapsen syntymän yhteydessä ja toinen osa myöhemmin.

Myös adoptiovanhemmilla on kuitenkin oikeus pitää yhdenjaksoisuusvaatimuksesta poiketen palkallista vanhempainvapaata kahdessa osassa, ensimmäinen osa lapsen adoption yhteydessä yhdenjaksoisesti ja toinen osa myöhemmin.

Soveltamisohje

Jos työntekijällä on oikeus saada sairausvakuutuslain päivärahan kaltaista raskaus- tai vanhempainrahaa muun valtion sosiaaliturvasta, vähennetään raskaus- ja vanhempainvapaa-ajan palkkaa tämän etuuden määrällä. Työntekijä on velvollinen selvittämään työnantajalle hänelle vieraasta valtiosta maksettavat sosiaaliturvaetuudet, joilla voi olla vaikutusta työnantajan palkanmaksuvelvollisuuteen.

Jos perheeseen syntyy tai adoptoidaan yksi lapsi, vanhemmat voivat pitää vanhempainvapaata samanaikaisesti yhteensä 18 arkipäivää. Jos perheeseen syntyy tai adoptoidaan samalla kerralla useampi lapsi, vanhemmat voivat olla yhtä aikaa vanhempainvapaalla sairausvakuutuslain 9 luvun 8 §:n 3 momentissa määrätyn ajan (viittausmääräys), josta palkallisen vanhempainvapaan osuus määräytyy tämän luvun 8 §:n 1 momentin mukaisesti.

Osittaisella vanhempainvapaalla (työsopimuslaki 4 luku 2 a §, viittausmääräys) olevan palvelussuhteen ehdot ja työaika määräytyvät kuten osa-aikatyötä tekevällä. Osittaisella vanhempainvapaalla tehty osa-aikatyö katkaisee 8 §:n mukaisen palkallisen vanhempainvapaan yhdenjaksoisuuden.

Pöytäkirjamerkintä

Tätä määräystä sovelletaan, jos lapsen laskettu syntymäaika on 4.9.2022 tai sen jälkeen, tai jos adoptiolapsen hoitoonottopäivä on 31.7.2022 tai sen jälkeen.

65 § Äkillisesti sairastunut lapsi

Työntekijän lapsen tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen, joka ei ole täyttänyt 12 vuotta taikka vammaisen lapsensa, sairastuessa äkillisesti työntekijällä on oikeus saada lapsen hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi tilapäistä hoitovapaata enintään neljä työpäivää kerrallaan. Sama oikeus on myös lapsen vanhemmalla, joka ei asu tämän kanssa samassa taloudessa. Tilapäiseen hoitovapaaseen oikeutetut saavat olla tilapäisellä hoitovapaalla saman kalenterijakson aikana, mutta eivät yhtäaikaisesti.

Työntekijälle maksetaan 70 §:n mukainen palkka enintään 3 peräkkäisen kalenteripäivän ajalle sattuvilta työvuoroluettelon mukaisilta työtunneilta. Palkan maksamisen edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä kodin ulkopuolella tai että toisella vanhemmista ei muutoin tosiasiallisen esteen vuoksi ole mahdollisuutta osallistua lapsen hoitoon taikka että kysymyksessä on yksinhuoltaja ja että sairastumisesta annetaan luotettava selvitys.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle välittömästi tilapäisen hoitovapaan käyttämisestä ja sen syystä.

Edellä tarkoitettu tosiasiallinen este on sairaalahoito, asevelvollisuuden tai naisten vapaaehtoisen asepalvelun suorittaminen, reservin kertausharjoituksiin osallistuminen tai matkalla olosta taikka opiskelusta johtuva toisella paikkakunnalla olo.

Soveltamisohje

Vammaisella lapsella tarkoitetaan iästä riippumatta henkilöä, jonka hoidon tarve on verrattavissa alle 12-vuotiaaseen lapseen. Sairastuessaan äkillisesti tällainen lapsi tulee vamman vuoksi niin avuttomaksi, ettei hän kykene hoitamaan itseään. Vammaisia lapsia ovat ennen kaikkea kehitysvammaiset lapset, mutta myös vamman vaikeudesta riippuen muut aivo-, raaja-, näkö- tai kuulovammaiset lapset. Vammaisella lapsella ei tarkoiteta kroonisesti sairasta lasta (esim. diabetes, allergia, astma tms.). Krooninen sairaus saattaa kuitenkin johtaa tilaan, jossa sairasta lasta on pidettävä vammaisena. Esimerkiksi vaikeaa sydänsairautta tai diabetesta sairastava lapsi saattaa olla sopimuksessa tarkoitettulla tavalla vammaisen. Työntekijä on velvollinen tarvittaessa lääkärintodistuksella osoittamaan, onko hänen yli 12 vuoden ikäinen lapsensa edellä sanotulla tavalla vammaisen.

Lähtökohtana on, että työntekijän tulisi ensisijaisesti pyrkiä järjestämään hoito. Vasta silloin, kun tähän ei ole mahdollisuuksia, hän voi itse jäädä hoitamaan lasta. Poissaolotapauksissa työntekijän tulee selvittää poissaolon välttämättömyys, ts. voidaanko lapsi hoitaa tavallisessa hoitopaikassaan tai voivatko muut samassa taloudessa elävät perheenjäsenet hoitaa lasta. Perheenjäsenillä tarkoitetaan lapsen vanhempia, isovanhempia sekä lapsen vanhempia sisaruksia sekä muita työntekijän taloudessa eläviä.

Luotettavaksi selvitykseksi lapsen sairastumisesta riittää esim. terveyskeskuksen sairaanhoitajan tai terveydenhoitajan antama selvitys lapsen sairastumisesta tai muu työnantajan hyväksymä selvitys. Selvitys on annettava työnantajalle viipymättä työhön palattua. Työntekijän on ilmoitettava työstä poissaolosta asianomaiselle esimiehelle,

mikäli mahdollista etukäteen tai viimeistään sen työpäivän/työvuoron alkaessa, jolloin hän joutuu jäämään pois. Lisäksi työntekijän tulee selvittää lapsen toisen vanhemman työnantaja, jotta voidaan todeta tämän toisen vanhemman työssä- tai vapaanaolo.

Kodin ulkopuolisella ansiotyöllä tarkoitetaan työtä, josta henkilö saa pääasiallisen toimeentulonsa. Työn tulee olla kodin ulkopuolella suoritettavaa. Näin ollen myös yksityisyrittäjän puoliso voi saada palkallista työvapaata, jos yrittäjän työpaikka ei ole kodissa tai sen välittömässä läheisyydessä.

Asevelvollisuuden suorittamisella tarkoitetaan asevelvollisen palvelusta vakinaisessa väessä tai aseellisesta palveluksesta vapautetun aseetonta palvelusta tai siviilipalvelusta.

Jos asevelvollisuutta tai edellä mainittua palvelusta suorittava puoliso on lapsen sairastuessa kotona loman, kotona asumisen tai muun sellaisen syyn vuoksi taikka esimerkiksi toisella paikkakunnalla opiskeleva puoliso lomalla (esim. viikonloppuna) tms. syystä kotona, ei työntekijällä ole oikeutta puheena olevaan palkalliseen työvapaaseen.

Jos esimerkiksi työntekijän yövuoro alkaa klo 23 ja päättyy klo 7 ja hänen puolisonsa suorittaa kotona asuen siviilipalvelusta valtion virastossa, jossa työaika alkaa klo 8 ja päättyy klo 16.15, työntekijällä ei ole oikeutta palkalliseen työvapaaseen.

Työvapaan enimmäismäärä on 4 työpäivää, joten sitä lyhyempiä työvapaita on syytä käyttää, jos tarvetta neljään päivään ei voida osoittaa. Poissaolon pituus on aina arvioitava tapaus tapaukselta ottaen huomioon mm. hoidon järjestämismahdollisuudet ja sairauden laatu. Sairastumispäivää seuraava päivä on yleensä ensimmäinen työvapaapäivä siitä riippumatta, onko lapsi sairastunut työntekijän vapaapäivänä tai kesken työpäivän. Näin ollen mikäli lapsi sairastuu kesken työntekijän työpäivän, työntekijä saa lapsen sairastumispäivästä yleensä palkan työvuoronsa loppuun asti ja sairastumispäivää seuraava päivä on tässä tarkoitettu ensimmäinen työvapaapäivä. Palkallinen työvapaa voidaan myöntää edellä mainituksi enimmäisajaksi kerrallaan. Jos tässä kohdassa tarkoitettu tilanne jatkuu vaikeana yli sanotun enimmäisajan, työntekijän anomuksesta voi tulla kysymykseen harkinnanvaraisen työvapaan myöntäminen. Palkkauksen suorittaminen on tällöin työnantajan harkinnassa.

Erityistä huomiota kiinnitetään siihen, että työpaikkojen sisäistä varamiesjärjestelmää olisi tarpeellista kehittää työtilanteen hoitamiseksi myös silloin, kun työntekijä joutuu olemaan poissa työstä lapsen äkillisen sairastumisen takia.

Muut työvapaat ja etuudet

66 § Opintovapaa

1 mom. Opintovapaa-oikeus

Työntekijälle, jonka työaika on keskimäärin vähintään 19 tuntia viikossa ja jonka päätoiminen palvelussuhde samaan kuntaan tai kuntayhtymään on yhdessä tai useammassa jaksossa kestänyt

vähintään vuoden, on oikeus saada työvapaata (opintovapaata) koulutusta ja opiskelua varten 5 vuoden aikana yhteensä enintään 2 vuotta siten kuin opintovapaalaissa ja opintovapaa-asetuksessa on säädetty, jollei tästä työehtosopimuksesta muuta johdu.

Soveltamisohje

Opintovapaalakia ei sovelleta pääsopijajärjestöjen kanssa tehdyssä työ- ja virkaehtosopimuksessa ammattiyhdistyskoulutuksesta tarkoitettuun koulutukseen.

2 mom. Opintovapaan keskeytys

Milloin sairaudesta, synnytyksestä tai tapaturmasta aiheutuva 1 momentissa tarkoitettun työntekijän työkyvyttömyys alkaa opintovapaan aikana ja jatkuu yhtäjaksoisena yli 7 päivää, keskeytyy opintovapaa työkyvyttömyyden ajaksi, jos työntekijä ilman aiheetonta viivytystä tätä pyytää.

Synnytyksen aiheuttaman työkyvyttömyyden johdosta tapahtuneen opintovapaan keskeytyksen katsotaan päättyvän 6 viikon kuluttua synnytyksestä, ellei lääkärintodistuksesta ilmene, että työkyvyttömyysaika jatkuu tämän ajan yli tai päättyy aikaisemmin.

67 § Palkalliset poissaolopäivät

Työntekijän työpäiviksi sattuvat 50- ja 60-vuotispäivä, oma vihkiäispäivä, parisuhteen rekisteröimispäivä, aviopuolison, rekisteröidyn parisuhteen osapuolen, vanhemman, lapsen, veljen ja sisaren hautajaispäivä (siunauspäivä) sekä asevelvollisuuslain mukainen kutsuntapäivä ovat palkallisia vapaapäiviä, mikäli työntekijä ilmoittaa ennakolta asiasta asianomaiselle työnjohdolle.

68 § Kertausharjoituspalkka

Lain nojalla reservin kertausharjoituksiin, ~~tai pelastus~~ väestönsuojelukoulutukseen **tai siviilipalvelukseen kuuluvaan täydennyspalvelukseen** määrätyle työntekijälle suoritetaan kertausharjoitusten, väestönsuojelukoulutuksen tai **täydennyspalveluksen** ajalta palkka vähennettynä asianomaisella reserviläispalkan tai sitä vastaavan korvauksen määrällä.

Soveltamisohje

Työntekijän osallistuessa reservin kertausharjoituksiin (tai väestönsuojelukoulutukseen) vähennetään reserviläisajan palkasta koko reserviläispalkka siitä huolimatta, että reserviläispalkka maksetaan kaikilta kalenteripäiviltä ja reserviläisajan palkka vain kertausharjoitusaikaan sisältyviltä työtuntijärjestelmän mukaisilta työpäiviltä.

69 § Terveystieteelliset tutkimukset

1 mom. Kun työntekijä osallistuu työnantajan määräämiin terveystieteellisiin tutkimuksiin, jatkotutkimuksiin tai tarkastuksiin, järjestetään niitä varten palkallinen vapautus työstä ja niihin kulunut aika lasketaan työajaksi silloinkin, kun se tapahtuu työntekijän vapaa-aikana. Työn edellyttämät lakimääräiset sekä ohje- ja johtosäännössä määrätyt tarkastukset rinnastetaan edellä mainittuihin työnantajan määräämiin tarkastuksiin.

- 2 mom.** Jos työntekijä joutuu todellisen tarpeen niin vaatiessa lääkärin määräämiin tutkimuksiin työaikanaan, järjestetään niitä varten palkallinen vapautus työstä. ~~Vastaavanlainen vapautus työstä järjestetään sellaisen lääkärintarkastuksen ajaksi, joka on välttämätön sairausvakuutuslain mukaisen äitiysrahan saamiseksi. Samoin järjestetään vapautus työstä-~~ Sama koskee synnytystä edeltäviä lääketieteellisiä tutkimuksia varten, mikäli nämä tutkimukset on suoritettava työaikana.
- 3 mom.** Jos työntekijä joutuu matkustamaan varsinaisena työaikanaan edellä 1 ja 2 momentissa tarkoitettuihin tutkimuksiin ja tarkastuksiin, tältä ajalta maksetaan hänelle palkka.

Soveltamisohje

Työnantajan määräämät tutkimuksissa ja tarkastuksissa käynnit

Työnantajan määräämiin tutkimuksiin, tarkastuksiin ja jatkotutkimuksiin osallistuville luetaan työajaksi ainoastaan se aika, joka on kulunut itse tutkimukseen tai tarkastukseen. Tutkimukseen tai tarkastukseen matkustamiseen kulunutta aikaa ei lueta työajaksi. Jos työntekijä on olosuhteiden vuoksi (esim. toimipaikan etäisyys paikasta, jossa tutkimus voidaan suorittaa tai työajan ja vastaanottoajan päällekkäisyys) joutunut käyttämään varsinaista työaikaansa matkustamiseen, hänelle kuitenkin maksetaan tältä ajalta palkka. Siltä osin kuin tutkimukseen tai tarkastukseen matkustaminen on tapahtunut työntekijän vapaa-aikana, matkustusajalta ei makseta palkkaa.

Esimerkki

Työntekijä, jonka varsinainen työaika päättyy kello 16, on joutunut matkustamaan jo kello 14 ehtiäkseen tutkimusta varten vastaanotolle kello 16. Hänen työajakseen luetaan itse tutkimukseen käytetty aika (15 min), mutta ei työntekijän vapaa-aikana paluumatkaan kello 16.15–17.30 käytettyä aikaa.

Näin ollen matkustamiseen käytetty aika ei voi muodostua ylityöksi. Jos työntekijällä olisi oikeus työnantajan määräämän tutkimuksen tai tarkastuksen vuoksi ylityökorvaukseen, työntekijän tulee tarvittaessa esittää tutkimuksen tai tarkastuksen suorittaneen henkilön tai laitoksen antama todistus tutkimukseen tai tarkastukseen kuluneesta ajasta.

Lääkärin määräämät tutkimuksissa käynnit

Työntekijälle, joka joutuu todellisen tarpeen niin vaatiessa lääkärin määräämiin tutkimuksiin työaikanaan, on järjestettävä niitä varten palkallinen vapautus työstä. Esimerkkinä voidaan mainita tapaus, jossa työntekijä joutuu käymään sokeritauti-tutkimuksissa välttämättä tiettyinä ajankohtina työaikanaan.

Kysymykseen tulevat sellaiset lääkärin määräämät tutkimukset, jotka perustuvat lääkärin läheteeseen (esim. määräys erikoislääkärin-, laboratorio- tai röntgen-tutkimukseen). Määräys ei koske hammaslääkärin määräämiä tutkimuksia.

Tutkimukseen, mahdolliseen odotukseen ja matkoihin kulunutta työaikaa ei tee-tetä takaisin, mutta työntekijälle maksetaan tältä ajalta palkka. Ylityötä ei tällai-
sessa tapauksessa synny.

Jos työntekijä menee vapaa-aikanaan (työajan ulkopuolella) lääkärin määräämään tutkimukseen, tutkimukseen kulunutta aikaa ei lueta työajaksi. Sopimusmääräys ei myöskään koske lääkärissä, hammaslääkärissä ja hoidossa käyntejä eikä sellaisia tutkimuksissa käyntejä, jotka eivät perustu nimenomaiseen lääkärin määräykseen, eikä tutkimuksia, jotka on suoritettu työntekijän oma-aloitteisen lääkärissä käynnin yhteydessä. Tällaisten lääkärissä, tutkimuksessa tai hoidossa käyntien osalta työnantaja harkitsee edelleenkin kussakin tapauksessa erikseen, järjestetäänkö työntekijälle mahdollisuus käydä tutkimuksessa tai hoidossa antamalla tätä varten palkallista tai palkatonta työvapaata taikka mahdollisesti teettämällä näihin kulunut työaika takaisin.

70 § Palkka poissaolopäiviltä

Palkallisilta työstä vapautusajoilta maksettava palkka lasketaan 35 §:n 1 momentin keskituntiansion mukaan.

Huomautus

Kunnallinen työmarkkinalaitos on antanut suosituksen kunnille ja kuntayhtymälle pääsopijajärjestöjen ylimpien päättävien elinten kokouksiin osallistumiseen mahdollisesti myönnetyn työvapaan palkallisuudesta. Ks. kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen V luvun 11 § 3 momentin soveltamisohje.

Luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut

71 § Luottamusmiehet

1 mom. Luottamusmiehen asettaminen

Tähän työehtosopimukseen sidotulla ammattiyhdistyksellä on oikeus asettaa työpaikan työntekijöistä valittu luottamusmies valvomaan työehtosopimuksen noudattamista. Valitusta luottamusmiehestä on kirjallisesti ilmoitettava kunnalle tai kuntayhtymälle.

Tässä sopimuksessa sanotut oikeudet alkavat työnantajan saatua edellä tarkoitetun ilmoituksen.

2 mom. Pääluottamusmies

Ammattiyhdistyksellä on niin ikään oikeus valita kunnan tai kuntayhtymän työntekijäin keskuudesta pääluottamusmies ja hänelle varamies tai ottaen huomioon paikalliset olosuhteet ja entinen käytäntö, useampiakin pääluottamusmiehiä. Valinnasta on kirjallisesti ilmoitettava kunnalle tai kuntayhtymälle. Pääluottamusmiehelle valitusta varamiehestä on lisäksi kulloinkin ilmoitettava, milloin hän toimii pääluottamusmiehen sijaisena.

Luottamusmiesvaali voidaan suorittaa työaikana ja työpaikalla ehdolla, että sen suorittamiseen liittyvistä järjestelyistä sovitaan työnantajan kanssa.

Paikallisesti voidaan sopia myös sellaisesta menettelystä, että sama luottamusmies ja pääluottamusmies toimii sekä tunti- ja kuukausipalkkaisten työntekijäin että viranhaltijain edustajana. Työntekijäin pääluottamusmiehenä voi toimia myös viranhaltijain luottamusmies, jos tästä on paikallisesti sovittu.

3 mom. Pääluottamusmiehen oikeudet

Pääluottamusmiehellä on oikeus hänen tehtäviinsä kuuluvissa asioissa käydä työaikana työpaikoilla sovittuaan sopivasta ajankohdasta oman työnjohtajansa kanssa. Pääluottamusmiehellä ja erityisesti syystä myös luottamusmiehellä on oikeus työaikana käydä tästä työehtosopimuksesta johtuvien asioiden järjestelyä varten eri virastoissa ja laitoksissa sovittuaan tästä työnjohdon kanssa.

Jos pääluottamusmiehelle ei ole järjestetty säännöllisesti toistuvaa vapautusta työstä, sovitaan kuitenkin luottamusmiestehtävien hoitamisen kannalta tarpeellisesta viikoittaisesta vastaanottoajasta.

Vastaanottoajan pituus sovitaan paikallisesti ottaen huomioon työntekijöitten lukumäärästä ja muista seikoista johtuva luottamusmiehtehtävien määrä siten, että vastaanottoaika on enintään 3 tuntia viikossa.

4 mom. Luottamusmiehen ansion korvaaminen

Kunta tai kuntayhtymä korvaa sen ansion, jonka luottamusmiehet menettävät toimiessaan luottamusmiehenä tai muutoin työnantajan kanssa sovituissa tehtävissä. Samoin korvataan se ansionmenetys, joka aiheutuu osallistumisesta työsuojelutarkastajan työpaikalla toimittamaan tarkastukseen.

Pääluottamusmiesten ja luottamusmiesten ansionmenetykskorvaus sovitaan paikallisesti esimerkiksi 35 §:n mukaisesti. Päätoimisen pääluottamusmiehen perustuntipalkan tulee olla vähintään palkkar ryhmän I A alarajan tasoinen.

Pääluottamusmiehelle maksetaan 0,46–1,60 €/tunti ja **1.6.2022 tai lähinnä sitä alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 0,48–1,64 €/tunti** suuruista henkilökohtaista lisää, joka sisällytetään edellisessä kappaleessa sanottuun ansion- menetyskorvaukseen sekä työssäolon ajalta maksettuun palkkaan. Lisän suuruus määräytyy edellä mainitussa rajoissa, ottaen huomioon pääluottamusmiehen tehtävien laajuus sekä hänen osallistumisensa työnantajan toimeenpanemien kehittämishankkeiden ja/tai tuottavuussidonnaisten palkkausjärjestelmien kehittämiseen ja käyttöönottoon.

Niissä tapauksissa, joissa tuntipalkkaisten pääluottamusmies toimii myös enemmistönä olevien kuukausipalkkaisten työntekijöiden ja/tai viranhaltijoiden pääluottamusmiehenä, lisä määräytyy kuukausipalkkaisen luottamusmiehen luottamusmiespalkkion mukaan tuntipalkaksi muutettuna edellisessä momentissa mainituissa rajoissa.

Lisä suoritetaan myös pääluottamusmiehen varamiehelle, milloin hän esimiehelle tehdyn ilmoituksen mukaan hoitaa luottamusmiehtehtävää vähintään kahden viikon ajan.

Lisä voidaan paikallisen sopimuksen nojalla maksaa pääluottamusmiehen sijasta muulle luottamusmiehelle, etenkin tuottavuussidonnaisten palkkausjärjestelmien suunnittelun ja käytön yhteydessä.

5 mom. Ylityökorvaus

Jos luottamusmies suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä varsinaisen työajan jälkeen, maksetaan näin menetetyistä ajasta yli-työkorvaus.

6 mom. Matkustamiskustannusten korvaaminen

Luottamusmiehen tehtävien hoitamisesta mahdollisesti johtuvat matkustamiskustannukset korvataan, jollei paikallisesti muusta sovita, yleisten kulkuneuvojen taksan mukaisesti niissä tapauksissa, joissa työnantaja edellä 4 ja 5 momentin perusteella korvaa luottamusmiehen ansionmenetyksen.

7 mom. Siirto muuhun työhön

Jos pääluottamusmieheksi valitun henkilön varsinainen työ vaikeuttaa pääluottamusmiehen tehtävien hoitamista ja jos hänelle tästä syystä järjestetään muuta työtä, ei tällainen järjestely saa aiheuttaa hänen ansionsa alentumista.

8 mom. Toimitilat

Työnantaja järjestää pääluottamusmiehelle paikan, jossa voidaan säilyttää luottamusmiestehtäviä varten tarvittavat asiakirjat ja toimistovälineet. Milloin työpaikan koko sitä edellyttää, työnantaja järjestää tarkoituksenmukaisen toimitilan, jossa voidaan käydä luottamusmiestehtävien hoitamista varten välttämättömät keskustelut.

9 mom. Muut oikeudet

Luottamusmiehenä toimivaa työntekijää ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää huonompipalkkaiseen työhön eikä myöskään ilman pätevää syytä toiselle työpaikalle.

Luottamusmiestä ei saa erottaa työstä luottamusmiestehtävien takia.

Jos luottamusmiehen työsopimus puretaan ja luottamusmies riitauttaa purkamisen, on työnantajan maksettava luottamusmiehelle 1 kuukauden palkkaa vastaava määrä, mikäli kanne asiassa nostetaan 4 viikon kuluessa työsopimuksen purkamisesta.

Pääluottamusmiestä ei myöskään voi irtisanoa eikä hänen työsopimustaan purkaa työsopimuslain tarkoittamassa sairaustapauksessa.

Luottamusmiehen irtisanomista koskevia määräyksiä sovelletaan myös 1 momentissa kohdassa tarkoitettun yhdistyksen kokouksessaan tai muutoin asettamaan pääluottamusmiesehdokkaaseen, jonka asettamisesta kyseinen yhdistys on kunnalle kirjallisesti ilmoittanut. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan 3 kuukautta ennen valittavana olevan pääluottamusmiehen toimikauden alkua ja päättyy muun kuin vaalissa valituksi tulleen osalta yhdistyksen todettua vaalituloksen.

Luottamusmiehen irtisanomista koskevia määräyksiä sovelletaan myös pääluottamusmiehenä toimineeseen työntekijään 6 kuukautta hänen pääluottamusmiestehtävänsä päättymisen jälkeen.

Jos luottamusmiehen työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena luottamusmiehelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvausta lisäävänä tekijänä on otettava huomioon se, että tämän sopimuksen oikeuksia on loukattu. Jos tuomioistuin harkitsee, että edellytykset

työsuhteen jatkamiselle tai jo päättyneen työsuhteen palauttamiselle ovat olemassa, eikä työsuhdetta siitä huolimatta jatketa, on tämä otettava erityisen painavana syynä huomioon korvauksen suuruutta määrättäessä.

Luottamusmiehenä toimivaa työntekijää ei saa luottamusmiestehtävnsä takia asettaa muita työntekijöitä heikompaan asemaan sovellettaessa kunnallista henkilöstökoulutusta koskevaa suositussopimusta. Erityisesti on luottamusmiestehtävän päättyessä kiinnitettävä huomiota pääluottamusmiehen henkilökoulutustarpeeseen ottaen huomioon vapautus työstä, luottamusmieskauden kesto ja mahdolliset työssä tapahtuneet muutokset.

10 mom. Tietojen saanti

Jos kunnassa tai kuntayhtymässä kerätään työntekijäkuntaa koskevia laitos- ja osastokohtaisia palkkatietoja, myös pääluottamusmiehellä on oikeus saada nämä tiedot käyttöönsä.

Soveltamisohje

Pääluottamusmiehellä on oikeus saada kerran kalenterivuodessa edustamistaan työntekijöistä seuraavat tiedot:

- 1) suku- ja etunimet
- 2) uusien sekä irtisanottujen palvelukseen tuloaika
- 3) tehtävänimike tai vastaava
- 4) toimintayksikkö, johon työntekijä kuuluu
- 5) tehtäväkohtainen palkka tai vastaava
- 6) henkilökohtaisen lisän saajien lukumäärä, jakautuminen eri henkilöstöryhmien välillä ja kustannukset (henkilöiden nimiä ei ilmoiteta).

Työnantaja antaa erikseen jokaisesta uudesta työntekijästä edellä kohdissa 1–5 mainitut tiedot joko välittömästi palvelussuhteen alettua tai ajanjaksoittain, kuitenkin vähintään neljännesvuosittain. Edellä mainittujen tietojen lisäksi työnantaja antaa pääluottamusmiehen pyynnöstä tiedon uuden työntekijän palvelussuhteen laadusta (toistaiseksi voimassa oleva tai määräaikainen) ja määräaikaisuuden perusteesta vähintään neljännesvuosittain, mikäli palvelussuhde kestää vähintään 30 kalenteripäivää. Pääluottamusmiehen on pidettävä mainitut tehtäviensä hoitamista varten saamansa tiedot luottamuksellisina.

Tiedotustoiminnan hoitamiseksi luottamusmiehen saatavana pidetään tietoja kunnan ja sen eri yksiköiden toiminnasta, toimintaedellytyksistä ja taloudellisesta tilasta sekä kunnan henkilöstösuunnitelmasta, henkilöstöpolitiikan yleisistä periaatteista ja henkilöstöhallinnon käytännön toimenpiteistä.

Luottamusmiehelle annetaan kuntoutuksen ja työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnittelua koskevat tiedot.

Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2007) 6 §:ssä on säädetty henkilöstön edustajien oikeudesta saada tietoja. Säännöksen perusteella henkilöstön edustajille annetaan mm. heidän pyynnöstään neljännesvuosittain selvitys määräaikaisessa ja osa-aikaisissa palvelussuhteissa olevien määrystä. Tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä (22.12.2006/1233) annetun lain 6 §:ssä on säädetty luottamusmiehen oikeudesta saada pyynnöstään tietoja vuokratyöstä ja alihankinnasta (viittausmääräys).

72 § Työsuojeluvaltuutetut

1 mom. Työsuojeluvaltuutetun asema ja ansionmenetyks

Työsuojeluvaltuutettua ei saa siirtää toiseen työhön ilman pätevää syytä. Jos työsuojeluvaltuutetun varsinainen työ vaikeuttaa valtuutetun tehtävien hoitamista ja hänelle tämän johdosta järjestetään muuta työtä tai vapautetaan osittain tai kokonaan työstä, ei tällainen järjestely saa aiheuttaa hänen ansionsa alentumista. Työsuojeluvaltuutetun ansionmenetykskorvaus lasketaan 71 §:n 4 momentin 2 kappaleen mukaisesti.

2 mom. Työsuojeluvaltuutetun korvaus

Työsuojeluvaltuutetulle maksetaan 0,58 €/tunti ja 1.6.2022 tai lähinnä sitä alkavan palkanmaksukauden alusta 0,60 €/tunti suuruinen korvaus, joka sisällytetään 71 §:n 4 momentin 2 kappaleessa sanottuun ansionmenetykskorvaukseen sekä työssäolon ajalta maksettuaan palkkaan.

Mikäli työsuojeluvaltuutetun edustamien (henkilöiden) työntekijöiden ja viranhaltijoiden määrä on 700 tai enemmän, edellä mainittu korvaus on kuitenkin 1,60 euroa ja 1.6.2022 tai lähinnä sitä alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 1,66 €/tunti.

Edellä tässä kappaleessa mainitut korotetut korvaukset ovat voimassa tämän sopimuskauden loppuun saakka.

3 mom. Työsuojeluvaravaltuutettu

Jos työsuojeluvaltuutettu ei voi hoitaa tehtäviään tilapäisen esteen vuoksi, varavaltuutettu huolehtii välttämättömistä työsuojeluvaltuutetun tehtävistä, joita ei voi siirtää odottamaan työsuojeluvaltuutetun esteen päättymistä (laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006, 29 § 3 mom.).

Varsinaisen työsuojeluvaltuutetun ollessa tilapäisesti estynyt hoitamasta työsuojeluvaltuutetun tehtäväänsä, myös varavaltuutetulle maksetaan edellä 2 momentin mukainen korvaus sen jälkeen, kun varsinaisen työsuojeluvaltuutetun este on jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään yhden kuukauden, mutta kuitenkin enintään niin kauan kuin varavaltuutettu hoitaa varsinaisen työsuojeluvaltuutetun tehtävää.

4 mom. Työsuojeluvaltuutetun irtisanomissuoja

Työnantaja saa irtisanoa työsuojeluvaltuutetun virkasuhteen/työsopimuksen vain laissa säädetyin perustein (viittausmääräys).

Mikäli työsuojeluvaltuutetun työsopimus puretaan ja työsuojeluvaltuutettu riitauttaa purkamisen, on työnantajan maksettava työsuojeluvaltuutetulle yhden kuukauden palkkaa vastaava määrä, mikäli kanne asiassa nostetaan neljän viikon kuluessa työsopimuksen purkamisesta.

Jos työsuojeluvaltuutetun työsuhde on päätetty tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena työsuojeluvaltuutetulle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä samojen perusteiden mukaan kuin työsopimuslaissa on säädetty.

73 § Ammattiyhdistyksen edustajan kuuleminen

Sopimukseen sidotulle paikalliselle yhdistykselle varataan tilaisuus neuvotteluihin tai yhdistyksen edustaja kutsutaan kuultavaksi ennen lopullisten päätösten tekemistä työehtosopimukseen liittyvissä muissakin kuin sopimuksen tulkintaa ja soveltamista koskevissa asioissa, jos niillä on yleisempää merkitystä.

74 § Vastuun määräytyminen

Työehtosopimukseen osallisten ja siihen muutoin sidottujen vastuu määräytyy lain mukaan.

Liite 3

Erinäiset lisät

1 § Työkokemuslisä

Jos työntekijän työtaito, työteho tai tehtävien osoittamat vaatimukset poikkeavat yleisestä keskitasosta, voidaan työntekijälle maksaa harkinnan perusteella enintään 1,43 euron suuruista työkokemuslisää. Harkinnan perusteella myönnettyä työkokemuslisää voidaan perustellusta syystä myös alentaa.

Työkokemuslisän tulee kuitenkin olla vuosilomaan oikeuttavan palvelusajan perusteella 2 palvelusvuoden jälkeen 0,49 euron 4 palvelusvuoden jälkeen 0,96 euron ja 7 palvelusvuoden jälkeen 1,43 euron suuruisen.

Edellä mainittuja aikoja laskettaessa noudatetaan työehtosopimuksen 50 §:n 2 momentin 1) kohdan määräyksiä.

Työkokemuslisä myönnetään hakemuksetta. Oikeus työkokemuslisään alkaa lähinnä sen jälkeisen palkanmaksukauden alusta lukien, jona työkokemuslisään oikeuttava palvelusaika on täyttynyt.

Työntekijä on velvollinen toimittamaan työnantajalle työkokemuslisän myöntämisen perusteena olevia palvelusaikoja koskevat työtodistukset. Ellei todistuksia ole toimitettu ajoissa, maksetaan työkokemuslisä takautuvasti enintään todistusten toimittamista edeltävän kalenterivuoden alun jälkeen lähinnä alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

2 § Henkilökohtainen lisä

Aikapalkalla työskentelevälle työntekijälle voidaan maksaa henkilökohtaista lisää, jonka suuruus on vähintään 0,1 euroa tunnilta.

Henkilökohtaista lisää maksetaan työntekijälle kaikilta tehdyiltä työtunneilta. Lisän maksamisen tulee perustua työntekijän henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, joita ovat mm. seuraavat:

- ammattitaito
- työteho
- työkokemus
- koulutus (esimerkiksi työn edellyttämän koulutuksen lisäksi hankittu koulutus)
- vastuunalaisissa tehtävissä toimiminen (esimerkiksi vastaaminen nimettynä kouluttajana oppisopimusoppilaan **tai opiskelijan** työssä oppimisen ohjauksesta ja kouluttamisesta työtehtäviin, **mikäli vastuuta ei ole otettu huomioon perustuntipalkassa**).

Jos vastuunalaisessa tehtävässä toimiminen on tilapäistä, maksetaan lisä tilapäisyyden ajalta.

Lisää voidaan maksaa myös jatkuvasti haitallisissa olosuhteissa työskentelevälle työntekijälle, jolloin maksaminen tulee ottaa huomioon mahdollisesti erikseen maksettavan työolosuhdellisän suuruutta määriteltäessä.

3 § Työolosuhdellisä

Aikapalkalla työskentelevälle työntekijälle tulee maksaa olosuhteiden sitä edellyttäessä työolosuhdellisää, jonka suuruus on enintään 2,74 euroa tunnilta.

Työolosuhdellisää maksetaan vain siltä ajalta, jona haitallinen olosuhde vallitsee. Poikkeustapauksissa lisä voidaan maksaa keskimääräisenä. Lisän maksamisen tulee perustua

- työn tapaturma-alttiuteen
- työn likaisuuteen
- kuumiin olosuhteisiin
- epämukaviin työasentoihin
- muihin epämukaviin työolosuhteisiin ~~tai~~
- ~~ammattimiehen työtahtiin sopeutumiseen.~~

Lisän suuruutta harkittaessa on otettava huomioon edellä mainittujen haitallisten tekijöiden painoarvo.

Työolosuhdellisän suuruutta koskevaa erimielisyyttä ei voi saattaa käsiteltäväksi kunnallisen pääsopimuksen 9 §:ssä tarkoitetuissa keskusneuvotteluissa.