



Avaintyöntajat AVAINTA ry:n
työehtosopimus
2018–2020

AVAINTEs

2018–2020

Avaintyönantajat AVAINTA ry:n työehtosopimus

1. painos
Painetun julkaisun ISBN 978-952-7231-06-7
Verkkajulkaisun ISBN 978-952-7231-07-4
Otavan Kirjapaino Oy
Keuruu 2018

Myynti:
Kuntatalon julkaisumyynti, puh. 09 7711
Tilausnumero 3-0895



Avaintyöntajat AVAINTA ry
Toinen linja 14
00530 HELSINKI
puh. 09 7711
www.avainta.fi

Sisällys

Avaintyönantajat AVAINTA ry:n työehtosopimus 2018–2020

| | |
|--|-----------|
| ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA..... | 10 |
| 1 § Sopimuksen voimassaoloaika ja sopimuksen mahdollinen irtisanominen | 10 |
| 2 § Yleiskorotukset | 10 |
| 3 § Paikallinen järjestelyerä | 11 |
| 4 § Matkakustannusten korvaukset | 12 |
| 5 § Tuntipalkkaisten palkantarkistukset 2018 | 12 |
| 6 § Työehtosopimusmuutokset | 13 |
| 7 § Jatkuva neuvottelumenettely | 13 |
| 8 § Työryhmät | 13 |
| 9 § Tarkistettujen palkkojen maksaminen | 14 |
| | |
| LUKU 1 YLEINEN OSA..... | 15 |
| 1 § AVAINTE:n soveltamisala | 15 |
| 2 § Työehtosopimuksen soveltamisalaa koskevat rajoitukset | 15 |
| 3 § Paikallinen sopiminen | 15 |
| 4 § Työnantajan yleiset oikeudet | 16 |
| 5 § Työsuhde | 16 |
| 6 § Työntekijän tehtävät ja velvollisuudet | 17 |
| 7 § Viittausmääräys | 17 |
| 8 § Työehtosopimuksen voimassaolo | 17 |
| 9 § Työrauha | 18 |
| | |
| LUKU 2 PALKKAUS | 19 |
| 10 § Palkkauksen osat | 19 |
| 11 § Palkkaryhmittely, työllistymistyö ja vähimmäispalkka | 19 |
| 12 § Päiväpalkka ja tuntipalkka | 19 |
| | |
| A Työntekijän peruspalkka | 20 |
| 13 § Peruspalkka | 20 |
| 14 § Pätevyyden puuttuminen | 27 |
| 15 § Osa-aikatyöntekijän palkka | 27 |
| 16 § Siirto muuhun työhön | 27 |
| 17 § Työkyvyn alentumisen vaikutus palkkaukseen | 28 |
| | |
| B Kokemuslisä ja muut palkanlisät | 29 |
| 18 § Kokemuslisät | 29 |
| 19 § Määrävuosilisä | 31 |
| 20 § Määräaikainen palkanlisä | 31 |
| 21 § Syrjäseutulisa | 32 |

| | |
|--|-----------|
| C Tulospalkkio | 32 |
| 22 § Tulospalkkio | 32 |
| D Erinäiset määräykset | 33 |
| 23 § Poistettu | 33 |
| 24 § Palkanmaksu | 33 |
| 25 § Palkan maksuaika | 34 |
| 26 § Kuittausoikeus, työnantajan saatava | 34 |
| LUKU 3 TYÖAIKA | 35 |
| A Kaikissa työaikamuodoissa sovellettavat yhteiset määräykset | 35 |
| 27 § Työaikalain soveltaminen | 35 |
| A1 Työaika ja sen sijoittaminen | 36 |
| 28 § Työaika | 36 |
| 29 § Työajan sijoittaminen | 39 |
| A2 Lepoajat | 39 |
| 30 § Viikoittainen ja vuorokautinen vapaa-aika | 39 |
| 31 § Päivittäinen lepoaika | 41 |
| A3 Työaika-asiakirjat | 43 |
| 32 § Työajan tasoittuminen työaikajaksossa | 43 |
| 33 § Työvuoroluettelo | 43 |
| A4 Epämukavan työajan korvaukset | 45 |
| 34 § Sunnuntaityö-, lauantaityo- ja aattokorvaus | 45 |
| 35 § Ilta- ja yötyön korvaaminen | 46 |
| 36 § Vuorotyö | 47 |
| A5 Hätätyö, hälytysluonteinen työ ja varallaolo | 48 |
| 37 § Hätätyö | 48 |
| 38 § Hälytysluonteinen työ | 48 |
| 39 § Varallaolo | 48 |
| A6 Työaikakorvausten suorittaminen | 50 |
| 40 § Työaikakorvausten yleiset suorittamisedellytykset | 50 |
| 41 § Raha- ja vapaa-aikakorvausten laskeminen ja suorittaminen | 51 |
| 42 § Työaikakorvausten suorittaminen | 52 |
| A7 Säännöllisestä työajasta sopiminen | 53 |
| 43 § Poikkeavat työaikajärjestelyt | 53 |
| A8 Säännölliset työajat | 53 |
| 44 § Työajan määräytyminen | 53 |
| 45 § Työaikamuodot | 54 |
| 46 § Säännöllinen työaika | 54 |
| 47 § Arkipyhät | 55 |
| B Työaikamuotojen yksityiskohtaiset määräykset | 58 |
| B1 Yleistyöaika | 58 |
| 48 § Yleistyöajan soveltaminen | 58 |
| 49 § Yleistyöaika | 58 |
| 50 § Yleistyöaika, lisätyön määritelmä ja korvaaminen | 61 |
| 51 § Yleistyöaika, lisä- ja ylityö, ei poissaoloa | 61 |
| 52 § Yleistyöaika, lisä- ja ylityö, ennalta tiedossa oleva poissaolo | 64 |

| | | |
|---------------|---|------------|
| 53 § | Yleistyöaika, lisä- ja ylityö, yllättävä poissaolo..... | 67 |
| 54 § | Yleistyöaika, ylityön korvaaminen..... | 70 |
| B2 | Toimistotyöaika..... | 71 |
| 55 § | Toimistotyöajan soveltaminen..... | 71 |
| 56 § | Toimistotyöaika..... | 71 |
| 57 § | Toimistotyöaika, lisätöiden määrittely ja korvaaminen..... | 73 |
| 58 § | Toimistotyöaika, lisä- ja ylityö, ei poissaolo..... | 73 |
| 59 § | Toimistotyöaika, lisä- ja ylityö, ennalta tiedossa oleva poissaolo..... | 75 |
| 60 § | Toimistotyöaika, lisä- ja ylityö, yllättävä poissaolo..... | 78 |
| 61 § | Toimistotyöaika, ylityön korvaaminen..... | 81 |
| B3 | Jaksotyöaika..... | 82 |
| 62 § | Jaksotyöajan soveltaminen..... | 82 |
| 63 § | Jaksotyö, täysi työaikajakso, täysi työaika..... | 82 |
| 64 § | Jaksotyöaika, keskeytynyt jakso..... | 83 |
| 65 § | Jaksotyöaika, ennalta tiedossa oleva keskeytys..... | 84 |
| 66 § | Jaksotyöaika, ennalta tiedossa oleva keskeytys arkipyhäajalla..... | 85 |
| 67 § | Jaksotyöaika, yllättävä keskeytys..... | 85 |
| 68 § | Jaksotyöaika, yllättävä keskeytys arkipyhäajalla..... | 86 |
| 69 § | Jaksotyöaika, lisätöiden korvaus..... | 86 |
| 70 § | Jaksotyöaika, ylityökorvaus..... | 87 |
| 71 § | Jaksotyöaika, lyhyet työsuhteet..... | 87 |
| LUKU 4 | VUOSILOMA..... | 89 |
| A | Yleiset määräykset..... | 89 |
| 72 § | Vuosilomaluvun soveltamisala ja oikeus vuosilomaan..... | 89 |
| 73 § | Vuosiloman peruskäsitteet..... | 91 |
| 74 § | Täysi lomanmääräytymiskausi..... | 91 |
| 75 § | Työssäoloajan veroinen aika..... | 92 |
| B | Vuosiloman pituus..... | 93 |
| 76 § | Vuosiloman pituuden määräytyminen..... | 93 |
| C | Vuosilomapäivien kuluminen..... | 99 |
| 77 § | Vuosilomapäivien kuluminen..... | 99 |
| D | Vuosiloman ajankohta ja jakaminen..... | 102 |
| 78 § | Vuosiloman ajankohta..... | 102 |
| 79 § | Vuosiloman ajankohdan ilmoittaminen..... | 104 |
| E | Vuosiloman säästäminen ja siirtäminen..... | 104 |
| 80 § | Vuosiloman säästäminen..... | 104 |
| 81 § | Vuosiloman siirto työkyvyttömyyden johdosta..... | 105 |
| F | Vuosilomapalkka työsuhteen jatkuessa..... | 106 |
| 82 § | Vuosilomapalkka..... | 106 |
| G | Lomakorvaus työsuhteen jatkuessa..... | 109 |
| 83 § | Lomakorvaus työsuhteen jatkuessa..... | 109 |

| | |
|--|------------|
| H Lomakorvaus työsuhteen päättyessä..... | 112 |
| 84 § Lomakorvaus työsuhteen päättyessä..... | 112 |
| I Oikeus vapaaseen ja lomakorvaukseen..... | 114 |
| 85 § Vapaan ansainta | 114 |
| J Lomaraha | 115 |
| 86 § Lomaraha | 115 |
| K Maksamisajankohdat..... | 117 |
| 87 § Vuosilomapalkan, lomarahen ja lomakorvauksen maksaminen | 117 |
| LUKU 5 TYÖLOMA | 118 |
| 88 § Työ-/sairausloma | 118 |
| 89 § Sairausloma-ajan palkka | 119 |
| 90 § Rikoksella aiheutettu henkilövahinko | 121 |
| 91 § Työtapaturma ja ammattitauti..... | 122 |
| 92 § Poistettu | 123 |
| 93 § Äitiysvapaa..... | 123 |
| 94 § Äitiys- ja isyysraha sekä sairauspäiväraha | 124 |
| 95 § Erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa..... | 124 |
| 96 § Hoitovapaa | 125 |
| 97 § Osittainen hoitovapaa | 126 |
| 98 § Tilapäinen hoitovapaa | 126 |
| 99 § Poissaolo perhesyistä | 129 |
| 100 § Opintovapaalaissa tarkoitettu työloma | 129 |
| 101 § Täydennyskoulutus | 129 |
| 102 § Palkalliset työlomat | 130 |
| 103 § Palkattomat työlomat..... | 131 |
| LUKU 6 HENKILÖSTÖN EDUSTAJAT | 133 |
| 104 § Henkilöstön edustajat, yleistä..... | 133 |
| 105 § Luottamusmies..... | 133 |
| 106 § Luottamusmies, oikeus valita | 134 |
| 107 § Luottamusmiehen valitseminen..... | 134 |
| 108 § Luottamusmiehen oikeudet ja velvollisuudet..... | 134 |
| 109 § Luottamusmies ja pääluottamusmies, tehtävät..... | 135 |
| 110 § Luottamusmiehen tietojensaantioikeus ja -antovelvollisuus..... | 135 |
| 111 § Luottamusmiehen asema | 136 |
| 112 § Luottamusmiehen ajankäyttö | 136 |
| 113 § Luottamusmiehen toimitilat | 137 |
| 114 § Luottamusmiehen ansionmenetykskorvaus | 137 |
| 115 § Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun korvaus | 137 |
| 116 § Luottamusmiehen ja työsuojelunvaltuutetun koulutus..... | 138 |
| 117 § Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun koulutuksen hyväksyminen | 139 |

LUKU 7 LOMAUTTAMINEN JA TYÖSUHTEEN PÄÄTTYMINEN 140

| | |
|---------------------------------------|-----|
| 118 § Työntekijän lomauttaminen | 140 |
| 119 § Työsopimuksen päättymisen..... | 140 |

LUKU 8 NEUVOTTELUMENETTELY 142

A Työehtosopimuksen tulkintaa tai soveltamista koskevien erimielisyyksien ratkaisu 142

| | |
|--|-----|
| 120 § Välitön neuvonpito..... | 142 |
| 121 § Paikallisneuvottelut | 142 |
| 122 § Keskusneuvottelut..... | 143 |
| 123 § Neuvottelujen päättäminen ja pöytäkirja | 143 |
| 124 § Kanneoikeuden vanhentuminen..... | 144 |
| 125 § Kanteen vireillepano työtuomioistuimessa | 144 |

B Paikallinen sopiminen 144

| | |
|-----------------------------------|-----|
| 126 § Paikallinen sopiminen | 144 |
|-----------------------------------|-----|

LIITE 1 Kuukausipalkkaisten työntekijöiden palkkaryhmittely 146

| | |
|--|-----|
| 1 § Palkkaryhmittelyn soveltaminen | 146 |
| 2 § Vähimmäispalkka..... | 147 |
| 3 § Työllistymistyö..... | 148 |
| Johto-, esimies- ja asiantuntijatehtävät | 149 |
| Toimisto- ja asiakaspalveluhenkilökunta..... | 150 |
| Hoitohenkilöstö | 151 |
| Sosiaali- ja terveysyksiköiden ja päivähoidon johtotehtävät..... | 152 |
| Sosiaalityöntekijät..... | 153 |
| Päivähoidon erityistyöntekijät | 153 |
| Sosiaalipalvelujen ja päivähoidon vaativat ammattitehtävät | 153 |
| Sosiaalipalvelujen muut ammattitehtävät | 154 |
| Sosiaali- ja terveydenhuoltoalan sekä päivähoidon peruspalvelutehtävät | 154 |
| Ravitsemispalveluhenkilökunta | 155 |
| Siivoustoimi | 156 |
| Teknisen alan tehtävät..... | 157 |
| Tekstiilihuolto | 158 |

LIITE 2 Matkakustannusten korvaukset 1.1.2018 159

A Yleiset määräykset..... 159

| | |
|-------------------------------|-----|
| 1 § Yleistä | 159 |
| 2 § Työmatka | 159 |
| 3 § Kokonaiskustannukset..... | 159 |

B Matkustamiskustannusten korvaus 160

| | |
|--|-----|
| 4 § Varsinaiset matkustamiskustannukset..... | 160 |
|--|-----|

| | | |
|----------------|---|------------|
| 5 § | Matkustamiskustannusten korvausperusteet..... | 160 |
| 6 § | Matkustamiskustannusten korvaukset..... | 161 |
| C | Päiväraha..... | 162 |
| 7 § | Päivärahan maksamisedellytykset..... | 162 |
| 8 § | Matkavuorokausi..... | 162 |
| 9 § | Osa- ja kokopäivärahan tuntirajat..... | 162 |
| 10 § | Päivärahan suuruus..... | 163 |
| 11 § | Alennettu päiväraha..... | 163 |
| D | Muut korvaukset..... | 163 |
| 12 § | Ateriakorvaus..... | 163 |
| 13 § | Majoittumiskorvauksen edellytykset..... | 164 |
| 14 § | Poistettu..... | 164 |
| 15 § | Yömatkaraha..... | 164 |
| 16 § | Oppikurssilaisille maksettavat korvaukset..... | 165 |
| E | Ulkomaille tehtyjen työmatkojen kustannusten korvaukset..... | 167 |
| 17 § | Yleistä..... | 167 |
| 18 § | Ulkomaan päivärahan ja hotellikorvauksen määrä..... | 167 |
| 19 § | Päiväraha..... | 167 |
| 20 § | Alennettu päiväraha ja hotellikorvaus..... | 168 |
| 21 § | Erinäisten kulujen korvaaminen..... | 168 |
| F | Erinäisiä määräyksiä..... | 169 |
| 22 § | Matkaennakko..... | 169 |
| 23 § | Matkalasku..... | 169 |
| 24 § | Matkalaskun esittäminen ja korvausten maksaminen..... | 169 |
| LIITE 3 | Keskeytymätön kolmivuorotyö..... | 170 |
| 1 § | Soveltamisala ja säännöllinen työaika..... | 170 |
| 2 § | Vuosityöaika..... | 170 |
| 3 § | Työvuorokauden ja työviikon alkaminen..... | 170 |
| 4 § | 5-vuorjärjestelmä..... | 171 |
| 5 § | Työajan veroiset poissaolot..... | 172 |
| 6 § | Muussa työaikamuodossa työskentelyn vaikutus vuosityöaikaan..... | 172 |
| 7 § | Arkipyhäviikkojen työaikajärjestelyt..... | 173 |
| 8 § | Aattokorvaus..... | 173 |
| 9 § | Yli- ja lisätöiden määritelmä ja korvaaminen..... | 173 |
| 10 § | Työvuoroluettelo..... | 175 |
| 11 § | Tuntipalkan sekä raha- ja vapaa-aikakorvausten laskeminen ja niiden suorittamisajankohta..... | 175 |
| 12 § | Vuosiloma..... | 176 |
| 13 § | AVAINTES:n työaikaluvun määräysten soveltaminen..... | 176 |

Avaintyönantajat Avainta ry:n työehtosopimuksen 2018–2020 allekirjoituspöytäkirja

1 § Sopimuksen voimassaoloaika ja sopimuksen mahdollinen irtisanominen

Tämä työehtosopimus on voimassa 1.2.2018–31.3.2020.

Sopimuksen voimassaolo jatkuu 31.3.2020 jälkeen vuoden kerrallaan, jollei sitä kirjallisesti irtisanota viimeistään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden päättymistä.

Irtisanomisesta huolimatta tämän sopimuksen määräykset ovat voimassa, kunnes yhteisesti todetaan neuvottelujen uudesta sopimuksesta päättyneen tai joku sopijaosapuoli kirjallisesti ilmoittaa katsovansa neuvottelut päättyneiksi.

2 § Yleiskorotukset

1 mom. Yleiskorotus 1.5.2018 alkaen

Työntekijän peruspalkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.5.2018 alkaen yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus on 25 euroa, kuitenkin vähintään 1,25 prosenttia.

2 mom. Yleiskorotus 1.4.2019 alkaen

Työntekijän peruspalkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetaan 1.4.2019 alkaen yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus on 1,2 prosenttia.

3 mom. Palkkaryhmittelyn vähimmäisperuspalkat

Palkkaryhmittelyliitteen (Liite 1) vähimmäisperuspalkkoja korotetaan yleiskorotuksia 1.5.2018 ja 1.4.2019 vastaavasti.

4 mom. Vähimmäispalkka

AVAINTE:n Liitteen 1 2 § 1 momentin mukainen vähimmäisperuspalkka on 1.5.2018 alkaen 1 583,92 euroa ja 1.4.2019 alkaen 1 602,93 euroa.

3 § Paikallinen järjestelyerä

1 mom. Paikallinen järjestelyerä 1.1.2019 alkaen

Paikallinen järjestelyerä on 1,0 prosenttia jäsenyhteisön tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden peruspalkkojen palkkasummasta.

2 mom. Paikallisen järjestelyerän kohdentaminen

Paikallista järjestelyerää kohdennettaessa ensisijaisia tavoitteita ovat paikallisten palkkausjärjestelmien edelleen kehittäminen sekä paikallisten palkkausepäkohtien korjaaminen. Paikallinen järjestelyerä käytetään työntekijöiden henkilökohtaisten peruspalkkojen korottamiseen.

3 mom. Paikallisen järjestelyerän laskeminen

Paikallisen järjestelyerän suuruus lasketaan tämän sopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden palkkasummasta mahdollisimman tavanomaiselta kuukaudelta.

4 mom. Paikallisen järjestelyerän täytäntöönpano ja neuvottelumenettely

Työnantajan edustajat ja henkilöstön edustajat neuvottelevat paikallisen järjestelyerän käyttämisestä. Neuvotteluissa on tarkoitus antaa henkilöstölle tosiasiallinen vaikutusmahdollisuus ja pyrkiä mahdollisuuksien mukaan yksimielisyyteen kuulemalla tasavertaisesti neuvotteluosapuolia.

Osapuolet neuvottelevat paikallisen järjestelyerän käytöstä tarkoituksiin, jotka on mainittu tämän allekirjoituspöytäkirjan 3 § 2 momentissa.

Ennen järjestelyerän jakamista työnantaja ja henkilöstön edustajat neuvottelevat järjestelyerän kohdentamisen perusteista ja menettelytavoista sekä niiden vaikutuksesta palkkaukseen. Neuvotteluissa pyritään yksimielisyyteen. Työnantaja antaa henkilöstön edustajille neuvottelua varten tarvittavat tiedot. Neuvotteluista pidetään pöytäkirjaa osapuolten sopimalla tavalla. Pöytäkirjaan kirjataan osapuolten näkemykset perusteluineen ja yksimielinen tai erimielinen neuvottelutulos.

Luottamusmies edustaa henkilöstöä niissä jäsenyhteisöissä, joissa luottamusmies on valittu. Niissä jäsenyhteisöissä, joissa ei ole luottamusmiestä, järjestelyerän kohdentamisen perusteista neuvotellaan henkilöstön valitseman edustajan ja muissa, lähinnä pienissä jäsenyhteisöissä, suoraan henkilöstön kanssa.

Neuvotteluissa saavutettu yksimielinen neuvottelutulos kirjataan pöytäkirjaan. Jollei neuvotteluissa päästä yksimielisyyteen, työnantaja päättää paikallisen järjestelyerän kohdentamisesta peruspalkkojen korotuksiin.

Työnantaja antaa kohdentamisen jälkeen selvityksen luottamusmiehelle/työntekijöiden valitsemaalle edustajalle/henkilöstölle päättämiensä toimenpiteiden perusteista ja niihin liittyneiden palkkatkaisu- ja kustannusten jakautumisesta. Selvitys sisältää tiedon järjestelyerän jaettavasta palkkasummasta, saajien lukumäärästä ja keskimääräisestä peruspalkan korotuksesta. Tiedot annetaan siten, ettei yhden henkilön palkkatietoja voida yksilöidä.

Jos neuvottelutulos on pöytäkirjan mukaan yksimielinen, työnantaja ei toimita erillistä selvitystä.

Mikäli neuvottelutulos on erimielinen, työnantajan on annettava henkilöstön edustajille yllä tarkoitettu selvitys 14.12.2018 mennessä. Jos selvitystä ei anneta tai neuvottelua ei ole käyty mainittuun päivään mennessä, järjestelyerä jaetaan yleiskorotuksena.

4 § Matkakustannusten korvaukset

Matkakustannusten korvausmääriä tarkistetaan sopimuskauden aikana sen lisäksi mitä liitteessä 2 on erikseen määrätty, noudattaen soveltuvin osin Verohallinnon em. korvausten tarkistuksia koskevia päätöksiä.

5 § Tuntipalkkaisten palkantarkistukset 2018

Niiden Avaintyönantajat AVAINTA ry:n jäsenyhteisöjen työntekijöiden, joihin sovelletaan AVAINTES 2 §:n 3) kohdan perusteella Kunnallista tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimusta (TTES), palkankorotukset toteutetaan TTES määräysten mukaisesti.

Yleiskorotus 1.5.2018 lukien

Perustuntipalkkoja ja urakkapalkkoja korotetaan 1.5.2018 tai lähinnä sitä alkavan palkanmaksukauden alusta yleiskorotuksella, jonka suuruus on 15 senttiä tunnilta, kuitenkin vähintään 1,25 %. Palkantarkistukset toteutetaan siten kuin jäljempänä 4–6 §:ssä todetaan.

Henkilökohtaisia lisiä, työkokemuslisiä ja työolosuhdelisiä ei koroteta.

Yleiskorotus 1.4.2019 lukien

Palkkoja korotetaan 1.4.2019 tai lähinnä sitä alkavan palkanmaksukauden alusta 1,0 prosentin suuruisella yleiskorotuksella. Palkantarkistuksen toteuttamisesta annetaan tarkemmat tiedot myöhemmin.

Paikallinen järjestelyerä 1.1.2019 lukien

Paikallinen järjestelyerä on 1,2 prosenttia TTES:n palkkasummasta.

Paikallisten järjestelyerien kohdentaminen

Paikallisia järjestelyeriä kohdennettaessa ensisijaisia tavoitteita ovat paikallisten palkkausjärjestelmien edelleen kehittäminen, paikallisten palkkaus epäkohtien

korjaaminen sekä tuloksellisuutta edistävien toimintojen ja tehtävien uudelleenjärjestelyjen tukeminen mahdollisimman tasapuolisesti eri palkkaryhmissä.

Paikalliset järjestelyerät käytetään perustuntipalkkojen, henkilökohtaisten lisien tai urakkapalkkojen korotuksiin.

Kunnallisessa virka- ja työehtosopimuksessa sovittua tuloksellisuuteen perustuva kertaerää ei sovelleta AVAINTEs jäsenyhteisöjen työntekijöihin.

6 § Työehtosopimusmuutokset

1. AVAINTEs:n yleistyöaika- ja toimistotyöaikajärjestelmiä koskevat muutokset ovat liitteenä. Nämä sopimusmuutokset tulevat voimaan 4.6.2018. Sopijaosapuolet valmistelevat yhteiset soveltamisesimerkit 1.4.2018 mennessä.

2. Työlomia koskevassa luvussa 5 on pidennetty palkallisen isyysvapaan pituus 9 arkipäivään.

Erityismääräys palkan takaisinperinnästä on poistettu tilanteessa, jossa työntekijälle on myönnetty määräaikainen kuntoutustuki tai työkyvyttömyyseläke.

3. Luottamusmiehiä koskeva luku 6 on nimetty uudelleen henkilöstön edustajia koskevaksi luvuksi, ja luvun sisältöä on muutettu. Luvussa ovat myös määräykset työsuojeluvaltuutetuista.

7 § Jatkuva neuvottelumenettely

Sopijaosapuolet noudattavat sopimuskauden aikana jatkuvan neuvottelumenettelyn periaatteita osapuolten esille ottamissa työehtosopimusasioissa.

8 § Työryhmät

Asetetaan seuraavat työryhmät:

1. Työhyvinvointityöryhmä

Työryhmä selvittää mahdollisuuksia edistää työhyvinvointia ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämistä työurien pidentämiseksi ja sairauspoissaolojen hallinnan parantamiseksi.

2. 0-työsopimusten käyttöä selvittävä työryhmä

Työryhmä selvittää ja kartoittaa 0-työsopimukseen liittyviä soveltamiskäytäntöjä sekä tarvittaessa arvioi työehtosopimuksen muutostarpeita.

3. Työaikatyöryhmä

Työryhmä selvittää sopimuskauden aikana AVAINTEs:n työaikamääräysten soveltamiseen liittyviä kysymyksiä sekä arvioi mahdollisia muutostarpeita

sopimusmääräyksiin. Työryhmä voi arvioida myös muita työaikoihin liittyviä mahdollisia kehitystarpeita.

Työryhmä tulee arvioimaan sopimuskaudella voimaantulevan työaikalain muutosten suhdetta työehtosopimuksen työaikaa koskeviin määräyksiin, ja valmistelee tarvittavat muutosesitykset.

9 § Tarkistettujen palkkojen maksaminen

Tarkistetut palkat, palkkiot ja lisät maksetaan ensimmäisen kerran viimeistään kahden kuukauden kuluessa sekä taannehtivat korotusmäärät viimeistään viiden kuukauden kuluessa tarkistuksen voimaantulosta. Niissä suurissa työnantajissa, joissa laskentateknisistä syistä ei palkkioiden ja lisien osalta voida noudattaa edellä mainittuja ajankohtia, maksetaan asianomaiset ensimmäiset tarkistuserät viimeistään kolmen kuukauden kuluessa sekä taannehtivat korotusmäärät viimeistään neljän kuukauden kuluessa voimaantulosta.

Helsingissä 2. maaliskuuta 2018

AVAINTYÖNANTAJAT AVAINTA RY

JULKISALAN KOULUTETTUJEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ JUKO RY

JULKIS- JA YKSITYISALOJEN TOIMIHENKILÖLIITTO JYTY RY

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY

OPETUSALAN AMMATTIJÄRJESTÖ OAJ RY

TEKNIikka JA TERVEYS KTN

Yleinen osa

1 § AVAINTE:n soveltamisala

1 mom. Työehtosopimuksen soveltamisala

Tätä työehtosopimusta sovelletaan Avaintyönantajat AVAINTA ry:n jäsenyhteisöjen palveluksessa oleviin työntekijöihin, jollei tässä työehtosopimuksessa ole toisin määrätty.

2 mom. Liitteiden soveltamisala

Tämän työehtosopimuksen liitteiden soveltamisala käy ilmi ao. liitteistä.

2 § Työehtosopimuksen soveltamisalaa koskevat rajoitukset

Tätä työehtosopimusta ei sovelleta

- 1) jäsenyhteisöjen johtoon eikä muihin vastaavassa esimiesasemassa oleviin, jotka edustavat työnantajaa, ellei ao. sopimuskohdassa toisin todeta
- 2) niiden jäsenyhteisöjen työntekijöihin, joilla on talokohtainen työehtosopimus tai tiettyä ryhmää koskeva erillinen työehtosopimus, ellei niissä ole toisin todettu

Tätä AVAINTE:ia sovelletaan Seure Henkilöstöpalvelut Oy:n vähintään 16 kalenteripäivää kestävässä vuokratyösuhteissa, ellei Seure Henkilöstöpalvelut Oy:tä koskevassa talokohtaisessa työehtosopimuksessa ole toisin sovittu.

- 3) niihin jäsenyhteisöjen palveluksessa oleviin tuntipalkkaisein työntekijöihin, joihin sovelletaan kuntien tuntipalkkaisia työntekijöitä koskevaa työehtosopimusta (TTES).

3 § Paikallinen sopiminen

Tätä työehtosopimusta ei sovelleta siltä osin kuin jäljempänä neuvottelumenettelyä koskevassa luvussa 8 sovituin tavoin on paikallisella sopimuksella sovittu poikettavaksi tämän työehtosopimuksen määräyksistä.

Soveltamisohje

Tämän työehtosopimuksen 8 luvun 126 §:n yleisiä määräyksiä paikallisesta sopimisesta ei sovelleta niissä tapauksissa, joiden osalta tässä työehtosopimuksessa on sovittu erityismääräyksillä paikallisesta sopimisesta. Tällaisia erityismääräyksiä on mm. työehtosopimuksen 43 §:ssä.

4 § Työnantajan yleiset oikeudet

Työnantajalla on oikeus ottaa ja erottaa työntekijä sekä johtaa ja valvoa työntekoa. Työntekijän velvollisuus on noudattaa työnantajan tai tämän edustajan antamia määräyksiä ja ohjeita, jos ne eivät ole ristiriidassa voimassa olevan lain-säädännön, tämän työehtosopimuksen, työsääntöjen tai niitä vastaavien johtosääntöjen kanssa.

5 § Työsuhde

1 mom. Työsopimuksen muoto

Työsopimus tehdään pääsääntöisesti kirjallisesti ja niin tarkasti, että siitä käyvät ilmi kaikki työsuhteen määrittelyyn vaikuttavat seikat.

Soveltamisohje

Työsopimus voidaan tehdä suullisesti silloin, kun siihen on perusteltua aihetta esimerkiksi työsopimuksen lyhytaikaisuuden vuoksi. Työsopimuksen muodosta ja kestosta on säädetty työsopimuslain 1 luvun 3 §:ssä ja työnteon keskeisistä ehdoista annettavasta selvityksestä työsopimuslain 2 luvun 4 §:ssä.

2 mom. Koeaika

Työsopimukseen voidaan sisällyttää työsopimuslain 1 luvun 4 §:n mukainen koeaika.

3 mom. Lääkärintodistuksen esittäminen ennen työsuhteen alkamista

Työntekijän on ennen työsuhteen alkamista vaadittaessa esitettävä hyväksyttävä lääkärintodistus terveydentilastaan. Lääkärintodistusta ei vaadita, mikäli jo ennestään saman työnantajan palveluksessa oleva työntekijä siirtyy saman luonteiseen uuteen tehtävään ja hän on palvelukseen tullessaan esittänyt hyväksyttävän lääkärintodistuksen.

4 mom. Työsuhteen ja siihen perustuvien oikeuksien alkaminen

Työsuhteen ja siihen perustuvien oikeuksien katsotaan alkavan siitä lukien, kun työntekijä tosiasiallisesti ryhtyy työhön. Jos kuitenkin työntekijä työsopimuksen mukaan on otettu palvelukseen kuukauden ensimmäisestä päivästä lukien ja kalenterikuukauden ensimmäinen päivä on sellainen pyhä- tai juhlapäivä tai muu päivä, joka säännönmukaisesti ei ole työpäivä, kuukausipalkkaisen työntekijän oikeuksien katsotaan alkavan sanotun kuukauden alusta, mikäli työhön valittu on edellä mainittujen päivien jälkeisenä ensimmäisenä säännönmukaisena työpäivänä ryhtynyt työhön.

6 § Työntekijän tehtävät ja velvollisuudet

1 mom. Siirto toiseen työhön

Työntekijän tehtävistä sovitaan työsopimuksella, mutta hän on tarvittaessa velvollinen tilapäisesti siirtymään muihinkin tehtäviin, joita voidaan hänen koulutuksensa ja työkokemuksensa huomioon ottaen pitää hänelle sopivina. Tilapäinen siirto voi kestää enintään 8 viikkoa kerrallaan.

Soveltamisohje

Palkkaus tilapäisen siirron ajalta määräytyy tämän työehtosopimuksen 16 §:n mukaisesti.

Työntekijä voidaan siirtää toisiin tehtäviin tilapäisesti riippumatta siitä, mitä työsopimuksessa on sovittu työntekijän työtehtävistä tai työn suorittamispaikasta.

Jos siirto kestää yli 8 viikkoa ja uudet työtehtävät poikkeavat olennaisesti työntekijän työsopimuksen mukaisista tehtävistä, työntekijän siirtäminen edellyttää, että hän on suostunut siirtoon tai että työnantajalla on irtisanomisperuste. Työntekijän kanssa tehdään uusi työsopimus muuttuneista tehtävistä.

2 mom. Lääkärintarkastukset työsuhteen kestäessä

Työntekijä on velvollinen työnantajan pyynnöstä antamaan tälle tehtävän hoitamisen terveydellisiä edellytyksiä koskevat tiedot työ- ja toimintakyvyn selvittämiseksi ja osallistumaan työnantajan määräyksestä terveydentilansa toteamiseksi suoritettaviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin, jos se on välttämätöntä tehtävän hoitamisen edellytysten selvittämiseksi. Työntekijälle on ennen määräyksen antamista varattava tilaisuus tulla kuulluksi. Näiden tutkimusten kustannuksista vastaa työnantaja.

7 § Viittausmääräys

Niitä työsopimuslain (TSL), työaikalain (TAL), vuosilomalain (VLL), yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (YTL), opintovapaalain (OVL) ja opintovapaa-asetuksen taikka muun lain tai asetuksen säännöksiä, joihin tässä työehtosopimuksessa viitataan, ei ole otettu sen osaksi.

8 § Työehtosopimuksen voimassaolo

Tämä työehtosopimus on voimassa allekirjoituspöytäkirjan 1 §:n mukaisin rajoituksin.

9 § Työrauha

Työehtosopimukseen osallisten ja siihen muutoin sidottujen vastuu määräytyy työehtosopimuslain (7.6.1946/436) mukaan.

Palkkaus

10 § Palkkauksen osat

Työntekijän palkkaus määräytyy tämän työehtosopimuksen mukaan seuraavasti:

1 mom. Varsinainen palkka

Työntekijän varsinaisella palkalla tarkoitetaan peruspalkkaa ja mahdollista kokemuslisää tai muuta työnantajan suorittamaa peruspalkan luonteista palkkaa taikka vastaavaa peruspalkan luonteista palkanlisää:

- 1) työntekijän peruspalkka (13–14 § ja LIITE 1)
- 2) kokemuslisä (18 §)
- 3) mahdollinen määrävuosilisä (19 §)
- 4) mahdollinen syrjäseutulisiä (21 §)
- 5) mahdollinen luottamusmieskorvaus (115 §)
- 6) mahdollinen työsuojeluvaltuutetun palkkio (115 §)
- 7) muut mahdolliset peruspalkan luonteiset lisät.

2 mom. Varsinaiseen palkkaan kuulumattomat mahdolliset palkanosat

- 8) määräaikainen palkanlisä (20 §)
- 9) tulospalkkio ja tulospalkkion luonteinen lisä (22 §)

Soveltamisohje

Vuosiloma- ja sairausajan päiväpalkan lisäys sekä työaikakorvaukset eivät kuulu varsinaiseen palkkaan.

11 § Palkkaryhmittely, työllistymistyö ja vähimmäispalkka

Ohjeet työntekijän sijoittamisesta palkkaryhmittelyyn, palkkaryhmittelyä vähimmäisperuspalkkoineen, vähimmäispalkkaa ja työllistymistyötä koskevat määräykset ovat tämän työehtosopimuksen liitteessä 1.

12 § Päiväpalkka ja tuntipalkka

1 mom. Päiväpalkka vajaalta kalenterikuukaudelta

Maksettaessa palkkaa osalta kuukautta lasketaan jokaista vajaaseen kuukauteen sisältyvää kalenteripäivä kohden päiväpalkka, joka saadaan jakamalla varsinainen kuukausipalkka ko. kuukauden kalenteripäivien lukumäärällä. Vajaan kuukauden palkka saadaan kertomalla

päiväpalkka kuukauden osaan sisältyvien kalenteripäivien lukumäärällä.

Esimerkki 1

Työntekijän vakinainen työsuhde alkaa 17.1. Tammikuun palkka saadaan jakamalla varsinainen palkka 31:llä ja kertomalla osamäärä 15:llä.

2 mom. Tuntipalkka

1) Enintään 12 kalenteripäivän työsuhde

Mikäli työsuhde kestää enintään 12 kalenteripäivää, työssäolon ajalta maksettava palkka lasketaan tuntipalkan mukaan käyttäen jakajana tämän työehtosopimuksen 41 §:n 1 momentissa mainittuja jakajalukuja.

2) Kutsuttaessa työhön tulevat

Työntekijälle, joka on toistaiseksi voimassa olevassa tai yli 12 päivää kestävässä määräaikaisessa työsuhteessa, mutta jonka työaika sovitetaan kunkin työrupeaman osalta erikseen, voidaan peruspalkka maksaa edellä 1) -kohdan mukaan laskettuna tuntipalkkana.

Soveltamisohje

Kutsuttaessa työhön tulevan työntekijän peruspalkka määritellään osa-aikapalkkana, mikäli on mahdollista arvioida hänen keskimääräinen viikoittainen työaikansa. Mikäli se ei ole mahdollista, maksetaan peruspalkka tämän momentin mukaisen tuntipalkan mukaan.

Ks. myös jäljempänä 41 §.

A Työntekijän peruspalkka

13 § Peruspalkka

1 mom. Palkkaryhmään sijoittaminen

Työntekijä sijoitetaan oikeaan palkkaryhmään siten, kuin palkkaryhmittelyliitteen (liite 1) 1 §:ssä on tarkemmin määrätty. Kunkin palkkaryhmän kohdalla on mainittu vain palkkaryhmän vähimmäisperuspalkka, joka työntekijälle on vähintään maksettava.

Soveltamisohje

Palkkaryhmittelyn ulkopuolisen työntekijän peruspalkka määräytyy tämän pykälän 3 momentin mukaisesti.

Palkkausjärjestelmän tausta

Arviointi palkkauksen perusteena

Työntekijälle on maksettava vähintään asianomaisen palkkaryhmän mukaista vähimmäisperuspalkkaa, jos työehtosopimuksella ei ole toisin sovittu. Tarkoituksenmukainen palkkaporrastus palkkaryhmän sisällä tarkoittaa sitä, että työntekijän peruspalkan taso vastaa hänen työtehtäviensä, ammattitaitonsa ja työsuorituksensa tasoa, joka on saatu esille käyttämällä asianmukaisia kriteereitä. Palkkaryhmän vähimmäisperuspalkkaa voidaan maksaa työntekijälle, jonka tehtävät, ammattitaito ja suoritustaso ovat palkkaryhmässä tarkoitettua perustasoa.

Kussakin palkkaryhmässä noudatetaan tarkoituksenmukaista palkkaporrastusta. Työntekijöiden henkilökohtaiset peruspalkat määräytyvät sen mukaan, miten vaativia tehtäviä he suorittavat, miten hyvä ammattitaito heillä on ja minkälainen on heidän työsuorituksensa. Oikean peruspalkan määrittäminen työntekijälle edellyttää näiden tekijöiden arviointia työntekijän työssä.

Palkkausjärjestelmässä keskeistä on, että työntekijä voi itse vaikuttaa palkkukseensa osaamisellaan ja työsuorituksellaan. Olennaista on, että työntekijä tuntee etukäteen ne perusteet, joilla hänen työtään arvioidaan. Arvioitavien tekijöiden tulee olla työssä keskeisiä, yhteisön tavoitteiden saavuttamiseen olennaisesti vaikuttavia asioita, koska arviointi ohjaa työntekijää toimimaan yhteisön tavoitteiden suuntaisesti.

Arvioinnissa on olennaista, että peruspalkan määrittelyn kriteereinä palkkaryhmän sisällä käytetään niitä tekijöitä tai ominaisuuksia, jotka ovat tehtävän työn kannalta olennaisimpia ja tärkeimpiä. Siten kriteerit on harkittava kunkin ammattiryhmän osalta erikseen. Jotkut tehtävät edellyttävät omia erityisiä kriteereitään. Esimerkiksi kehittämissä työssä korostuvat innovatiivisuus ja projektien ja hankkeiden läpivienti. Tarkkuus ja huolellisuus ovat tekijöitä, jotka voivat olla tärkeitä monissa töissä kuten esimerkiksi sekä kirjanpidossa että potilaan hoidossa, vaikka ne esiintyvät niissä eri tavoin.

Työntekijän peruspalkan lähtötasoon voivat vaikuttaa myös paikkakunnan ja ammattialan yleinen palkkataso ja työnantajan noudattamat palkkapolitiittiset periaatteet. Esimerkiksi niillä paikkakunnilla, joilla tietyn ammattialan työntekijöistä on pulaa, käytössä oleva vähimmäisperuspalkkataso voi nousta yli palkkaryhmän vähimmäistason. Työnantajan käyttämä palkkauksen lähtötaso voi silloin jo olla

vähimmäisperuspalkkatasoa korkeampi myös kokonaan riippumatta työntekijän omasta panoksesta, mikä on otettava huomioon suhteutettaessa työntekijän henkilökohtaista peruspalkkaa olemassa olevaan palkkatasoon.

Vaikka kaikki tai useimmat työntekijät asettuisivat arvioinnin perusteella samalle tasolle, ei se kuitenkaan tarkoita, että näille työntekijöille olisi maksettava vähimmäisperuspalkkaa. Jos kaikki työntekijät ovat esimerkiksi arvioitavien tekijöiden suhteen erinomaisia, pitäisi kaikkien työntekijöiden palkkaus myös määräytyä selvästi yli vähimmäisperuspalkkatason. Tämä tukee myös työnantajan tavoitetta rekrytoida ja pitää palveluksessaan mahdollisimman korkeatasoista henkilöstöä. Porrastus ei kuitenkaan tarkoita sitä, että työntekijöiden välille pitäisi pakolla tehdä palkkaeroja, mikäli tehty arviointi ei sitä osoita ja edellytä.

Arvio tehdään työehtosopimuksen mukaan kokonaisarviona. Kokonaisarviolla tarkoitetaan, että eri tekijöille ei määritellä erillisiä palkanosia. Työtehtävien, ammattitaidon ja suorituksen perusteella tehty kokonaisarvio määrittelee työntekijän sijoittumisen palkkar ryhmässä. Tehdystä kokonaisarviosta on kuitenkin käytävä ilmi, miten eri tekijöitä on arvioitu.

Työntekijästä tehtävä arvio on perusteltava työntekijälle. Hänellä on oikeus saada tieto itseään koskevan arvion sisällöstä ja perusteista sekä sen vaikutuksesta palkkaukseen.

Uusien palkkausjärjestelmien käyttöönotto onnistuu sitä paremmin, mitä keskeisemmin henkilöstö tai sen edustajat osallistuvat järjestelmän rakentamiseen ja kehittämiseen ja mitä paremmin koko henkilöstölle tiedotetaan järjestelmän perusteista ja menetelmistä. Tämä edesauttaa järjestelmän läpinäkyvyyttä ja siten sen hyväksymistä.

2 mom. Työntekijän peruspalkan määräytyminen

Kussakin palkkaryhmässä noudatetaan tarkoituksenmukaista palkkaporrastusta. Työntekijän peruspalkan tasoon palkkaryhmässä vaikuttavat hänen työtehtäviensä vaativuus, ammattitaitonsa ja työsuorituksensa. Työntekijän henkilökohtainen peruspalkka on sitä korkeampi, mitä ylemmälle tasolle hänen työtehtäviensä vaativuus, ammattitaitonsa ja työsuorituksensa on arvioitu. Nämä arvioidaan kokonaisarviona.

Soveltamisohje

Palkkaryhmän vähimmäisperuspalkkaan sisältyvät ammatin perustason työtehtävät, perusammattitaito ja suorituksen perustaso. Perustason ylittävät tekijät vaikuttavat työntekijän peruspalkan tasoa korottavasti. Tilapäisiä tai lyhytkestoisia muutoksia ei oteta huomioon arvioissa ja siten henkilökohtaisessa peruspalkassa. Arvioinnissa

huomioon otettavien tekijöiden on oltava suhteellisen pysyviä. Tilapäisissä tehtävien tai olosuhteiden muutoksissa käytetään tarvittaessa tämän työehtosopimuksen 20 §:n mukaista määräaikaista palkanlisää tai 16 §:n mukaista palkkaa työnantajan siirtäessä työntekijän enintään 8 viikoksi muuhun työhön.

Työntekijän peruspalkan tasoon vaikuttaa edellä mainittujen tekijöiden lisäksi mm. paikkakunnan ja ao. ammattialan yleinen palkkataso tai työvoiman saannin turvaaminen.

Kaikilla organisaatiotasoilla ja kaikissa palkkaryhmissä on työntekijöitä, joiden työtehtävät eroavat vaativuudeltaan muiden samaan palkkaryhmään sijoitettujen työntekijöiden tehtävistä ja jotka omassa työssään osoittavat parempaa ammattitaitoa ja työsuoritusta. Arviointia ei siten voi rajata vain joihinkin henkilöstö- tai palkkaryhmiin. Jos työntekijöiden välille ei muodostu eroa arvioinnissa, ei tämä tarkoita, että palkkaus olisi vähimmäisperuspalkan mukainen. Työyksikön kaikkien työntekijöiden tehtävät, työntekijöiden ammattitaito ja työsuoritukset voivat olla perustason ylittäviä.

Arvioinnin sisältö

Kussakin työssä arvioitavaksi otettavat tekijät valitaan sen mukaan, mitkä ovat tärkeimpiä kyseessä olevassa ammatissa. Arviointi suoritetaan palkkaryhmän sisällä. Palkkaryhmän sisällä tapahtuvan tarkastelun lisäksi on huolehdittava siitä, että esimiehen ja työntekijän peruspalkat ovat oikeassa suhteessa toisiinsa. Esimiesasemassa olevan peruspalkan pitää olla selvästi korkeampi kuin hänen alaisensa, ellei tästä poikkeamiseen ole erityistä, perusteltua syytä.

Arviointijärjestelmän tulee olla objektiivinen, selkeä ja oikeudenmukainen. Käytettävien kriteerien, mahdollisten pisteytysten ja/tai painotusten on oltava etukäteen kaikkien työntekijöiden tiedossa.

1) Työntekijän työtehtäviä tarkastellaan suhteessa muiden samaan palkkaryhmään kuuluvien työntekijöiden työtehtäviin. Mikäli muita samaan ryhmään kuuluvia työntekijöitä ei ole, tarkastelu tehdään suhteessa ammattiin yleensä kuuluviin työtehtäviin. Työtehtäviä voidaan arvioida mm. sen perusteella, miten laajoja tai monipuolisia työtehtävät ovat, kuuluuko niihin esimerkiksi lisätehtäviä, yleisestä poikkeavaa vastuuta, päätöksentekoa tai esimiestehtäviä. Työtehtävissä voidaan myös arvioida poikkeuksellista fyysistä tai henkistä rasittavuutta, työn kuormittavuutta tai jatkuvasti epä-mukavampia työoloja.

Esimiestehtäviä arvioitaessa vaikuttaa johdettavan yksikön koko sekä vastuun ja toimialueen laajuus.

- 2) Työntekijän ammattitaitoa tarkastellaan suhteessa ammatissa edellytettävään perustasoon. Ammattitaidossa arvioidaan sekä ammatillista osaamista että ammatillisia valmiuksia.

Ammatillisessa osaamisessa perustason ylittävänä tekijöinä arvioidaan esimerkiksi erityistä taitoa suoritua työhön liittyvistä työmenetelmää ja työskentelytapaa koskevista valintatilanteista, monitaitoisuutta tai erityisosaamista jollakin ammatin osa-alueella. Soveltuvampi koulutus ja työntekijän ammattitaidon tasoa nostavat lisä-, täydennys- tai jatkokoulutus on tällaisia tekijöitä silloin, kun ne lisäävät työntekijän osaamista hänelle kuuluvissa työtehtävissä.

Kokemuslisässä huomioidun työkokemuksen lisäksi voidaan sellainen työkokemus, jolla on merkittävä vaikutus työntekijän ammattitaidon lisääntymiselle ottaa huomioon työntekijän ammatillista osaamista arvioitaessa.

Ammatillisina valmiuksina arvioidaan ammatista ja työtehtävistä riippuen esimerkiksi huolellisuutta, luotettavuutta, joustavuutta, yhteistyökykyä, sosiaalisia taitoja, kirjallista tai suullista kommunikointitaitoa, esimiestaitoja, aloitteellisuutta, kehittämis- ja kehittämiskykyä, organisointikykyä, kykyä itsenäiseen työskentelyyn ja ongelmanratkaisuun, luovuutta sekä halukkuutta uusien tietojen ja taitojen hankintaan ja soveltamiseen.

- 3) Työntekijän työsuoritusta tarkastellaan suhteessa vaadittavaan suorituksen perustasoon sekä suhteessa jäsenyhteisön tavoitteiden ja tehtävien perusteella ennalta asetettuihin työntekijän suoritustavoitteisiin. Työsuorituksen arvioinnin tarkoituksena on arvioida, miten työntekijä käyttää ammattitaitoaan ja ammatillisia valmiuksiaan työn tuloksen aikaan saamiseen. Suoritustasoa arvioidaan työtehtävistä ja ammatin ominaispiirteistä riippuen esimerkiksi tehokkuutena, työlle asetettujen laadullisten tai määrällisten taikka muiden tavoitteiden saavuttamisena.

Arviointijärjestelmän laatiminen

Kussakin työyhteisössä on laadittava arviointijärjestelmä, jonka perusteella työntekijän henkilökohtainen peruspalkka määritellään. Kriteerit, joiden mukaan arvio palkkaryhmän sisällä tehdään, vaihtelevat palkkaryhmästä toiseen. Jos samaan palkkaryhmään kuuluu toisistaan huomattavasti poikkeavia työtehtäviä, saattavat kriteerit vaihdella myös palkkaryhmän sisällä.

Työn edellyttämät kriteerit muuttuvat ajan ja tehtävien mukana. Arviointijärjestelmä olisi pidettävä ajan tasalla. Työnantajan ja työntekijöiden edustajien tulisi vuosittain ennen kehityskeskustelujen tai vastaavien arviointitilaisuuksien alkamista keskustella myös arviointijärjestelmän kehittämistarpeesta. Arviointimenetelmää uudistettaessa käytetään samaa menettelyä kuin sitä luotaessa.

Menettelyt

Neuvotteluelvoite

Ennen arviointijärjestelmän käyttöönottoa työnantaja ja henkilöstön edustaja neuvottelevat arvioinnin perusteista, kuten tavoitteista, menettelytavoista, arviointikriteereistä ja niiden vaikutuksesta palkkaukseen. Neuvotteluissa pyritään yksimielisyyteen. Työnantaja antaa henkilöstön edustajalle neuvottelua varten tarvittavat tiedot. Neuvotteluista pidetään pöytäkirjaa osapuolten sopimalla tavalla. Samaa menettelyä käytetään järjestelmää muutettaessa.

Henkilöstön edustajat

Luottamusmies edustaa henkilöstöä niissä jäsenyhteisössä, joissa luottamusmies on valittu. Niissä jäsenyhteisöissä, joissa ei ole luottamusmiestä, arvioinnin perusteista neuvotellaan henkilöstön valitsemman edustajan ja muissa, lähinnä pienissä jäsenyhteisöissä, suoraan henkilöstön kanssa.

Arvioinnin suorittaminen

Työntekijän arviointi tapahtuu vähintään kerran vuodessa, useimmiten kehityskeskustelun tai vastaavan yhteydessä. Uuden työntekijän palkkaus määräytyy tehtävän työsopimuksen mukaisesti. Jos työntekijä tehdyn työsopimuksen mukaan siirtyy vakinaisesti toiseen palkkaryhmään, sovitaan työntekijän peruspalkan tasosta työsopimuksella käyttäen soveltuvin osin, mitä arvioinnista on todettu.

Työntekijän tiedonsaantioikeus

Työntekijällä on oikeus saada jäljennös häntä koskevasta kirjallisesta arviosta.

Henkilöstön edustajan tiedonsaantioikeus

Työnantaja antaa vuosittain selvityksen luottamusmiehelle/työntekijöiden valitsemalle edustajalle/henkilöstölle tehtyjen arviointien perusteista ja niihin liittyneiden palkkaratkaisujen kustannusten jakautumisesta.

Selvitys sisältää tiedon jaettavasta palkkasummasta, saajien lukumäärästä ja keskimääräisestä peruspalkan korotuksesta. Tiedot annetaan palkkaryhmittäin niistä palkkaryhmistä, joissa on vähintään 5 työntekijää. Alle 5 hengen palkkaryhmät yhdistetään ja niistä annetaan yhdessä vastaavat tiedot siten, ettei yhden henkilön palkkatietoja voida yksilöidä.

Salassapitovelvollisuus

Työntekijää koskevat arviointitiedot voidaan luovuttaa häntä edustavalle luottamusmiehelle/työntekijöiden valitsemalle edustajalle työntekijän kutakin kertaa varten antaman yksilöidyn suostumuksen perusteella.

Työnantaja ja luottamusmies/henkilöstön edustaja on velvollinen pitämään salassa asiat, jotka hän saa tietoonsa työntekijästä arviointien yhteydessä (Henkilötietolaki 523/1999, 33 §).

3 mom. Rinnastuspalkkaryhmä ja palkkaryhmittelyn ulkopuoliset

Mikäli ammattinimikettä tai palkkaryhmää ei ole palkkaryhmittelyssä tai tehtävä poikkeaa selvästi nimikkeen mukaisista tehtävistä, työntekijän peruspalkka määräytyy sen palkkaryhmän mukaan, johon hänet tehtäviensä ja koulutuksensa perusteella voidaan rinnastaa. Mikäli rinnastusnimikettä ei ole, työntekijä on palkkaryhmittelyn ulkopuolinen ja peruspalkasta sovitaan työ sopimuksella.

Soveltamisohje

Rinnastuspalkkaryhmää käytettäessä noudatetaan edellä 2 momentin mukaista arviointimenettelyä työntekijän peruspalkkaa määritettäessä. Myös palkkaryhmittelyn ulkopuolisten työntekijöiden osalta noudatetaan tarkoituksenmukaista palkkaporrastusta ja soveltuvin osin edellä mainittua arviointimenettelyä.

4 mom. Kokonaispalkka

Työntekijälle, jonka palkkaa ei ole määrätty palkkaryhmittelyliitteessä ja jolle ei löydy myöskään edellä 3 momentissa mainittua rinnastuspalkkaryhmää, voidaan sopia maksettavaksi kokonaispalkkaa, joka voi sisältää myös tämän työehtosopimuksen 18 §:n mukaiset kokemuslisät.

Soveltamisohje

Kokemuslisään oikeuttava aika on kuitenkin vahvistettava vuosilomaoikeuden toteamista varten. Työntekijän työ sopimuksessa on syytä todeta, mitkä palkanosat sisältyvät kokonaispalkkaan.

Työehtosopimuksen mukaiset yleiskorotukset lasketaan kokonaispalkkaan silloin, kun kokemuslisien osuutta palkasta ei ole työ sopimuksessa eroteltu.

5 mom. Työntekijän peruspalkka yhdistelmätehtävässä

Mikäli työntekijä työ sopimuksensa mukaan tekee eri palkkaryhmiin kuuluvia tehtäviä, hänen peruspalkkansa määräytyy sen palkkaryhmän mukaan, mitä työtä hän tekee pääasiallisesti.

Soveltamisohje

Jos ns. yhdistelmätehtävässä pääasiallinen tehtävä kuuluu alemmin tai korkeammin palkattuun palkkaryhmään, otetaan muussa palkkaryhmässä suoritettavat tehtävät huomioon arvioitaessa 13 §:n 2 momentin mukaisesti työntekijän tehtävien vaatavuustasoa.

14 § Pätevyden puuttuminen

Mikäli työntekijällä ei ole palkkaryhmässä edellytettyä koulutusta tai muuta pätevyyttä, hänen peruspalkkansa on enintään 15 prosenttia alempi kuin palkkaryhmän ao. palkkamääräys edellyttää. Erityisestä syystä alennus voidaan jättää tekemättä.

Soveltamisohje

Tässä momentissa tarkoitettua alennusta voidaan käyttää vain niissä palkkaryhmissä, joissa palkkamääräyksissä edellytetään tiettyä koulutusta tai koulutustasoa. Mikäli työntekijä saavuttaa tehtävässään noudatettavassa palkkaryhmäkohdassa edellytetyn pätevyyden, työntekijän peruspalkka tarkistetaan palkkausmääräyksen edellyttämälle tasolle seuraavan kuukauden alusta lukien siitä, kun hän on esittänyt selvityksen pätevyyden saavuttamisesta.

15 § Osa-aikatyöntekijän palkka

Työehtosopimuksen mukaista täyttä työaika lyhyempää säännöllistä työaikaan tekevänsä varsinainen palkka on samassa suhteessa alempi kuin osa-aikatyö on työehtosopimuksen mukaista täyttä säännöllistä työaikaan lyhyempi (osa-aika-prosentti).

Soveltamisohje

Jos kokoaikatyö muuttuu osa-aikatyöksi tai päinvastoin, varsinainen palkka luottamusmieskorvausta lukuun ottamatta muuttuu samassa suhteessa, ellei työehtosopimuksella ole toisin sovittu.

Esimerkki 2

Työntekijän säännöllinen työaika on 20 tuntia viikossa täyden työajan ollessa 38 tuntia 45 minuuttia viikossa. Työntekijän palkka on osa-aikaprocentin mukaisesti 51,61 % täyden työajan varsinaisesta palkasta.

16 § Siirto muuhun työhön

1 mom. Siirto korkeammin palkattuihin tehtäviin

Mikäli työnantaja siirtää työntekijän tämän työehtosopimuksen 6 §:n 1 momentin perusteella tilapäisesti, vähintään 6 työpäivän ja enintään

8 viikon ajaksi kerrallaan toiseen palkkaryhmään kuuluvaan työhön, joka on korkeammin palkattua, työntekijälle maksetaan siirron alusta lukien sen palkkaryhmän mukainen peruspalkka tarvittaessa edellä 14 §:ssä tarkoitettu tavoin alennettuna. Työntekijän tulee kuitenkin saada vähintään entistä työtään vastaavaa peruspalkkaa.

Soveltamisohje

Määräys koskee työnantajan tekemää tilapäistä, enintään 8 viikkoa kestävästä siirtoa toisiin tehtäviin. Alle 6 työpäivää kestävä siirron ajalta palkka maksetaan entisen työn mukaisena.

Yli 8 viikkoa kestävästä työtehtävien olennaisesta muuttamisesta sovitetaan työsopimuksella työntekijän kanssa.

Kun työnantaja ja työntekijä sopivat työsopimuksen ehtojen olennaisesta muuttamisesta määräajaksi tai pysyvästi, sovitetaan työsopimuksessa myös tehtävästä maksettavasta palkasta. Työntekijän peruspalkka uudessa tehtävässä määräytyy käyttäen soveltuvin osin edellä 13 §:n 2 momentin määräyksiä henkilökohtaisen peruspalkan määräytymisestä.

2 mom. Siirto alemmin palkattuihin tehtäviin

Jos työntekijä siirretään tilapäisesti enintään 8 viikon ajaksi alemmin palkattuun työhön, hänen peruspalkkansa määräytyy tältä ajalta entistä työtä vastaavan peruspalkan mukaan.

17 § Työkyvyn alentumisen vaikutus palkkaukseen

1 mom. Työtapaturma tai ammattitauti

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

2 mom. Työkyvyn aleneminen

Mikäli kysymyksessä on muu kuin edellä 1 momentissa tarkoitettu työntekijä, jonka työkyky on olennaisesti alentunut, työntekijän palkka määräytyy siten, että työkyvyn vajauksen johdosta hänen peruspalkkansa tulee olla vastaavassa suhteessa alempi, jollei työntekijän kanssa ole työsopimuksella sovittu muusta palkkausperusteesta.

B Kokemuslisä ja muut palkanlisät

18 § Kokemuslisät

1 mom. Kokemuslisän kertyminen

Työntekijälle maksetaan kokemuslisää 5 ja 10 kokemuslisään oikeuttavan palvelusvuoden jälkeen. Kumpikin kokemuslisä on 5 prosenttia työntekijän peruspalkasta.

Esimerkki 3

Kokemuslisällä korotettu palkka saadaan kertomalla henkilökohtainen peruspalkka luvulla 1.05, kun kyseessä on 1. kokemuslisä ja luvulla 1.10, kun kyseessä on 2. kokemuslisä.

2 mom. Kokemuslisän maksaminen

Kokemuslisä maksetaan kokemuslisään oikeuttavan palvelusajan täyttymistä seuraavan kalenterikuukauden alusta lukien.

3 mom. Kokemuslisän hakeminen ja selvitys muun työnantajan palvelusta

Kokemuslisää ei tarvitse hakea. Muun kuin oman työnantajan palvelusta on kuitenkin esitettävä luotettava kirjallinen selvitys. Jos työnantaja pyytää työsopimusta tehtäessä työntekijän toimittavan todistuksen muun työnantajan palvelusta sovittuun kohtuulliseen määräaikaan mennessä eikä työntekijä tätä noudata, maksetaan kokemuslisä vasta siitä lukien, kun selvitys on esitetty. Jos määräaika ei ole asetettu ja selvitys muun työnantajan palvelusta esitetään jälkikäteen, tähän palvelukseen perustuvaa kokemuslisää maksetaan enintään 2 vuoden ajalta takautuvasti selvityksen esittämisestä.

Soveltamisohje

Luotettavalla selvityksellä tarkoitetaan yleensä työtodistusta tai muuta muun työnantajan antamaa kirjallista selvitystä työsuhteen kestosta.

4 mom. Kokemuslisään oikeuttava palvelusaika

Kokemuslisään oikeuttavaa palvelusaikaa on kaikki oman työnantajan palvelu ja sellainen muun työnantajan palvelu, josta on olennaista hyötyä nykyisessä tehtävässä. Samalla ammattialalla palvelusta on katsottava aina olevan olennaista hyötyä.

Soveltamisohje

Kyseessä tulee olla työsopimukseen perustuva työsuhde. Esimerkiksi pelkkä omistussuhde yhtiöön tai sen osakkuus ei riitä eikä toimiminen yksityisenä elinkeinonharjoittajana.

Olenneisen hyödyn arviointiin sisältyy harkintaa. Työnantaja ratkaisee tapauskohtaisesti, milloin aiemmasta palvelusta on olennaista hyötyä nykyisessä tehtävässä. Samankaltaisissa tapauksissa työnantajan tulee pyrkiä mahdollisimman yhtenäiseen käytäntöön.

Kokemuslisään oikeuttavaksi ajaksi luetaan yhdenkin päivän kestänyt työsuhde. Kokemuslisään oikeuttavat ja sitä vähentävät kalenteripäivät muunnetaan tarvittaessa kuukausiksi käyttämällä jakajana 30 ja vuosiksi käyttämällä jakajana 365.

Työntekijän samana ajankohtana suorittamista kokemuslisään sinänsä oikeuttavista eri palveluksista otetaan ainoastaan yksi työsuhde huomioon palvelusaikaa laskettaessa.

Osa-aikatyö kerryttää kokemuslisää samoin kuin kokoaikatyö.

5 mom. Kokemuslisä, palvelusajasta tehtävät vähennykset

Kokemuslisään oikeuttavaa palvelusaikaa laskettaessa vähennetään ne kalenteripäivät, joina työssäolo on ollut keskeytyneenä tai jona työssäolo, henkilön palvelukseen ottamisen tapahduttua, ei vielä ole alkanut.

Soveltamisohje

Työssäolo voi keskeytyä esimerkiksi sairausloman, muun työloman tai opintovapaan vuoksi. Ajat, jotka eivät vähennä palvelusaikaa, katso jäljempänä 18 § 6 momentti.

Vähennykset lasketaan kalenteripäivinä, jolloin 30 päivää on yksi kuukausi. Vähennettävä aika siirtää kokemuslisään oikeuttavan ajan täyttymistä vastaavan ajan verran eteenpäin. Jos vähennettävä aika on esimerkiksi 2 päivää, kokemuslisään oikeuttavan ajan täytyminen siirtyy 2 päivällä. Vähennys suoritetaan laskemalla eri työsuhteista vähennettävät päivät yhteen.

Esimerkki 4

- Työntekijän kokemuslisään oikeuttava palvelusaika oli 8 vuotta 11 kuukautta ja 2 päivää palvelussuhteen alkaessa 1.8.2009. Hänelle maksettiin palvelussuhteen alkaessa ensimmäinen kokemuslisä 5 kokemuslisään oikeuttavan palvelusvuoden perusteella.
- Toiseen kokemuslisään oikeuttava 10 vuoden palvelusaika olisi täytynyt 1.9.2010. Työntekijä oli kuitenkin saman kalenterivuoden aikana ensin palkattomalla työlomalla 1.6.–30.6.2010 yhteensä 30 kalenteripäivää ja sairauslomalla 25.11.–30.12.2010 yhteensä 36 kalenteripäivää.
- Kokemuslisäaikaa ei vähentänyt 18 §:n 6 momentin 5 kohdan mukaan enintään 30 kalenteripäivän palkaton työloma eikä 18 §:n 6 momentin 4 kohdan mukaan 30 kalenteripäivän sairausloma. Sen sijaan kokemuslisään oikeuttavan sairausloman enimmäis-

määrän (30) ylittävät 6 sairauslomapäivää vähensivät kokemuslisään oikeuttavaa aikaa, koska 5 kohdassa mainittu 30 kalenteripäivän enimmäismäärä työlomaa kalenterivuoden aikana oli jo täyttynyt palkattoman työloman yhteydessä. Toiseen kokemuslisään oikeuttava 10 vuoden palvelu täyttyi 6 päivää myöhemmin eli 4.9.2010 ja sen maksaminen aloitettiin täyttymistä seuraavan kalenterikuukauden alusta 1.10.2010 lukien.

6 mom. Kokemuslisä, palvelusaikaa eivät vähennä

Palvelusaikaa eivät kuitenkaan vähennä

- 1) vuosiloma-aika
- 2) palkallinen äitiysvapaa-aika
- 3) äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa-aika, jos työntekijä on saanut äitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa
- 4) yhteensä enintään 30 kalenteripäivän sairausloma-aika kalenterivuodessa
- 5) enintään 30 kalenteripäivän pituinen muu työloma tai luvallinen poissaolo kalenterivuodessa.

Tämän kohdan mukaiseksi muuksi työlomaksi tai luvalliseksi poissaoloksi katsotaan myös edellä kohdassa 4 (sairausloma-aika) tarkoitetun ajan ylittävä poissaoloaika.

19 § Määrävuosilisä

Määrävuosilisää maksetaan edelleen niille, jotka ovat 31.12.1999 olleet siihen oikeutettuja Palvelulaitosten työnantajayhdistyksen työehtosopimuksen 2000 19 §:n 6 momentin perusteella sen suuruisena, kuin lisä oli 31.12.1999.

Soveltamisohje

Uusia määrävuosilisiä ei ole myönnetty 31.12.1999 jälkeen. Lisää maksetaan työntekijälle niin kauan kuin työsuhde lisän myöntäneeseen työnantajaan jatkuu keskeytymättä.

20 § Määräaikainen palkanlisä

Työntekijälle voidaan maksaa erillistä määräaikaista palkanlisää, jossa perusteena on tilapäinen työtehtävien tai olosuhteiden muutos.

Soveltamisohje

Työntekijälle voidaan maksaa määräaikaista palkanlisää sellaisesta tehtävien muutoksesta, jota ei tilapäisenä oteta huomioon peruspalkassa. Sitä voidaan käyttää myös esimerkiksi työntekijän tehtävien muuttuessa vaativammiksi tilapäisesti tai määräajaksi, kannustettaessa työntekijää hankkimaan uusia valmiuksia, aloitettaessa uutta toimintaa tai toimintaa kehitettäessä (esimerkiksi projekti). Pysyvät muutokset henkilön tehtävissä, ammattitaidossa ja suorituksessa otetaan huomioon arvioitaessa työntekijän peruspalkan tasoa.

21 § Syrjäseutulisa

Työntekijälle, jolle on 30.4.1995 maksettu Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen mukaista syrjäseutulisää tai toimiehtosopimuksen mukaista kylmän alueen lisää, maksetaan edelleen aikaisempaa markkamääräistä lisää vastaavaa euromääräistä lisää niin kauan, kuin työntekijän työsuhte ko. työnantajaan jatkuu keskeytymättä. Työnantaja voi harkintansa mukaan maksaa työntekijälle vastaavaa euromääräistä lisää.

C Tulospalkkio

22 § Tulospalkkio

1 mom. Tulospalkkioon oikeutetut

Työntekijälle tai työntekijäryhmälle voidaan maksaa tulospalkkiota työnantajan päättämällä tavalla, mikäli asetetut tulostavoitteet saavutetaan.

2 mom. Tulostavoitteet

Tulostavoitteet asetetaan yhdessä työnantajan ja työntekijän tai työntekijäryhmän taikka työntekijöitä edustavan luottamusmiehen kanssa.

Tulostavoitteita seurataan palkkiojakson aikana ja tavoitteiden toteutuminen todetaan palkkiojakson päättyessä.

3 mom. Tulospalkkion määrä

Tulospalkkio sidotaan tuloksen saavuttamiseen. Se on työnantajan päättämä osuus tuottavuuden lisääntymisestä, kannattavuuden kasvusta tai saavutetusta säästöstä.

4 mom. Tulospalkkion maksaminen

Tulospalkkio ei ole 10 §:ssä tarkoitettua varsinaista palkkaa ja se maksetaan erillään varsinaisesta kuukausipalkasta.

5 mom. Tulospalkkion luonteinen lisä

Työnantaja voi niin harkitessaan maksaa tulospalkkion luonteista lisää myös muilla kuin edellä 1–3 momenteissa esitetyillä perusteilla.

D Erinäiset määräykset**23 § Poistettu****24 § Palkanmaksu****1 mom. Palkanmaksu työsuhteen alkaessa**

Jäsenyhteisön palvelukseen otetulla työntekijällä on oikeus saada palkka siitä lukien, kun hän on ryhtynyt hoitamaan tehtäviään.

Soveltamisohje

Ks. AVAIN TES 5 § 4 momentti.

2 mom. Palkanmaksu pätevän poissaolosyyn puuttuessa

Jos työntekijä on ilman pätevää syytä ollut poissa työstä, hänelle ei makseta palkkaa tältä ajalta.

3 mom. Palkan vähentäminen, satunnainen poissaolo

Kuukausipalkasta vähennetään jäljempänä 41 §:n 1 momentissa tarkoitettu tuntipalkka kultakin poissaolotunnilta, jos työpäivä työntekijän pyynnöstä tai muutoin hänestä johtuvasta syystä jää satunnaisesti vajaaksi eikä vajausta ole tehty takaisin muuna aikana. Kokonaisen työpäivän kestävästä vastaavasta poissaolosta vähennetään 12 §:n 1 momentin mukainen päiväpalkka kultakin poissaoloon sisältyvältä kalenteripäivältä.

4 mom. Palkanmaksu työsuhteen päättyessä

Työsuhteen päättyessä palkka maksetaan, jollei tästä työehtosopimuksesta muuta johdu,

- 1) työsuhteen päättymispäivään asti, mainittu päivä mukaan luettuna.
- 2) työntekijän kuolinpäivään asti, mainittu päivä mukaan luettuna, jolloin mahdollisesti etukäteen maksettua kuukausipalkkaa kuukauden jäljellä olevalta osalta ei peritä takaisin.

25 § Palkan maksuaika

1 mom. Palkanmaksupäivä

Työntekijälle maksetaan palkka kultakin kalenterikuukaudelta viimeistään sen viimeisenä päivänä, jollei tässä työehtosopimuksessa ole toisin määrätty tai palkan suoritusperusteista muuta johdu.

Jos palkan maksaminen edellyttää laskulla esitettävää selvitystä suoritetuista toimenpiteistä tai työajan täyttymisen seuranta, palkka maksetaan viimeistään laskutusta seuraavan kalenterikuukauden aikana.

Soveltamisohje

Työsuhteen päättyessä palkka tulee maksaa työsopimuslain mukaisesti päättymispäivänä, ellei työntekijän kanssa ole toisin sovittu. Seurauksena palkanmaksun viivästymisestä saattaa seurata työnantajalle velvollisuus maksaa odotuspäiviltä työsopimuslain 2 luvun 14 §:n mukaista odotuspäivien palkkaa. Rahapalkan erääntymisessä pyhä- ja eräinä muina päivinä sovelletaan, mitä työsopimuslain 2 luvun 15 §:ssä on määrätty.

2 mom. Palkan maksaminen pankkiin

Työntekijän palkka maksetaan hänen osoittamalleen, Suomessa sijaitsevan rahalaitoksen pankkitilille, josta on säädetty työsopimuslain 2 luvun 16 §:ssä.

3 mom. Palkkalaskelma

Palkanmaksun yhteydessä annetaan palkansaajalle laskelma ja tarvittaessa selvitys palkan suuruudesta ja palkanpidätyksestä eri tarkoituksiin.

26 § Kuittausoikeus, työnantajan saatava

Työnantajan oikeudesta kuitata työntekijän palkkasaamista vastasaamisellaan on säädetty työsopimuslain 2 luvun 17 §:ssä.

Soveltamisohje

Kuittaamisoikeutta rajoittavat säännökset palkasta ulosmitattavan määrän suojaosuudesta on ulosottokaaren (705/2007) 4 luvun 48 §:ssä.

Oikeusministeriö julkaisee oikeuslaitoksen nettisivuilla www.oikeus.fi ohjeet palkasta, eläkkeestä ja muusta toistuvaistulosta ulosmittauksen yhteydessä laskettavasta velallisen suojaosuuden laskentatavasta ja määrästä. Suojaosuudet tarkistetaan oikeusministeriön asetuksella vuosittain siten kuin kansaneläkeindeksistä annetussa laissa (456/2001) säädetään.

Työaika

A Kaikissa työaikamuodoissa sovellettavat yhteiset määräykset

27 § Työaikalain soveltaminen

1 mom. Työaikalain alaiset työntekijät

Työaikalain (605/1996) alaisiin työntekijöihin sovelletaan tämän luvun määräysten lisäksi seuraavia työaikalain säännöksiä, jollei niistä ole sovittu toisin tässä työehtosopimuksessa tai sen liitteessä 3.

- 8 § (moottoriajoneuvon kuljettajan työaika)
- 9 § 2 mom. (työehtosopimukseen perustuva säännöllinen työaika)
- 13 § (liukuva työaika)
- 14 § 1 ja 3 mom. (poikkeuksellinen säännöllinen työaika)
- 15 § (lyhennetty työaika)
- 18 § (työntekijän suostumus tehdä lisä- ja ylityötä)
- 19 § (ylityön enimmäismäärät)
- 20 § (aloittamis- ja lopettamistyö)
- 21 § (hätätyö)
- 24 § (työsopimuksen päättyminen kesken tasoittumisjakson)
- 26 § (yötyö)
- 27 § (vuorotyö ja yövuorot jaksotyössä)
- 28 § 3 mom. (moottoriajoneuvon kuljettajalle annettava tauko)
- 29 § (vuorokausilepo)
- 30 § (moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokausilepo)
- 33 § 1 mom. (sunnuntaityön teettäminen)
- 34 § (työajan tasoittumisjärjestelmä)
- 36 § (poikkeuslupa)
- 37 § (työaikakirjanpito)
- 37a § (ajopäiväkirja)
- 8 luvun erinäiset säännökset (kanneaika, säännösten pakottavuus, rangaistussäännökset, ym.).

2 mom. Nuoret työntekijät

Alle 18-vuotiaaseen työntekijään sovelletaan nuorista työntekijöistä annetun lain (998/1993) säännöksiä.

A1 Työaika ja sen sijoittaminen

28 § Työaika

1 mom. Työajaksi luettava aika, määritelmä

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

2 mom. Lepoajan lukeminen työaikaan

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

3 mom. Matkaan käytetty aika, luetaan työaikaan

Matkaan käytetty aika luetaan kuitenkin työaikaan, jos

- 1) matkaa on samalla pidettävä työsuorituksena, tai
- 2) kyseessä on työpäivän kuluessa työntekopaikasta toiseen matkustaminen, tai
- 3) kyseessä on kulkeminen tai kuljetus esimiehen määräämästä lähtöpaikasta työtehtävän suorituspaikkaan ja sieltä lähtöpaikkaan.

Mikäli matka-aika luetaan työajaksi, otetaan matkustukseen kulunut aika huomioon säännöllisen työajan täyttymisessä sekä lisä- ja ylitöiden muodostumisessa.

Esimerkki 5

Potilaan saatto- ja paluumatkasta saattaminen luetaan saattajaksi määrätyn työajaksi, koska se on työtehtävien suorittamista, mutta paluumatkaa ei lueta työaikaan. Mikäli paluumatka on tapahtunut säännöllisenä työaikana, työaika saa jäädä tältä osin vajaaksi, eikä matkaan käytettyä aikaa teetetä takaisin.

Esimerkki 6

Jos työntekijä saapuu työpäivän alkaessa työnantajan määräämään lähtöpaikkaan A, josta on yhteiskuljetus työntekemispaikkaan B, luetaan matka-aika A:sta B:hen ja takaisin B:stä A:han työajaksi.

4 mom. Matkaan käytetty aika, ei lueta työaikaan

Työtehtävien edellyttämiin matkoihin käytettyä aikaa ei lueta työajaksi ellei 3 momentista toisin johdu.

Soveltamisohje

Työmatkoja asunnosta työpaikalle tai toimipisteeseen ja takaisin sekä työtehtävien edellyttämän matkan matka-aikoja ei lueta työajaksi.

Mikäli työntekijä on käyttänyt työaikaansa työtehtävien edellyttämään matkustamiseen, ei matka-aikaa lueta työajaksi, mutta hänen päivittäistä työaikaansa ei tämän vuoksi pidennetä. Säännöllinen työaika saa matkustukseen kuluneelta ajalta jäädä vajaaksi eikä matkaan käytettyä aikaa teetetä takaisin.

Esimerkki 7

Työntekijä lähtee aamulla asunnoltaan työmatkalle toiseen kaupunkiin osallistuakseen siellä työtehtävien edellyttämään asiakastapaamiseen. Matkaa asunnolta asiakastapaamiseen ja takaisin asunnolle ei lueta työaikaan. Säännöllinen työaika saa kuitenkin matkustukseen kuluneelta osin jäädä vajaaksi eikä matkaan käytettyä aikaa teetetä takaisin.

5 mom. Koulutusajan lukeminen työaikaan

Koulutukseen käytettyä aikaa ei lueta työajaksi, ellei kysymyksessä ole

- työnantajan itsensä järjestämä
- välittömästi työntekijän työtehtäviin liittyvä sekä
- työtehtävien hoidon kannalta välttämätön
- työnopastukseen rinnastettava koulutus, josta
- työntekijä ei voi työvelvollisuuksiaan laiminlyömättä kieltäytyä.

Soveltamisohje

Koulutus luetaan työajaksi vain, jos kaikki tässä momentissa asetetut ehdot täyttyvät samanaikaisesti. Riippuen koulutustilaisuuden luonteesta työntekijä voi osallistua koulutukseen työaikanaan tai hänelle myönnetään palkallista tai palkatonta työlomaa koulutukseen osallistumista varten. Kun koulutus ei tapahdu työaikana työpaikalla kyseessä on keskeytyspäivä, jonka osalta ei työvuoroluetteloon merkitä työaika. Jaksotyössä käytetään keskeytyneen jakson taulukkoa. Säännöllinen työaika voi tällöin jäädä vajaaksi.

Täydennyskoulutus, ks. jäljempänä 101 §.

6 mom. Terveystarkastuksiin ja tarkastuksiin kuluneen ajan lukeminen työaikaan, työnantajan määräämät

Työnantajan määräämiin terveystarkastuksiin ja tarkastuksiin tai työn edellyttämiin lakimääräisiin tarkastuksiin kulunut aika luetaan työajaksi silloinkin, kun se tapahtuu vapaa-aikana. Niihin liittyvää mahdollista matka-aikaa ei lueta työajaksi. Mikäli matka-aika ajoittuu työntekijän säännölliseen työaikaan, työaika saa jäädä tältä osin vajaaksi eikä työaika tästä syystä teetetä takaisin.

Soveltamisohje

Työntekijän pitää tarvittaessa esittää tutkimuksen tai tarkastuksen suorittaneen henkilön tai laitoksen antama todistus varsinaiseen tutkimukseen tai tarkastukseen kuluneesta ajasta.

7 mom. **Terveystieteellisiin tutkimuksiin osallistuminen työaikana, lääkärin määräämät**

Työntekijä saa osallistua työaikana lääkärin läheteellä määräämiin tutkimuksiin, kuten erikoislääkärin, laboratorio- tai röntgentutkimukseen, mikäli tutkimusta ei voida järjestää työajan ulkopuolella. Tutkimukseen kulunutta aikaa ei lueta työajaksi. Sama koskee synnytystä edeltäviä lääketieteellisiä tutkimuksia, mikäli tällainen tutkimus on suoritettava työaikana. Mikäli tutkimus matka-aikoihin ajoittuu työntekijän säännölliseen työaikaan, työaika saa tältä osin jäädä vajaaksi eikä työaikaa tästä syystä teetetä takaisin.

Soveltamisohje

Tutkimus on ensisijaisesti järjestettävä työajan ulkopuolelle. Mikäli se ei ole mahdollista esimerkiksi sen vuoksi, että tutkimuksia suoritetaan vain määrättyinä aikoina tai että kysymyksessä on äkillinen tutkimustarve, voidaan tutkimukseen antaa em. perusteilla lupa osallistua työaikana.

Sopimusmääräys ei koske oma-aloitteista lääkärissä, hammaslääkärissä ja hoidossa käyntejä, useamman päivän kerrallaan kestäviä tutkimuksia eikä tutkimuksia, jotka on suoritettu työntekijän oma-aloitteisen lääkärissä käynnin yhteydessä. Jos työntekijälle annetaan lupa tällaiseen käyntiin työaikana, työnantajan tulee tällöin harkita kussakin tapauksessa erikseen, myönnetäänkö työntekijälle tutkimuksessa tai hoidossa käynnin ajaksi palkatonta vapaata vai teetetäänkö vapautukseen käytetty työaika takaisin.

Synnytystä edeltävillä lääketieteellisillä tutkimuksilla tarkoitetaan sekä lääkärin että muun terveydenhoitohenkilökunnan suorittamaa tutkimusta tai tällaiseen tutkimukseen perustuvan laboratorio- tai muun vastaavan kokeen suorittamista, joka perustuu lääketieteelliseen selvitystarpeeseen raskaana olevan työntekijän taikka sikiön terveydentilasta.

Mikäli raskaana olevan työntekijän on käytävä tutkimuksissa työaikana, tästä tulee ilmoittaa työnantajalle niin pian, kuin se on mahdollista. Työnantaja voi tällöin osoittaa työntekijälle toisen ajankohdan tutkimuksia varten ottaen huomioon tutkimuksen kiireellisyys ja ajankohta, jolloin tutkimuksia tehdään. Hyvissä ajoin tapahtuva ilmoittaminen mahdollistaa myös sen, että työvuorojärjestelyjä tehtäessä voidaan etukäteen ottaa huomioon tutkimuksissa käynnin tarve siten, että se voi tapahtua pääsääntöisesti työajan ulkopuolella. Työntekijän on pyynnöstä esitettävä työnantajalle selvitys tutkimuksen liittymisestä raskauteen sekä sen suorittamisen välttämättömyydestä työaikana. Tutkimuksissa käynti tulee suorittaa tarpeetonta työajan menetystä välttäen.

Ks. myös jäljempänä 88 §:n 3 momentin soveltamisohje: Sairausloman myöntäminen äkillisen hammassairauden johdosta.

29 § Työajan sijoittaminen

1 mom. Vuorokauden, työviikon ja työaikajakson alkaminen

Vuorokauden katsotaan alkavan kello 00.00 ja työviikon ja työjakson sunnuntai- ja maanantaivuorokauden vaihteesta, jollei vuorokautta ole paikallisesti määrätty alkavaksi työvuoron alkamisaikana.

2 mom. Työpäivän yhtäjaksoisuus ja työvuoron pituus

Työntekijän työpäivän tai työvuoron yhtäjaksoisuutta pidetään yleisesti tavoiteltavana käytäntönä paitsi niissä töissä, joissa on erityinen syy järjestää työvuoro toisin. Alle 4 tunnin työvuoroja ei tule työpaikalla käyttää, elleivät työntekijän tarpeet tai toiminnan kannalta perusteltu syy tätä edellytä.

3 mom. Työvuoron pituus jaksotyössä

Jaksotyössä työvuoro pyritään järjestämään siten, että sen pituus päivävuorossa on enintään 10 tuntia ja yövuorossa enintään 12 tuntia.

4 mom. 5-päiväinen työviikko

Jollei toimintojen luonne muuta vaadi, työntekijän säännöllinen työaika sijoitetaan 5 työpäivälle viikossa. Työvuorot suunnitellaan siten, että työntekijälle pyritään antamaan 2 peräkkäistä vapaapäivää viikon aikana.

Soveltamisohje

Työvuorot suunnitellaan siten, että sunnuntai ja lauantai ovat mahdollisuuksien mukaan vapaapäiviä.

Jaksotyössä tulisi kussakin työpisteessä pyrkiä antamaan työntekijöille sama määrä vapaapäiviä viikonloppuna tietyn ajanjakson kuluessa.

A2 Lepoajat

30 § Viikoittainen ja vuorokautinen vapaa-aika

1 mom. Viikoittainen vapaa

Työaika on järjestettävä niin, että työntekijä saa kerran viikossa vähintään 35 tuntia kestävästä keskeytymättömästä vapaa-ajan, joka on, mikäli mahdollista, sijoitettava sunnuntain yhteyteen. Viikoittainen vapaa-aika voidaan järjestää keskimäärin 35 tunniksi 14 vuorokauden ajanjakson aikana. Vapaa-ajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia viikossa.

Soveltamisohje

Tarvittaessa työvuoroluetteloon merkittyä viikoittaista vapaa-aikaa voidaan muuttaa. Mikäli työntekijä ei ole ollut työssä koko viikkoa mm. vuosiloman, yllättävän sairausloman tai muun työloman vuoksi siten, että vapaa on kestänyt yhtäjaksoisesti vähintään tässä momentissa mainitun ajan (35 tuntia tai 24 tuntia), katsotaan viikoittainen vapaa-aika annetuksi.

Keskimääräinen viikoittainen vapaa-aika tulee antaa siten, että kahden viikon ajanjakson molemmilla viikoilla on keskeytymätöntä vapaa-aikaa.

Esimerkki 8

Yhden viikon vapaa-ajan pituus on vähintään 24 tuntia ja kahden viikon vapaa-ajan yhteispituus 70 tuntia. Siten, jos yhdellä viikolla viikoittaista vapaa-aikaa on annettu vähimmäismäärä eli 24 tuntia, toisella viikolla yhtenäisen vapaa-ajan tulee tällaisella ajanjaksolla olla vähintään 46 tuntia ($24 + 46 = 70$). Vastaavasti jos toisella viikolla annettun vapaa-ajan pituus on ollut esimerkiksi 30 tuntia, on toisella viikolla oltava vähintään 40 tunnin keskeytymätön vapaa.

2 mom. Poikkeukset viikoittaisen vapaa-ajan antamisesta

Viikoittainen vapaa-aika voidaan jättää antamatta, jos

- työntekijän säännöllinen työaika on vuorokaudessa enintään 3 tuntia
- työntekijä on työaikalain 21 §:ssä tarkoitetussa hätätyössä
- työn tekninen laatu ei salli työntekijän täydellistä vapauttamista työstä
- työntekijää tarvitaan tilapäisesti työhön hänen vapaa-aikanaan työpaikalla suoritettavan työn säännöllisen kulun ylläpitämiseksi
- työntekijä suostuu varallaoloon viikoittaisen vapaa-ajan aikana.

3 mom. Korvaus viikoittaisen vapaan menettämisestä

Milloin työaikalain alaista työntekijää tarvitaan tilapäisesti työhön hänen vapaa-aikanaan tai varallaoloaikana taikka viikoittaisen vapaansa aikana, työntekijän säännöllistä työaikaa lyhennetään yhtä pitkällä ajalla, kuin hän ei ole saanut 1 ja 2 momentissa määrättyä viikoittaista vapaa-aikaa viimeistään 3 kuukauden kuluessa työn tekemisestä, tai työntekijän suostumuksella tilapäisestä työstä maksetaan työhön käytetyltä ajalta yksinkertainen tuntipalkka.

Soveltamisohje

Muille kuin työaikalain alaisille ei tarvitse korvata mahdollisesti saamatta jäänyttä viikoittaista vapaa-aikaa.

Esimerkki 9

Työntekijällä on työvuoroluetteloon merkittyä vapaa-aikaa lauantais-ta kello 18.00:sta maanantaihin kello 8.00:aan. Hän joutuu työhön sunnuntaina kello 12.00–18.00. Korvaus saamatta jääneeltä viikoittaiselta vapaa-ajalta maksetaan niiltä tunneilta, jotka on työskennelty sunnuntaina, eli 6 tunnilta.

Esimerkki 10

Jos viikoittainen vapaa-aika jää lyhyemmäksi kuin työaikalain mukainen viikoittainen vapaa-aika, maksetaan korvaus siltä osin kuin työaikalain mukainen viikoittainen vapaa-aika on jäänyt saamatta. Jos suunniteltu vapaa-aika olisi ollut 37 tuntia, mutta ylimääräisen työvuoron takia se olisikin vain 33 tuntia, maksetaan korvaus niiltä 2 tunnilta, jotka jäävät vajaaksi 35 tunnista.

4 mom. Lepoajat keskeytymättömässä vuorotyössä

Keskeytymättömässä vuorotyössä vapaa-aika voidaan järjestää keskimäärin 35 tunniksi enintään 12 viikon aikana. Vapaa-ajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia viikossa. Teknisten olosuhteiden ja työn järjestelyjen niin edellyttäessä voidaan menetellä vastaavalla tavalla, jos siihen on työntekijän suostumus.

5 mom. Vuorokausilepo

Vuorokausilevon antamisesta on säädetty työaikalain 29 §:ssä.

Soveltamisohje

Jos työn tarkoituksenmukainen järjestely edellyttää, vuorokausilevon antamisesta voidaan sopia toisin tämän työehtosopimuksen 43 §:n mukaisesti.

31 § Päivittäinen lepoaika**1 mom. Päivittäinen lepoaika (ruokatauko)**

Jos vuorokautinen työaika on 6 tuntia pitempi eikä työntekijän työpaikallaolo ole työn jatkumisen kannalta välttämätöntä, hänelle on annettava työvuoron aikana vähintään puolen tunnin lepoaika (ruokatauko), jota ei lueta työaikaan ja jonka aikana työntekijä saa esteettömästi poistua työpaikalta. Lepoaika voidaan työntekijän pyynnöstä antaa edellä mainittua lyhyemmissäkin työvuoroissa, ellei tehtävien järjestely ole esteenä. Lepoaikaa ei saa sijoittaa välittömästi työpäivän alkuun eikä loppuun. Jos työaika ylittää vuorokaudessa 10 tuntia, työntekijällä on niin halutessaan oikeus pitää enintään puoli tuntia kestävä työaikaan kuulumaton lepoaika 8 tunnin työskentelyn jälkeen.

Soveltamisohje

Lepoaikaa ei ole välttämätöntä määrätä pidettäväksi tiettyinä kellon-aikana, vaan voidaan menetellä esimerkiksi siten, että lepoaika pidetään tiettyjen kellonaikojen välisenä aikana silloin, kun se on työtehtävien kannalta tarkoituksenmukaisinta, jolloin tarkan ajankohdan määrää asianomainen esimies tai työntekijä itse. Lepoaika tulee aina antaa, ellei kysymys ole 2 tai 3 momentissa tarkoitettusta poikkeuksesta.

2 mom. Poikkeusmääräys aterioinnista

Jollei lepoaikaa voida työtehtävien laadun vuoksi järjestää 1 momentin mukaisesti, työntekijälle on annettava tilaisuus aterioida työaikana työpaikalla.

Soveltamisohje

Päivittäisen lepotauon tarkoituksena on suojata työntekijää kohtuuttoman pitkiltä yhdenmittaisilta työskentelyjaksoilta. Poikkeusmääräys työaikana ruokailusta tuleekin sovellettavaksi vain niissä tapauksissa, joissa työtehtävät edellyttävät tauotonta paikalla oloa eikä lepotauon järjestäminen ole työtehtävien laadun vuoksi mahdollista. Tällaisessa tapauksessa ruokailu tapahtuu työn lomassa poistumatta työskentelypaikalta.

3 mom. Päivittäinen lepotauko jaksotyössä eräissä laitoksissa

Sairaaloissa sekä hoito- ja huoltolaitoksissa on jaksotyötä tekeville työntekijöille annettava 1 momentissa tarkoitettu lepotauko tai työntekijän niin halutessa tilaisuus joutuisaan ateriointiin työaikana työpaikalla tai työnantajan osoittamassa laitoksen ruokalassa tai vastaavassa ruokailupaikassa edellyttäen, ettei järjestelystä aiheudu häiriötä työn kululle tai suoritettaville palveluille ja että ruokailusta aiheutuvaa poissaolo työstä kestää enintään 15–20 minuuttia.

4 mom. Tauko (kahvitauko)

Työntekijälle järjestetään päivittäin yksi 10 minuutin pituinen tauko (kahvitauko), joka luetaan työaikaan ja jonka aikana työntekijä ei saa poistua työpaikalta. Tauko järjestetään tarvittaessa vuoroittain ja muutoinkin siten, ettei tauosta aiheudu häiriötä työn kululle tai suoritettaville palveluille. Taukoa ei saa sijoittaa työvuoron/työpäivän alkuun tai loppuun.

A3 Työaika-asiakirjat

32 § Työajan tasoittuminen työaikajaksossa

1 mom. Työajan tasoittuminen

Jos säännöllinen työaika tasoittuu keskimääräiseksi työaikajakson aikana, on työaikajaksoa varten ennakolta laadittava työvuoroluettelo.

Soveltamisohje

Työajan tasoittumisjärjestelmästä säädetään työaikalain 34 §:ssä. Tasoittumisjärjestelmä on työajan järjestämistä koskeva suunnitelma. Työaikajaksoa varten laaditaan työvuoroluettelo, josta on tarkemmat määräykset jäljempänä 33 §:ssä.

2 mom. Työaikajakson muuttaminen

Käytössä olevan työaikajakson pituutta muutettaessa on pyydettyäessä kuultava niitä työntekijöitä, joita muutos koskee tai heitä edustava luottamusmies. Muutoksesta on ilmoitettava työntekijälle hyvissä ajoin ennen työaikajakson alkamista.

33 § Työvuoroluettelo

1 mom. Työvuoroluettelon laatiminen

Työaikalain alaisia töitä varten on työnantajan laadittava työvuoroluettelo, josta käy ilmi työntekijän säännöllisen työajan alkamis- ja päättymisajankohdat sekä päivittäiset lepoajat. Työvuoroluettelo on laadittava samaksi ajanjaksoksi kuin työajan tasoittumisjärjestelmä, jollei se tasoittumisjakson pituuden tai suoritettavan työn epäsäännöllisyyden vuoksi ole erittäin vaikeaa. Työvuoroluettelo on kuitenkin laadittava koko työaikajaksolle kerrallaan. Työvuoroluettelo laadittaessa työnantajan on työntekijän vaatimuksesta varattava luottamusmiehelle tilaisuus esittää mielipiteensä.

Soveltamisohje

Työaikalain 35 §:n mukaisesti jokaiselle työpaikalle on laadittava työvuoroluettelo.

Työaika suunnitellaan työvuoroluetteloon pääsääntöisesti säännölliseen työaikaan eli lisä- tai ylityörajaan (suunnitteluraja). Vain poikkeustapauksessa työntekijän suostumuksella työvuoroluetteloon suunnitellaan ylityötä. Silloin ylityön ajankohta ja määrä on erikseen merkittävä työvuoroluetteloon. Sen sijaan työvuoroluettelon tuntimäärä voidaan suunnitella vajaan aino silloin, kun siihen suunnitellaan vapaa-aikana annettavaa työaikakorvausta (esimerkiksi yötyön aikahyvitys).

Työajan alkamis- ja päättymisajankohdat sekä päivittäiset lepoajat tulee ilmoittaa täsmällisin kellonajoin. Yleis- ja toimistotyöajassa on kuitenkin mahdollista sopia työaikalain 13 §:n mukaisesta liukuvasta työajasta, jossa työntekijä tietyissä rajoissa saa itse määrätä em. ajankohdat. Päivittäinen lepotauko voidaan merkitä myös, että se pidetään esimerkiksi kello 11.00 ja 13.00 välisenä aikana.

Asiakkaille järjestettävien virkistysmatkojen, leirien yms. ajaksi on mukana oleville työntekijöille laadittava työvuoroluettelo. Työajaksi luetaan vain sellainen aika, jonka työntekijä matkan tai leirin aikana määrätään suorittamaan työtehtäviä. Myös varallaoloaika suunnitellaan työvuoroluetteloon.

2 mom. Työvuoroluettelon tiedoksi antaminen

Työvuoroluettelo on saatettava kirjallisesti työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitettua työaikajakson alkamista. Tämän jälkeen työvuoroluettelo saa muuttua vain työntekijän suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä. Työtuntien muodostuminen ylityöksi tai vahvistetun työvuoroluettelon työtuntien alittuminen ei yksistään ole tässä tarkoitettu painava syy.

Soveltamisohje

Työntekijän suostumuksella työvuoroluettelo voidaan aina muuttaa. Mikäli muutoksesta ei päästä yksimielisyyteen, tulisi työvuoroluetteloon tehdä vain ne muutokset, jotka ovat laitoksen toiminnan kannalta välttämättömiä. Painavan syyn olemassaolo harkitaan kussakin tapauksessa erikseen.

Painavana syynä työvuoroluettelon muuttamiseen voidaan pitää mm. sellaisia työpaikan tuotanto-, palvelu- tai muun toiminnan järjestämiseen liittyviä toiminnallisia syitä, jotka eivät ole olleet tiedossa työvuoroluettelo laadittaessa, esimerkiksi työvoiman vajeusta, jollaista usein muodostuu mm. työntekijöiden sairastumisten ja muiden ennalta arvaamattomien poissaolojen vuoksi.

Jos työvuoroja joudutaan työntekijän sairastumisen vuoksi muuttamaan, saattaa olla perusteltua, että myös työvuorojen uudelleenjärjestelyn aiheuttaneen työntekijän työvuoroluettelo sairauslomana tai muun poissaolon jälkeen muutetaan. Työvuoroluettelo on tällöin muutettava mahdollisimman pian sen jälkeen, kun sairauslomasta on saatu tieto.

Painava syy työvuoroluettelon muuttamiseen on mm. silloin, kun työntekijä ei sairastumisen tms. syyn vuoksi tee yövuoroja, joista aikahyvitys on suunniteltu annettavaksi. Työvuoroluettelon muutos on tällöin tehtävä viimeistään sen jakson aikana, johon aikahyvitys on suunniteltu.

Painava syy työvuoroluettelon muuttamiseen on aina silloin, kun luettelo on laadittu virheellisesti. Muutoksesta on kaikissa tapauksissa ilmoitettava mahdollisimman pian sille, jota muutos koskee.

A4 Epämukavan työajan korvaukset

34 § Sunnuntaityö-, lauantaityo- ja aattokorvaus

1 mom. Sunnuntaityökorvaus

Sunnuntaina, uudenvuodenpäivänä, loppiaisena, pitkäperjantaina, toisena pääsiäispäivänä, vapunpäivänä, helatorstaina, juhannuspäivänä, pyhäinpäivänä, itsenäisyyspäivänä, joulupäivänä ja tapainpäivänä sekä kello 18.00–24.00 lauantaina ja vastaavalta ajalta edellä lueteltujen juhlapäivien aattona tehdystä työstä maksetaan varsinaisen palkan lisäksi korottamaton tuntipalkka kultakin työtunnilta tai annetaan vastaavasti korotettu vapaa säännöllisenä työaikana.

Soveltamisohje

Tuntipalkka lasketaan siten, kuin tämän työehtosopimuksen 41 §:ssä on määrätty. Jos työ on samalla ylityötä, siitä on lisäksi suoritettava ylityökorvaus, joka lasketaan korottamattomasta tuntipalkasta.

2 mom. Lauantaityökorvaus

Arkilauantaina, lukuun ottamatta pääsiäislauantaita tai lauantaita sattuvaa jouluaattoa, kello 6.00–18.00 tehdystä työstä

- **jaksotyössä** maksetaan 20 prosentin suuruinen rahakorvaus tai annetaan vastaavasti korotettu vapaa säännöllisenä työaikana.
- **muissa työaikamuodoissa** 20 prosentin suuruinen lauantaityökorvaus maksetaan vain säännölliseen työaikaan kuuluvilta työtunneilta.

Soveltamisohje

Työvuoroluettelo suunniteltaessa säännöllistä työaikaa on aika, jonka työntekijä on velvollinen tekemään ilman lisä- tai ylityökorvausta (säännöllisen työajan määritelmä, ks. jäljempänä 46 §). Lauantaityökorvausta ei makseta lauantaina tehdystä lisä- tai ylityöstä yleistyöajassa tai toimistotyöajassa.

Esimerkki 11

Työvuoroluetteloon suunniteltiin yleistyöajassa tavallisesti viisi-päiväistä työviikkoa (ma–pe) tekevässä työpisteessä säännölliseen työaikaan kuuluva työvuoro lauantaiksi siten, että muut viikon työpäivät olivat vastaavasti lyhyempiä. Koska lauantaina tehty työ oli osa viikon säännöllistä työaikaa, maksettiin ko. ajalta 20 prosentin lauantaikorvaus tämän momentin mukaisesti.

Vastaavasti toimittaisiin toimistotyöajassa. Jos lauantain tehty työ olisi tehty säännöllisen työajan lisäksi (lisä- tai ylityönä), ei lauantaityökorvausta maksettaisi toimisto- ja yleistyöajassa.

3 mom. Aattokorvaus

Pääsiäislauantaina, juhannusaattona ja muuksi päiväksi kuin sunnuntaiksi sattuvana jouluaattona klo 00.00–18.00 tehdyiltä työtunneilta maksetaan aattokorvauksena varsinaisen palkan lisäksi korottamaton tuntipalkka tai annetaan vastaavasti korotettu vapaa säännöllisenä työaikana.

35 § Ilta- ja yötyön korvaaminen

1 mom. Iltatyökorvaus

Iltatyöllä tarkoitetaan kello 18.00–22.00 tehtyä työtä. Iltatyöstä maksetaan 15 prosentin rahakorvaus tai annetaan vastaavasti korotettu vapaa-aika säännöllisenä työaikana.

2 mom. Yötyökorvaus

Yötyöllä tarkoitetaan kello 22.00–7.00 tehtyä työtä. Yötyöstä maksetaan 30 prosentin rahakorvaus tai annetaan vastaavasti korotettu vapaa-aika säännöllisenä työaikana. Jaksotyössä vapaa-aikakorvaus on 20 minuuttia yötyötunnilta tai rahakorvaus 40 prosenttia.

Soveltamisohje

Yötyön teettämisestä on säädetty työaikalain 26 §:ssä.

3 mom. Yötyön vapaa-aikakorvaus

Yötyön vapaa-aikakorvaus annetaan aikaisintaan yötyön suorittamista seuraavalla työaikajaksolla ja viimeistään tämän työehtosopimuksen 42 §:n mukaisessa määräajassa.

Soveltamisohje

Jos työaikajaksossa on suunniteltu annettavaksi kahdeksan tuntia edellisillä jaksoilla ansaittua yötyön aikahyvitystä ja jaksolla tuleekin tehtäväksi neljä todellista työtuntia lisää, suunnitellusta yötyön aikahyvityksestä on saamatta jäänyt neljä tuntia aikahyvitystä siirrettäväksi annettavaksi myöhemmin tai niistä maksetaan rahakorvaus.

36 § Vuorotyö

1 mom. Vuorotyön määritelmä

Vuorotyöllä tarkoitetaan työaikalain 27 §:n mukaisesti järjestettyä kaksivuorotyötä tai tämän sopimuksen liitteen 3 mukaista kolmi-vuorotyötä.

2 mom. Vuorojen vaihtuminen

Vuorotyössä vuorojen tulee säännöllisesti vaihtua ja muuttua ennakolta määrätyn ajanjaksoin ja työntekijöiden tulee suorittaa samankaltaista työtä. Tilapäisesti työntekijää voidaan, jos työntekijän tai häntä edustavan luottamusmiehen kanssa niin sovitaan, pitää samassa vuorossakin.

Soveltamisohje

Työvuorojen vaihtuminen tarkoittaa sitä, että ensimmäisen vuoron päätyttyä toinen alkaa ja vastaavasti kolmivuorotyössä toisen vuoron päätyttyä kolmas alkaa. Vuorot eivät saa mennä osittainkaan päällekkäin, eikä vuorojen väliin saa jäädä taukoa, lukuun ottamatta liikuntapaikkoja sekä jätteenkäsittelylaitoksia tai vastaavia, joissa vuorot voivat mennä osittain päällekkäin enintään tunnin ajan, mikäli toiminta sitä edellyttää. Vuorojen muuttuminen tarkoittaa sitä, ettei ketään jatkuvasti pidetä samassa vuorossa, vaan aamuvuorolaiset siirtyvät iltavuoroon tai yövuoroon jne.

Mikäli työ on järjestetty siten, että se esimerkiksi viitenä päivänä viikossa (ma–pe) on järjestetty em. edellytykset täyttäväksi vuorotyöksi ja laitoksen käyttöajoista johtuen viikonloppuna (la–su) yksivuoro- eli päivätyöksi, 3 momentin mukaiset vuorotyölisät maksetaan vain niiltä päiviltä, jolloin vuorotyötä suoritetaan (ma–pe).

3 mom. Vuorotyölisä

Kaksivuorotyössä sekä liitteessä 3 tarkoitetussa kolmivuorotyössä suoritetaan iltavuorossa 15 prosentin ja yövuorossa 30 prosentin suuruinen rahakorvaus.

Soveltamisohje

Vuorotyölisää ja iltai- tai yötyökorvausta ei suoriteta samanaikaisesti. Iltavuorolisän tai yövuorolisän suorittaminen ei ole sidottu tiettyihin kellonaikoihin, kuten iltai- ja yötyökorvaukset, vaan lisäksi maksetaan kaikilta iltai- ja yövuoron tunneilta. Vuorotyölisää ei suoriteta jakso-työssä.

A5 Hätätyö, hälytysluonteinen työ ja varallaolo

37 § Hätätyö

Työaikalain 21 §:ssä tarkoitettussa tilanteessa ja edellytyksin saadaan säännöllisiä työaikoja pidentää. Ylityönä tehty hätätyö korvataan tämän sopimuksen ylityökorvausmäärien mukaisesti.

38 § Hälytysluonteinen työ

1 mom. Hälytysluonteisen työn määritelmä

Hälytysluonteinen työ on työtä, johon työntekijä kutsutaan (hälytetään) vapaa-aikanaan hänen poistuttuaan työpaikalta ilman, että hänet on määrätty tällöin olemaan varalla tai että hänelle on etukäteen ilmoitettu tällaisesta työstä. Kutsun pitää edellyttää välitöntä tai lyhyen määräajan (enintään 5 tuntia) kuluessa tapahtuvaa työhön saapumista. Mikäli työhön kutsu tapahtuu enintään tuntia aikaisemmin kuin työvuoroluettelo edellyttää, ei kyseessä ole hälytysluonteinen työ.

Soveltamisohje

Työntekijälle suoritetaan tehdystä työajasta palkka mahdollisine ylityökorvauksineen ja muine työajasta johtuvine korvauksineen. Hälytysluonteinen työ voi olla myös työaikalain 21 §:ssä tarkoitettua hätätyötä.

2 mom. Hälytysraha ja matkakustannusten korvaus

Hälytysluonteiseen työhön kutsumisesta ja työhön saapumisesta aiheutuvasta häiriöstä maksetaan varsinaiseen palkkaan kuulumatton 7,60 euron hälytysraha. Työntekijälle, jolle varalla ollessa tai hälytysluonteisessa työhön saapumisessa aiheutuu kustannuksia työpaikalle saapumisesta tai sieltä poistumisesta, suoritetaan vähimmäiskustannuksista korvaus.

Soveltamisohje

Hälytysrahan maksaminen edellyttää, että työhön kutsuminen suoritetaan työnantajan toimesta tai suostumuksella (eikä esimerkiksi asiakkaan). Mikäli työntekijä jää työvuoroon, ei paluumatkasta suoriteta matkakustannusten korvausta.

39 § Varallaolo

1 mom. Varallaolon määritelmä

Varallaololla tarkoitetaan sitä, että työntekijän kanssa on työnantajan aloitteesta sovittu varallaolosta asunnossa (asuntovarallaolo) tai muualla (vapaamuotoinen varallaolo) tavoitettavissa niin, että hänet voidaan tarvittaessa kutsua työhön. Varallaoloksi ei katsota velvolli-

suutta olla työpaikalla työvalmiudessa paitsi silloin, kun työntekijälle on annettu lupa olla varalla valintansa mukaan joko työpaikalla tai määrätyin ehdoin sen ulkopuolella. Varallaoloaikaa ei lueta työaikaan. Varallaolon pituus ja varallaolon toistuvuus eivät saa haitata kohtuuttomasti työntekijän vapaa-ajan käyttöä. Asunnolla tarkoitetaan työntekijän varsinaista asuntoa ja kotia.

Soveltamisohje

Työnantajan tulee päättää, onko työntekijä velvollinen olemaan asuntovarallaolossa vai vapaamuotoisessa varallaolossa. Vapaamuotoisesta varallaolosta tulee antaa sellaiset kirjalliset ohjeet, että työntekijä tietää varallaoloon liittyvät oikeudet ja velvollisuudet (esimerkiksi missä ajassa työpaikalle on viimeistään saavuttava).

Mikäli työntekijä kutsutaan varallaolosta työhön, työntekoon käytetty aika luetaan työajaksi eikä tältä ajalta suoriteta varallaolokorvausta. Varallaolossa työpaikalle ja takaisin matkustamiseen kuluva aikaa ei lueta työajaksi.

Jos työnantaja on järjestänyt asunnon, jota ei voida pitää työntekijän varsinaisena asuntona, mutta jossa työnantaja on velvoittanut hänet olemaan varalla, tällaisessa asunnossa oleskeluvelvollisuus luetaan työajaksi eikä kyseessä ole varallaolo.

2 mom. Varallaolokorvaus, asuntovarallaolo

Kultakin asuntovarallaolotunnilta maksetaan rahakorvauksena 50 prosenttia korottamattomasta tuntipalkasta tai annetaan vastaavasti korotettu vapaa-aika.

Soveltamisohje

Asuntovarallaolokorvaus suoritetaan työnantajan harkinnan mukaan joko kokonaan aikakorvauksena tai kokonaan rahakorvauksena tai sitten, että osa siitä korvataan vastaavasti korotettuna vapaana säännöllisenä työaikana ja osa rahassa.

3 mom. Varallaolokorvaus, vapaamuotoinen

Kultakin varallaolotunnilta, jona työntekijä on velvoitettu olemaan varalla muualla kuin asunnossaan, maksetaan rahakorvauksena 20–30 prosenttia korottamattomasta tuntipalkasta tai annetaan vastaavasti korotettu vapaa-aika. Korvausta määrättäessä otetaan huomioon varallaolon aiheuttamat rajoitukset työntekijälle, kuten esimerkiksi liikkumisalueen laajuus ja työpaikalle saapumisen enimmäisaika.

4 mom. Varallaolokorvauksen edellytykset ja maksaminen

Varallaolokorvauksen suorittamisen edellytyksenä on, että työntekijä on ollut varalla työnantajan määrääjäksi antaman kirjallisen määräyksen tai laatiman työvuoroluettelon nojalla.

5 mom. Varallaolo, matkakustannusten korvaaminen

Työntekijälle, jolle varalla ollessa aiheutuu kustannuksia työpaikalle saapumisesta tai sieltä poistumisesta, suoritetaan vähimmäiskustannuksista korvaus.

Soveltamisohje

Mikäli työntekijä jää työvuoroon, paluumatkasta ei suoriteta matkakustannusten korvausta.

A6 Työaikakorvausten suorittaminen

40 § Työaikakorvausten yleiset suorittamisedellytykset

1 mom. Yleiset suorittamisedellytykset

Lisä-, yli-, lauantai-, sunnuntaityökorvauksen ja aattokorvauksen sekä ilta- ja yötyökorvauksen suorittamisen edellytyksenä on, että

- 1) työ on tehty työpaikalla tai erityisestä syystä esimiehen määräämällä muulla paikalla
- 2) työhön käytetty aika tai tehdyn työn määrä on luotettavasti selvitetty
- 3) työ on suoritettu työnantajan antaman kirjallisen määräyksen perusteella paitsi silloin, kun kysymyksessä on säännöllinen vuorotyö tai jaksotyö.

Soveltamisohje

Jos työvuoroluetteloon on suunniteltu ylityötä, ei erillistä ylityömääräystä tarvita.

Jos työntekijä tekee kotona ylityötä, ylityön korvaaminen edellyttää kirjallisen ylityömääräyksen lisäksi esimiehen lupaa. Ylityön tekeminen kotona tulee kysymykseen vain poikkeustapauksessa.

2 mom. Työaikakorvausten suorittaminen työaikalain ulkopuoliselle, johtavassa tai itsenäisessä asemassa olevalle

Lisä-, yli-, ilta-, yö-, lauantai-, sunnuntai- ja vuorotyön sekä varallaolon korvaamista koskevia tämän sopimuksen määräyksiä sovelletaan työaikalain ulkopuolisiin johtavassa ja itsenäisessä asemassa oleviin, jos niiden maksamisesta on erikseen sovittu ko. työntekijän työsuhteesta tai siitä sovitaan työsuhteen aikana erikseen jonkin tilanteen osalta.

Soveltamisohje

Ks. TAL 2 §:n 1 momentti 1 kohta ja AVAINTESS 2 §:n 1 kohta.

3 mom. Vapaa-aikakorvauksen siirtyminen

Jos työntekijän vahvistettuun työvuoroluetteloon on merkitty työaika-korvauksia annettavaksi vapaana ja työntekijä on sairaana vapaan aikana, siirtyy sairausloman ajalle merkitty vapaa-aikakorvaus annettavaksi myöhemmin tämän työehtosopimuksen 42 §:n mukaisesti tai siitä suoritetaan työnantajan harkinnan mukaan vastaava raha-korvaus.

41 § Raha- ja vapaa-aikakorvausten laskeminen ja suorittaminen**1 mom. Tuntipalkan laskeminen täydessä työajassa**

Täyttä työaika tekevän työntekijän lisä-, yli-, sunnuntai-, lauantai-, aatto-, ilta-, yö- ja vuorotyön sekä varallaolon rahakorvauksen laskemiseksi tarvittava tuntipalkka saadaan jakamalla kalenterikuukauden varsinainen palkka luvulla

- 163 yleistyöajassa, jaksotyöajassa (viikkotyöaika keskimäärin 38 h 45 min)
- 158 keskeytymättömässä kolmivuorotyössä (viikkotyöaika keskimäärin 36 h)
- 152 toimistotyöajassa, mikäli viikkotyöaika on 36 h 45 min tai sitä lyhyempi.

2 mom. Tuntipalkan laskeminen osa-aikatyöajassa

Tuntipalkka osa-aikatyössä saadaan, kun osa-aikatyötä vastaavan kokoaikatyön varsinainen palkka jaetaan edellä 1 momentissa määrättyllä noudatettavan työaikajärjestelmän jakajaluvulla.

Esimerkki 12

- Työntekijä tekee osa-aikatyötä, jossa yleistyöajassa olevan kokoaikaisen työntekijän varsinainen palkka on 2 700 euroa kuukaudessa.
 - Tuntipalkka tässä työssä saadaan jakamalla 2 700 euroa yleistyöajan tuntipalkkakajakajalla 163, eli tuntipalkka on 16,56 euroa tunnissa.
 - Varsinaiseen palkkaan kuuluvat palkanosat, ks. tämän työehtosopimuksen 10 §.
-

3 mom. Yli- ja sunnuntaityön tuntipalkan laskeminen vuorotyössä

Mikäli yli- ja sunnuntaityötä suoritetaan sellaiselta ajalta, jolta maksetaan tämän työehtosopimuksen 36 §:n 3 momentin mukaista vuorotyölisää, lasketaan vuorotyölisä mukaan siihen tuntipalkkaan, jota korotetaan 50 tai 100 prosentilla.

Soveltamisohje

Tähän tuntipalkkaan ei oteta mukaan muita työaikakorvauksia, mm. iltaja yötyökorvausta, lauantaiyökorvausta eikä aatokorvausta.

42 § Työaikakorvausten suorittaminen

1 mom. Työaikakorvausten suorittamisajankohta

Rahakorvaus on maksettava ja vapaa-aikakorvaus annettava viimeistään korvaukseen oikeuttavan työn tekemistä seuraavan kalenterikuukauden aikana paitsi, jos säännöllinen työaika on vahvistettu viikkoa pitemmäksi työaikajaksoksi, tällaisen työaikajakson päättymistä seuraavan kalenterikuukauden aikana. Työntekijän kanssa sovittaessa voidaan vapaa-aikakorvaus kuitenkin antaa vielä 4 seuraavan kalenterikuukauden aikana. Samoin saadaan rahakorvaus maksaa edellä mainittua myöhemmin, milloin edellä tarkoitettua vapaa-aikakorvausta ei ole voitu työnteon keskeytyksen vuoksi antaa edellä määrättyinä aikana.

Soveltamisohje

Korvausmuodosta (raha tai vapaa) päättää työnantaja.

Määräykset kolmivuorotyössä pitämättä olevilta vuorovapailta maksettavan rahakorvauksen suorittamisesta ovat liitteessä 3.

2 mom. Työaikapankki

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia 1 momentista poiketen 4 kuukautta pidemmästä ajanjaksosta, jonka kuluessa vapaa-aikakorvauksia kertyy ja niitä annetaan. Sopimus on tehtävä kirjallisesti. Sopimus voidaan irtisanoa 43 §:n 2 momentin mukaisesti.

Soveltamisohje

Tämän määräyksen perusteella työnantaja ja työntekijä voivat sopia työaikakorvausten säästämistä pidemmiksi yhdenjaksoisiksi vapauksiksi (työaikapankki). Tehdystä kirjallisesta sopimuksesta on käytävä ilmi ne periaatteet, joiden mukaan vapaa-aikakorvauksia säästetään ja niitä käytetään. Vapaat pyritään antamaan kokonaisina työpäivinä.

Vuosiloman säästövapaata koskevat määräykset ovat jäljempänä 80 §:ssä.

A7 Säännöllisestä työajasta sopiminen

43 § Poikkeavat työaikajärjestelyt

1 mom. Työaikajärjestelyistä sopiminen

Jos säännöllinen työaika on tarpeen järjestää tässä sopimuksessa määrätyistä yleisistä työajoista poikkeavasti, asiasta on sovittava etukäteen työnantajan ja työntekijän tai asianomaisen luottamusmiehen kanssa. Poikkeavassa työaikajärjestelyssä säännöllisen työajan pituuden tulee tasoittua keskimäärin tämän sopimuksen mukaiseksi enintään vuoden aikana. Jos järjestelyn tarkoituksena on jonkin työpäivän sisään tekeminen muuna aikana, voidaan sopia, että sisään tekoajalta ei makseta mahdollisia työaikakorvauksia.

Soveltamisohje

Sopimus tehdään kirjallisesti ja siinä on sovittava kaikista niistä työehtosopimuksen määräyksistä, josta järjestelyn johdosta poiketaan. Sopimuksessa voi tulla sovittavaksi esimerkiksi vuorokautisen työajan pituus ja ylityöraja, viikoittainen ylityöraja, muutokset työaikakorvauksissa ja muutokset työajan tasoittumisjaksossa.

Ks. myös edellä 32 §: työajan tasoittuminen työaikajaksossa, jäljempänä 46 §: säännöllinen työaika ja 126 §: paikallinen sopiminen.

2 mom. Työaikajärjestelysopimuksen päättyminen

Työaikajärjestelyistä voidaan sopia poikkeavasti joko määräajaksi tai toistaiseksi. Toistaiseksi tehty tässä pykälässä tarkoitettu sopimus poikkeavasta työaikajärjestelystä voidaan milloin tahansa irtisanoa päätymään 3 kuukauden kuluttua, minkä jälkeen noudatetaan tämän työehtosopimuksen määräyksiä. Määräajaksi tehty sopimus päättyy määräajan päättyessä.

A8 Säännölliset työajat

44 § Työajan määräytyminen

Työntekijän työaikojen pituudet määräytyvät työtehtävien laadun ja määrän mukaan tässä työehtosopimuksessa mainitulla tavalla sekä sen mukaan, mitä työsopimusta tehtäessä on sovittu.

45 § Työaikamuodot

1 mom. Yleistyöaika, toimistotyöaika, jaksotyöaika, keskeytymätön kolmivuorotyö

Työntekijän säännöllinen työaika määräytyy häneen sovellettavan työaikamuodon mukaan siten, kuin tässä työaikaluovussa tai liitteiden erityismääräyksissä on tarkemmin määrätty. Tämän työehtosopimuksen mukaiset työaikamuodot ovat

- 1) yleistyöaika
- 2) toimistotyöaika
- 3) jaksotyöaika
- 4) keskeytymätön kolmivuorotyö (liite 3).

Soveltamisohje

Myös osa-aikaisiin työntekijöihin sovelletaan tämän luvun työaika-
määräyksiä sellaisenaan, jollei jäljempänä toisin määrätä.

2 mom. Liukuva työaika

Yleistyöajassa ja toimistotyöajassa työaika voidaan järjestää liuku-
vaksi siten kuin työaikalaissa on säädetty.

46 § Säännöllinen työaika

1 mom. Säännöllinen täysi työaika

Säännöllisellä täydellä työajalla tarkoitetaan tässä työehtosopimuk-
sessa ko. työhön sovellettavaa, tämän sopimuksen mukaisen työ-
aikamuodon täyttä työaikaa.

Soveltamisohje

Täysi työaika yleistyöajassa ja jaksotyöajassa on 38 tuntia 45 mi-
nuuttia viikossa tai keskimäärin tämä tuntimäärä työaikajaksossa.
Täysi työaika toimistotyöajassa on 36 tuntia 45 minuuttia viikossa tai
keskimäärin tämä tuntimäärä työaikajaksossa. Keskeytymättömästä
kolmivuorotyöstä ovat määräykset liitteessä 3.

Työvuoroluetteloa suunniteltaessa säännöllistä työaikaa on aika, jonka
työntekijä on työehtosopimuksen mukaan velvollinen tekemään työtä
ilman eri korvausta (lisä- tai ylityöraja).

2 mom. Säännöllinen osa-aikatyöaika

Säännöllinen osa-aikatyöaika on työntekijän työhön sovellettavan
työaikamuodon täyttä säännöllistä työaikaa lyhyempi työaika, joka
määritellään viikoittaisena tai keskimääräisenä viikoittaisena työ-
aikana.

Esimerkki 13

Työntekijän keskimääräinen viikoittainen työaika on 20 tuntia viikossa (51,61 prosenttia) ko. työhön sovellettavan täyden säännöllisen työajan ollessa 38 tuntia 45 minuuttia viikossa. Työssä noudatetaan 3 viikon työaikajaksoa. Tällaisessa 3 viikon jaksossa säännöllinen osa-aikatyöaika on 60 tuntia (suunnitteluraja, lisätyöraja) ja ylityöraja sama kuin täydessä työajassa.

3 mom. Säännöllinen työaika arkipyhäviikolla tai -jaksossa

Arkipyhäviikon tai -jakson säännöllinen työaika on täysi säännöllinen työaika tai säännöllinen osa-aikatyöaika lyhennettynä seuraavassa pykälässä (47 §) tarkoitetulla arkipyhälyhennyksellä.

Soveltamisohje

Arkipyhäviikon tai -jakson lyhennetty työaika osoittaa lisätyörajan (suunnitteluraja). Lisätyörajan ylittävä aika on lisätyötä täyden työajan ylityörajaan saakka.

47 § Arkipyhät**1 mom. Arkipyhämääritelmä**

Arkipyhiä ovat

- pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä, helatorstai ja juhannusaatto
- muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi osuva uudenvuodenpäivä, loppiainen, vapunpäivä, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, joulupäivä ja tapaninpäivä.

2 mom. Arkipyhälyhennys

Edellä mainitut arkipyhäpäivät ovat ylimääräisiä vapaapäiviä. Jos edellä mainittuja arkipyhäpäiviä ei ole mahdollista antaa vapaana, lyhennetään viikoittaista tai työaikajakson säännöllistä työaikaa kuttakin arkipyhää kohden yhdellä viidenneksellä kulloinkin noudatettavasta säännöllisestä viikoittaisesta täydestä tai osa-aikatyöajasta. Lyhennys pyöristetään lähimpään viiteen (5) minuuttiin. Tätä lyhennystä ei tehdä, jos työsuhde ei kestä yhtään kokonaista käytössä olevaa työaikajaksoa.

Soveltamisohje

Arkipyhälyhennys tehdään sillä viikolla tai työaikajaksolla, jolle arkipyhä sattuu.

Lauantaiksi tai sunnuntaiksi sattuva uudenvuodenpäivä, loppiainen, vapunpäivä, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, joulupäivä tai tapaninpäivä eivät lyhennä työaikaa.

Osa-aikatyön työaikajärjestelyssä, jossa osa viikoista on työviikkoja ja osa vapaaviikkoja, arkipyhälyhennys alentaa työaika riippumatta siitä, sattuuko se työ- vai vapaaviikolle.

Osa-aikatyön arkipyhälyhennys on samassa suhteessa lyhyempi kuin säännöllinen osa-aikatyö on täyttä säännöllistä työaika lyhyempi.

Jos arkipyhä on vuosiloman tai työloman sisällä, sen osalta ei tehdä arkipyhälyhennystä.

Esimerkki 14

- Yleistyöaika, täysi työaika, 1 arkipyhä
- Arkipyhäviikon työaika on täydessä 38 h 45 min työajassa yhtä arkipyhää kohden 7 h 45 min lyhyempi.
- Lisätyöraja on 31 h ($38 \text{ h } 45 \text{ min} - 7 \text{ h } 45 \text{ min} = 31 \text{ h}$).
- Ylityöraja ei muutu arkipyhäviikolla ja on 38 h 45 min.
- Mikäli työtä tehtäisiin yli lisätyörajan 31 h, olisi se lisätyötä ylityörajaan 38 h 45 min saakka ja sen jälkeen ylityötä.

Esimerkki 15

- Yleistyöaika, osa-aikatyö, 1 arkipyhä
- Jos keskimääräinen säännöllinen osa-aikatyöaika on esim. 21 h viikossa, on arkipyhälyhennys pyöristettynä 4 h 10 min yhtä arkipyhää kohden ($21 \text{ h} : 5 = 4,2 \text{ h} = 4 \text{ h } 12 \text{ min}$).
- Lisätyöraja on 16 h 50 min ($21 \text{ h} - 4 \text{ h } 10 \text{ min} = 16 \text{ h } 50 \text{ min}$).
- Ylityöraja on sama kuin täydessä yleistyöajassa, eli 38 h 45 min.
- Mikäli työtä tehtäisiin yli 16 h 50 min, olisi se lisätyötä ylityörajaan 38 h 45 min saakka ja sen jälkeen ylityötä: ylityöraja on sama kuin täydessä yleistyöajassa.

Esimerkki 16

- Toimistotyöaika, täysi työaika, 1 arkipyhä
- Arkipyhäviikon työaika on täydessä 36 h 45 min työajassa yhtä arkipyhää kohden 7 h 20 min lyhyempi ($36 \text{ h } 45 \text{ min} : 5 = 7,35 \text{ h} \approx 7 \text{ h } 20 \text{ min}$).
- Lisätyöraja on 29 h 25 min ($36 \text{ h } 45 \text{ min} - 7 \text{ h } 20 \text{ min} = 29 \text{ h } 25 \text{ min}$).
- Ylityöraja on 38 h 45 min.

Esimerkki 17

- Toimistotyöaika, osa-aikatyö, 1 arkipyhä
 - Jos keskimääräinen säännöllinen osa-aikatyöaika on esimerkiksi 18 h viikossa, on arkipyhälyhennys pyöristettynä 3 h 35 min yhtä arkipyhää kohden ($18 \text{ h} : 5 = 3,6 \text{ h} \approx 3 \text{ h } 35 \text{ min}$).
 - Lisätyöraja on 14 h 25 min ($18 \text{ h} - 3 \text{ h } 35 \text{ min}$).
 - Ylityöraja on sama kuin täydessä toimistotyöajassa, eli 38 h 45 min.
-

Esimerkki 18

- Jaksotyöaika, täysi työaika, 3 viikon työaikajakso, 4 arkipyhää
- 3 viikon työaikajaksoon (3 x 38 h 45 min = 116 h 15 min), johon sisältyy 4 työaikaa lyhentävää arkipyhää (jouluaatto, joulupäivä, tapaninpäivä ja uudenvuodenpäivä), säännöllistä täyttä työaikaa lyhennetään 31 h (4 x 7 h 45 min = 31 h).
- Lisätyöraja on 85 h 15 min (116 h 15 min - 31 h).
- Mikäli työtä tehtäisiin jaksolla yli 85 h 15 min, olisi se lisätyötä ylityörajaan 116 h 15 min saakka ja sen jälkeen ylityötä.

Esimerkki 19

- Jaksotyöaika, osa-aikatyö, 3 viikon työaikajakso, 4 arkipyhää
 - Jos keskimääräinen säännöllinen osa-aikatyöaika on esimerkiksi 19 h viikossa (täysi työaika 38 h 45 min), arkipyhälyhennys on pyöristettynä 3 h 50 min yhtä arkipyhää kohden (19 h : 5 = 3,8 h ≈ 3 h 50 min).
 - 3 viikon työaikajaksoon (3 x 19 h = 57 h), johon sisältyy 4 työaikaa lyhentävää arkipyhää (jouluaatto, joulupäivä, tapaninpäivä ja uudenvuodenpäivä), säännöllistä osa-aikatyöaikaa lyhennetään 15 h 10 min (4 x 3 h 50 min).
 - Lisätyöraja on 41 h 50 min.
 - Mikäli työtä tehtäisiin jaksolla yli 41 h 50 min, olisi se lisätyötä ylityörajaan 116 h 15 min saakka ja sen jälkeen ylityötä.
 - Ylityöraja on sama kuin täydessä jaksotyöajassa.
-

B1 Yleistyöaika

48 § Yleistyöajan soveltaminen

Yleistyöaikaa sovelletaan kaikkiin niihin työntekijöihin, joihin ei sovelleta toimisto-työaikaa, jaksotyöaikaa taikka keskeytymätöntä kolmivuorotyöaikaa.

49 § Yleistyöaika

1 mom. Säännöllinen työaika

Yleistyöajassa säännöllinen työaika on enintään 9 tuntia vuorokaudessa ja enintään 38 tuntia 45 minuuttia viikossa (täysi säännöllinen työaika). Säännöllinen viikkotyöaika voidaan järjestää myös siten, että se on keskimäärin 38 tuntia 45 minuuttia enintään 6 viikon työaikajaksossa.

Soveltamisohje

Viikkoa pitempää työaikajaksoa on perusteltua käyttää vain silloin, kun se on toiminnan kannalta tarpeen. Tällöinkin 2–4 viikon jakso on yleensä riittävä. Työvuoroluettelo on laadittava koko työaikajaksoksi ja sitä on noudatettava siten, kuin edellä 33 §:ssä on tarkemmin määrätty.

Osa-aikatyön työaikajärjestelyissä voidaan käyttää myös pidempää, kuitenkin enintään 12 viikon tasoittumisjaksoa.

Arkipyhäviikolla tai -jaksossa työaikaa lyhennetään 2 momentin mukaisella tavalla (suunnitteluraja, lisätyöraja). Jos viikolla tai työaikajaksolla on ennalta tiedossa oleva poissaolo, säännöllinen työaika määräytyy 3 momentin mukaisesti.

Pöytäkirjamerkintä

Päiväkodin kasvatushenkilöstöä koskevat erityismääräykset

Päiväkodin johtajana, lastentarhanopettajana tai erityislastentarhanopettajana toimivan, kelpoisuusehdot täyttävän työntekijän työaika määräytyy tämän pykälän mukaisesti ja lisäksi noudatetaan seuraavia erityismääräyksiä:

- 1) Tästä työajasta käytetään edelleen riittävä aika asianomaisen päiväkodin ohjeiden mukaan työpaikalla vanhempainiltoihin, vanhempien tapaamisiin ja toiminnan yhteiseen suunnitteluun sekä työpaikan ulkopuolella mm. muuhun toiminnan suunnitteluun ja

valmisteluun sekä kotikäynteihin. Yleisesti on katsottu, että noin 13 prosenttia kasvatushenkilöstön työajasta kuluu varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen opetus- ja kasvatustyön suunnitteluun, arviointi- ja kehittämistehtäviin sekä esiopetus- ja varhaiskasvatussuunnitelmien laatimiseen, mikä otetaan huomioon työajan käyttöä ja työvuoroluetteloa päiväkodissa suunniteltaessa.

- 2) Työntekijälle annetaan vuosittain 5 ylimääräistä vapaapäivää. Mikäli työsuhte ei ole kestänyt koko vuotta tai työssäolo on ao. vuonna ollut keskeytyneenä, annetaan kutakin tämän työehtosopimuksen 74 §:ssä tarkoitettua 2 täyttä lomanmääräytymiskulkua kohti 1 ylimääräinen vapaapäivä, kuitenkin enintään 5 päivää. Työssäolopäivien veroisina päivinä pidetään tällöin myös vuosilomapäiviä.

Soveltamisohje

Määräystä ei sovelleta sijaisiin, jotka eivät täytä kelpoisuusehtoja.

- 2 mom. Säännöllinen työaika arkipyhäviikolla tai -työaikajaksolla**
Sellaisella viikolla tai työaikajaksolla, jolla on 47 §:ssä tarkoitettu arkipyhä, säännöllinen työaika lyhenee 47 § mukaisesti (lisätyöraja).

Soveltamisohje

Arkipyhälyhennys suunnitellaan työvuoroluetteluun. Jos arkipyhä on ennalta tiedossa olevan poissaolon sisällä, sen osalta ei tehdä arkipyhälyhennystä.

Ylityöraja arkipyhäviikolla tai -työaikajaksolla määräytyy 51 §, 52 § tai 53 §:n mukaan.

Esimerkki 20

- Täysi työaika, käytössä on 3 viikon työaikajakso.
 - Työaikajaksolla on yksi arkipyhä. Arkipyhälyhennys on 7 h 45 min.
 - Työaikajaksolle suunnitellaan säännöllistä työaikaa yhteensä (38 h 45 min + 38 h 45 min + 38 h 45 min) – 7 h 45 min = 108 h 30 min.
-

- 3 mom. Ennalta tiedossa olevan poissaolon vaikutus säännölliseen työaikaan**

Poissaololla tarkoitetaan vuosilomaa, työlomaa ja lomautusta.

Jos poissaolo on tiedossa työvuoroluetteloa laadittaessa, suunnitellaan työaika työvuoroluetteluun tämän momentin mukaisesti. Mikäli poissaolo tulee tietoon työvuoroluettelon laadinnan ja tiedoksiannon (33 §) jälkeen, mutta viimeistään 7 päivää ennen viikon tai työaikajakson alkua, muutetaan suunniteltu työvuoroluettelo tämän

momentin mukaiseksi. Jos poissaolo tulee tietoon tämän jälkeen, on kyseessä yllättävä poissaolo (53 §).

Täydessä työajassa sellaiselta viikolta, jolla on ennalta tiedossa oleva poissaolo, suunnitellaan viikolle tai työaikajaksolle säännöllistä työaikaa seuraavasti:

| Poissaolopäiviä viikossa | Viikolle / työaikajaksolle työaikaa ko. viikolta |
|--------------------------|--|
| 1 | 31 h |
| 2 | 23 h 15 min |
| 3 | 15 h 30 min |
| 4 | 7 h 45 min |
| 5–7 | – |

Osa-aikatyössä sellaisella viikolla tai työaikajaksolla, jolla on ennalta tiedossa oleva poissaolo, taulukon mukainen työaika on samassa suhteessa lyhyempi kuin osa-aikatyön säännöllinen työaika on säännöllistä täyttä työaikaa lyhyempi.

Soveltamisohje

Muut kuin määräyksessä mainitut poissaolot eivät lyhennä säännöllistä työaikaa. Myöskään työsuhteen alkaminen tai päättyminen kesken viikon ei ole tässä tarkoitettu poissaolo. Työajan tasauspäivät, työaikakorvauksista muodostuva vapaapäivä, lakko ja luvaton poissaolo eivät ole tässä tarkoitettuja poissaolopäiviä.

Poissaolo on joko ennalta tiedossa oleva tai yllättävä. Jos poissaolo tulee tietoon myöhemmin kuin 7 päivää ennen viikon tai työaikajakson alkua, on kyseessä yllättävä poissaolo. Silloin noudatetaan tiedoksi annettua työvuoroluetteloita siten, kuin jäljempänä 53 §:ssä on määrätty.

Esimerkki 21

- Täysi työaika, käytössä on 3 viikon työaikajakso.
- Työaikajakson 2. viikolla on kolme poissaolopäivää. Tältä viikolta tulee taulukon mukaan työaikajaksolle säännöllistä työaikaa suunniteltavaksi 15 h 30 min.
- Työaikajaksolle suunnitellaan säännöllistä työaikaa yhteensä 38 h 45 min + 15 h 30 min + 38 h 45 min = 93 h.

Esimerkki 22

- Osa-aikatyö, säännöllinen työaika on keskimäärin 30 h viikossa, eli 77,42 % täydestä työajasta. Käytössä on 4 viikon työaikajakso.
- Lisä- ja ylityötä tarkastellaan työaikajaksokohtaisesti.
- Työaikajakson 2. viikolla on neljä poissaolopäivää. Taulukon mukaan 2. viikolta tulee työaikajaksolle säännöllistä työaikaa

suunniteltavaksi täydessä työajassa 7 tuntia 45 minuuttia. Osa-aikaisen työntekijän säännöllinen työaika ko. viikolta työaikajaksolle on 77,42 % 7 tunnista 45 minuutista = 6 h.

- Työaikajaksolle suunnitellaan säännöllistä työaikaa yhteensä 30 h + 6 h + 30 h + 30 h = 96 h.

50 § Yleistyoaika, lisätyön määritelmä ja korvaaminen

1 mom. Lisätyön määritelmä

Lisätyötä on työnantajan aloitteesta työntekijän säännöllisen työajan lisäksi tehty työ, joka ei ole ylityötä.

Soveltamisohje

Täyttä työaikaa tekeväälle voi lisätyötä yleistyoajassa muodostua vain arkipyhäviikolla tai -työaikajaksolla. Lisätyötä voi muodostua täyttä työaikaa tekeväälle sillä viikolla tai työaikajakson viikoilla, joilla arkipyhälyhennys on annettu. Arkipyhälyhennys, ks. edellä 47 §.

Osa-aikatyössä lisätyötä on säännöllisen osa-aikatyön ja ylityörajan välinen aika.

2 mom. Lisätyön korvaaminen

Lisätyö korvataan työntekijälle rahakorvauksena maksamalla korotetun tuntipalkka kultakin lisätyötunnilta tai antamalla vapaa-aikaa säännöllisenä työaikana 1 tunti kutakin lisätyötuntia kohden.

51 § Yleistyoaika, lisä- ja ylityö, ei poissaoloa

1 mom. Ylityön määritelmä, täysi työaika, ei poissaoloa

Ylityötä on työnantajan aloitteesta tehty työ, joka ylittää seuraavat ylityörajat:

Vuorokautinen ylityöraja on 8 tuntia tai työvuoroluetteloön suunniteltu tätä pidempi työvuoro, kuitenkin enintään 9 tuntia.

Viikoittainen ylityöraja on 38 tuntia 45 minuuttia tai työaikajaksossa työvuoroluetteloön kullekin kalenteriviikolle merkitty säännöllinen viikkotyöaika.

Soveltamisohje

Yleistyoajassa erotellaan vuorokautinen ja viikoittainen ylityö. Ylityö korvataan joko vuorokautisena tai viikoittaisena ylityönä, mutta ei molempina. Kalenteriviikon aikana tehdystä kokonaistyöajasta vähennetään ensin vuorokautisena ylityönä korvattavat työtunnit. Jos jäljelle jäävät työtunnit vielä ylittävät viikkoylityörajan, ylimenevä työaika korvataan viikoittaisena ylityötä.

Jos työvuoroluetteloon suunnitellaan työaikakorvauksia vapaa-aikana annettavaksi, säännöllinen työaika suunnitellaan vastaavasti vastaavaksi. Lisä- tai ylityöraja ei tämän vuoksi alene. Jos työtunteja tehdään työnantajan aloitteesta enemmän kuin oli suunniteltu, vapaa-aikakorvaus siirtyy vastaavalta osin myöhemmin annettavaksi tai siitä suoritetaan rahakorvaus 42 § 1 mom. mukaisesti. Siirtynyttä vapaa-aikakorvausta vastaava työaika on tällöin säännöllistä työaikaa.

Vuorokautista ylityötä muodostuu, jos työvuoroluetteloon suunniteltu vähintään 8 ja enintään 9 tunnin pituinen työvuoro ylittyy, vaikka viikoittainen ylityöraja ei ylittyisi.

Jos viikolle tai työaikajaksolle sisältyy poissaolo, viikoittainen ylityöraja määräytyy 52 § tai 53 § mukaisesti.

Esimerkki 23

- Viikolla on muodostunut sekä vuorokautista että viikoittaista ylityötä.
- Työvuoroluettelo sisältää puolen tunnin ruokatauon.

| Kalenteri- viikko | ma | ti | ke | to | pe | la | su | yht. |
|--------------------------------|-------------------------------|----------------|-------------------|----------------|-------------------|----------------------|----|---------|
| Vahvistettu työaika | 8–17.30 9 h | 8–15.30 7 h | 8–15.45 7 h 15 | 8–16.30 8 h | 8–16.00 7 h 30 | – | – | 38 h 45 |
| Tehty työaika | 12 h | 7 h | 7 h 15 | 8 h | 7 h 30 | 11 h | – | 52 h 45 |
| Vuoro- kautista ylityötä | 3 h | – | – | – | – | 3 h | – | 6 h |
| Korvaus | 2x50 % ja 1x100 % | | | | | 2x50 % ja 1x100 % | | |
| Viikoittaista ylityötä | 52 h 45 - 6 h - 38 h 45 = 8 h | | | | | | | |
| Korvaus | 5x50 % ja 3x100 % | | | | | | | |

2 mom. Ylityön määritelmä, osa-aikatyö, ei poissaoloa

Vuorokautinen ylityöraja on 8 tuntia tai työvuoroluetteloon suunniteltu korkeampi työaika, kuitenkin enintään 9 tuntia.

Viikoittainen ylityöraja on 38 tuntia 45 minuuttia viikossa tai työaikajaksoa käytettäessä 38 tuntia 45 minuuttia kerrottuna työaikajakson viikkojen lukumäärällä.

Soveltamisohje

Työaikajaksoa käytettäessä osa-aikatyössä ei ole viikoittaista ylityörajaa, vaan ainoastaan tässä momentissa mainittu työaikajakson ylityöraja. Myös arkipyhäviikolla tai -työaikajaksolla ylityöraja on tämän mukainen.

Jos työvuoroluetteloon suunnitellaan työaikakorvauksia vapaa-aikana annettavaksi, säännöllinen työaika suunnitellaan vastaavasti vaajaaksi. Lisä- tai ylityöraja ei tämän vuoksi alene. Jos työtunteja tehdään työnantajan aloitteesta enemmän kuin oli suunniteltu, vapaa-aikakorvaus siirtyy vastaavalta osin myöhemmin annettavaksi tai siitä suoritetaan rahakorvaus 42 § 1 mom. mukaisesti. Siirtynyttä vapaa-aikakorvausta vastaava työaika on tällöin säännöllistä työaikaa.

Esimerkki 24

- Osa-aikatyö, säännöllinen työaika on keskimäärin 30 h viikossa, käytössä on 4 viikon työaikajakso.
- Lisä- ja ylityötä tarkastellaan työaikajaksokohtaisesti.
- Työaikajaksolle suunnitellaan säännöllistä työaikaa yhteensä $4 \times 30 \text{ h} = 120 \text{ h}$. Tämä osoittaa lisätyörajan.
- Ylityöraja on $4 \times 38 \text{ h } 45 \text{ min} = 155 \text{ h}$.

Esimerkki 25

- Työntekijän säännöllinen osa-aikatyöaika on keskimäärin 20 h viikossa. Työ on järjestetty 4 viikon työaikajaksossa siten, että hän tekee työtä kahtena viikkona 80 h ja on kaksi viikkoa vapaana.
- Työaikajaksolla ei ole poissaoloja.
- Ensimmäiselle työviikolle on suunniteltu työtä 43 h ja toiselle viikolle 37 h.
- Ylityöraja on 155 h ($4 \times 38 \text{ h } 45 \text{ min} = 155 \text{ h}$).

| | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---------|
| 1. viikolla (43 h) suunnitellut työpäivät ovat | 8 | 8 | 9 | 9 | 9 | tuntia, |
| mitkä osoittavat vuorokautisen ylityön rajat | | | | | | |
| 2. viikolla (37 h) työpäivät ovat | 8 | 8 | 7 | 7 | 7 | tuntia, |
| joiden vuorokautisen ylityön rajat ovat | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | tuntia |
- Jos työntekijä tekee toisella viikolla työtä kaikkina päivinä 8 tuntia, ei synny vuorokautista ylityötä, koska työaika ei minään päivänä ylitä 8 tuntia. Sen sijaan syntyy 3 tuntia lisätyötä, joka korvataan maksamalla yksinkertainen tuntipalkka tai antamalla vastaava vapaa-aika säännöllisenä työaikana.
- Jos työntekijä tekee työtä myös vapaaviikoillaan, työ on lisätyötä säännöllisen osa-aikatyön (80 h) yllittävältä ajalta 155 tuntiin saakka työaikajaksolla ja sen jälkeen ylityötä

3 mom. Lisä- ja ylityö arkipyhäviikolla tai -työaikajaksolla, ei poissaoloa Täydessä työajassa sellaisella viikolla, jolla on annettu 47 §:ssä tarkoitettua arkipyhälyhennystä, viikoittainen ylityöraja on työvuoroluetteloon merkitty viikkotyöaika (lisätyöraja) lisättynä annetun arkipyhälyhennyksen määrällä.

Osa-aikatyössä 47 § mukainen arkipyhälyhennys alentaa viikon tai työaikajakson säännöllistä työaikaa (lisätyöraja). Ylityöraja ei alene.

Soveltamisohje

Lisätyöajan (suunniteltu työaika) ja ylityöajan välinen työaika on lisätyötä.

Esimerkki 26

- Osa-aikatyö, säännöllinen työaika on 30 h viikossa, ei työaikajaksoa (viikkokohtainen tarkastelu).
 - Viikolla on 1 arkipyhä.
 - Arkipyhälyhennys on $30:5=6$ h. Viikolle suunnitellaan säännöllistä työaikaa $30\text{ h} - 6\text{ h} = 24\text{ h}$. Tämä osoittaa lisätyöajan.
 - Ylityöraja on 38 h 45 min.
 - Jos viikolla tehtäisiin enemmän kuin 24 tuntia työaikaa, se korvataan lisätyönä ylityörajaan saakka, siltä osin kuin ei ole kyse vuorokautisesta ylityöstä.
-

52 § Yleistyöaika, lisä- ja ylityö, ennalta tiedossa oleva poissaolo

1 mom. Ylityö, täysi työaika, ennalta tiedossa oleva poissaolo

Täydessä työajassa sellaisella viikolla, jolla on ennalta tiedossa oleva poissaolo, viikoittainen ylityöraja on 49 § 3 momentin taulukon mukainen tuntimäärä. Jos käytössä on työaikajakso, viikoittainen ylityöraja on kullekin viikolle työvuoroluettelon merkitty säännöllinen viikkotyöaika.

Jos työvuoroluettelon on suunniteltu vapaa-aikana annettavaa työaikakorvausta, viikoittainen ylityöraja on 49 § 3 momentin taulukon mukainen tuntimäärä. Jos käytössä on työaikajakso, viikoittainen ylityöraja on työvuoroluettelon kullekin viikolle merkitty työaika lisättyinä ko. viikolle suunnitellun vapaa-aikakorvauksen määrällä.

Esimerkki 27

- Täysi työaika, käytössä on 3 viikon työaikajakso.
- Työaikajakson 2. viikolla on yksi ennalta tiedossa oleva poissaolopäivä. 49 § taulukon mukaan tältä viikolta tulee työaikajaksolle säännöllistä työaikaa suunniteltavaksi 31 tuntia.
- Työaikajaksolle suunnitellaan säännöllistä työaikaa yhteensä $38\text{ h } 45\text{ min} + 31\text{ h} + 38\text{ h } 45\text{ min} = 108\text{ h } 30\text{ min}$.
- Kullekin viikolle suunniteltu työaika osoittaa ko. viikon viikoittaisen ylityöajan.

Esimerkki 28

- Täysi työaika, ei työaikajaksoa (viikkokohtainen tarkastelu).
- Viikolla on yksi ennalta tiedossa oleva poissaolopäivä. Viikolle on lisäksi suunniteltu 4 tuntia vapaa-aikakorvausta.
- 49 § taulukon mukaan viikon säännöllinen työaika ja ylityöraja on 31 tuntia. Työvuoroluettelon suunnitellaan työaikaa 27 h ja 4 tuntia vapaa-aikakorvausta.

- Jos ko. viikolla tehtäisiin työtä yli 27 tuntia, 4 ensimmäistä tuntia olisi säännöllistä työaikaa ja vastaava määrä vapaa-aikakorvausta siirtyä myöhemmin annettavaksi. Vasta 31 tuntia ylittävä työ on viikoittaisena ylityönä korvattavaa, siltä osin kuin kyse ei ole vuorokautisesta ylityöstä.

2 mom. Lisä- ja ylityö, osa-aikatyö, ennalta tiedossa oleva poissaolo

Osa-aikatyössä sellaisella viikolla tai työaikajaksolla, jolla on ennalta tiedossa oleva poissaolo, 49 § 3 momentin mukaisesti laskettu osa-aikaisen työntekijän työaika osoittaa lisätörajan. Ylityöraja on 49 § 3 momentin mukainen täyden työajan tuntimäärä.

Jos työvuoroluetteloon on suunniteltu vapaa-aikana annettavaa työaikakorvausta, lisä- ja ylityöraja eivät muutu.

Esimerkki 29

- Osa-aikatyö, säännöllinen työaika on 30 h viikossa eli 77,42 % täydestä työajasta. Käytössä ei ole työaikajaksoa.
- Lisä- ja ylityötä tarkastellaan viikkokohtaisesti.
- Viikolla on yksi ennalta tiedossa oleva poissaolopäivä.
- 49 § taulukon mukaan viikon säännöllinen työaika ja ylityöraja täydessä työajassa on 31 tuntia. Osa-aikaisen työntekijän säännöllinen työaika viikolla on 77,42 % 31 tunnista = 24 h, joka osoittaa lisätörajan.
- Ylityöraja on sama kuin täydessä työajassa, eli 31 h.
- Mikäli työtunteja tehdään viikolla yli 24 h, on kyseessä lisätö ylityörajaan 31 h saakka, siltä osin kuin ei ole kyse vuorokautisesta ylityöstä.

3 mom. Lisä- ja ylityö arkipyhäviikolla tai -työaikajaksolla, ennalta tiedossa oleva poissaolo

Täydessä työajassa arkipyhäviikolla tai -työaikajaksolla, jolla on ennalta tiedossa oleva poissaolo, viikoittainen ylityöraja on 1 momentin mukainen. Lisätöraja on viikoittainen ylityöraja vähennettynä viikolle suunnitellun arkipyhälyhennyksen määrällä.

Osa-aikatyössä arkipyhäviikolla tai -työaikajaksolla, jolla on ennalta tiedossa oleva poissaolo, ylityöraja on 49 § 3 momentin mukainen täyden työajan tuntimäärä. Lisätöraja on 49 § 3 momentin taulukosta osa-aikaprosentin perusteella laskettu tuntimäärä vähennettynä arkipyhälyhennyksellä.

Täydessä työajassa arkipyhäviikolla, jolla on työvuoroluetteloon suunniteltu vapaa-aikana annettavaa työaikakorvausta ja jolla on ennalta tiedossa oleva poissaolo, viikoittainen ylityöraja on 49 § 3 momentin taulukon mukainen tuntimäärä. Jos käytössä on työaikajakso, viikoittainen ylityöraja on työvuoroluetteloon kullekin viikolle merkitty

työaika lisättyä ko. viikolle suunnitellun vapaa-aikakorvauksen määrällä ja arkipyhälyhennyksen määrällä.

Osa-aikatyössä arkipyhäviikolla tai -työaikajaksolla, jolla on työvuoroluetteloon suunniteltu vapaa-aikana annettavaa työaika-korvausta ja jolla on ennalta tiedossa oleva poissaolo, lisätyöraja on työvuoroluetteloon merkitty työaika lisättyä suunnitellun vapaa-aikakorvauksen määrällä. Ylityöraja ei alene.

Esimerkki 30

- Täysi työaika, ei työaikajaksoa (viikkokohtainen tarkastelu).
- Viikolla on yksi arkipyhä ja yksi ennalta tiedossa oleva poissaolopäivä.
- 49 § taulukon mukaan viikon säännöllinen työaika ja ylityöraja on 31 tuntia. Arkipyhälyhennys on 7 h 45 min. Säännöllinen työaika on $31 \text{ h} - 7 \text{ h } 45 \text{ min} = 23 \text{ h } 15 \text{ min}$, joka osoittaa lisätyörajan.
- Ylityöraja on 31 h.
- Mikäli työtunteja tehdään viikolla yli 23 h 15 min, on kyseessä lisätyö ylityörajaan 31 h saakka, siltä osin kuin ei ole kyse vuorokautisesta ylityöstä.

Esimerkki 31

- Täysi työaika, käytössä on 3 viikon työaikajakso.
- Työaikajakson 2. viikolla on yksi ennalta tiedossa oleva poissaolopäivä. Työaikajakson 3. viikolla on yksi arkipyhä.
- Arkipyhälyhennys on 7 h 45 min.
- 49 § taulukon mukaan 2. viikolta tulee työaikajaksolle säännöllistä työaika suunniteltavaksi 31 tuntia.
- Työaikajaksolle suunnitellaan säännöllistä työaika yhteensä $(38 \text{ h } 45 \text{ min} + 31 \text{ h} + 38 \text{ h } 45 \text{ min}) - 7 \text{ h } 45 \text{ min} = 100 \text{ h } 45 \text{ min}$.
- Lisätyötä voi syntyä sillä viikolla tai viikoilla, joilla arkipyhälyhennys on annettu. Tällaisella viikolla työvuoroluetteloon suunniteltu työaika osoittaa lisätyörajan. Ylityöraja on työvuoroluetteloon suunniteltu työaika lisättyä arkipyhälyhennyksen määrällä.
- Sellaisilla työaikajakson viikoilla, joilla ei ole annettu arkipyhälyhennystä, viikolle suunniteltu työaika osoittaa ko. viikon viikoittaisen ylityörajan.

Esimerkki 32

- Osa-aikatyö, säännöllinen työaika on keskimäärin 30 h viikossa, eli 77,42 %. Käytössä on 4 viikon työaikajakso.
- Lisä- ja ylityötä tarkastellaan työaikajaksokohtaisesti.
- Työaikajakson 2. viikolla on kaksi ennalta tiedossa olevaa poissaolopäivää. Työaikajakson 3. viikolla on yksi arkipyhä. Arkipyhälyhennys on $30:5 = 6 \text{ h}$.
- 49 § taulukon mukaan 2. viikolta tulee työaikajaksolle säännöllistä työaika suunniteltavaksi täydessä työajassa $23 \text{ h } 15 \text{ minuuttia}$. Osa-aikaisen työntekijän säännöllinen työaika ko. viikolta on $77,42 \% 23 \text{ tunnista } 15 \text{ minuutista} = 18 \text{ h}$.

- Työaikajaksolle suunnitellaan säännöllistä työaika yhteensä (30 h + 18 h + 30 h + 30 h) – 6 h = 102 h. Tämä osoittaa työaikajakson lisätyörajan.
- Työaikajakson ylityöraja on 38 h 45 min + 23 h 15 min + 38 h 45 min + 38 h 45 min = 139 h 30 min.
- Mikäli työtunteja tehdään työaikajaksolla yli 102 h, on kyseessä lisätty ylityörajaan 139 h 30 min saakka, siltä osin kuin ei ole kyse vuorokautisesta ylityöstä.

53 § Yleistyöaika, lisä- ja ylityö, yllättävä poissaolo

1 mom. Ylityö, täysi työaika, yllättävä poissaolo

Jos poissaolo ei ole ollut tiedossa työvuoroluetteloa laadittaessa tai viimeistään 7 päivää ennen viikon tai työaikajakson alkua, on kyseessä yllättävä poissaolo. Tällöin noudatetaan poissaolon sattua viikolle tai työaikajaksolle vahvistettua työvuoroluetteloa siten, että kullakin viikolla poissaoloajan ulkopuolelle suunniteltu työaika osoittaa ko. viikon viikoittaisen ylityörajan täydessä työajassa.

Jos työvuoroluetteloon on suunniteltu vapaa-aikana annettavaa työaikakorvausta, ylityöraja on poissaolon ulkopuolelle suunniteltu työaika lisättyä poissaolon ulkopuolelle suunnitellun vapaa-aikakorvauksen määrällä.

Esimerkki 33

- Täysi työaika, ei työaikajaksoa (viikkokohtainen tarkastelu).
- Viikolle tulee yllättävä poissaolo kahden päivän ajalle.
- Viikolle oli suunniteltu säännöllistä työaika 38 h 45 min. Poissaolopäivien ajalle jää suunniteltua säännöllistä työaika yhteensä 16 h.
- Ko. viikon viikoittainen ylityöraja on poissaoloajan ulkopuolelle suunniteltu työaika (38 h 45 min – 16 h = 22 h 45 min). Jos viikolla tehtäisiin enemmän kuin 22 h 45 min työaika, syntyy viikoittaista ylityötä siltä osin kuin kyse ei ole vuorokautisesta ylityöstä.

Esimerkki 34

- Täysi työaika, käytössä on 3 viikon työaikajakso.
- Työaikajakson 1. viikolle tulee yllättävä poissaolo kahden päivän ajalle.
- Työaikajakson 1. viikolle oli suunniteltu säännöllistä työaika yhteensä 40 tuntia. Poissaolopäivien ajalle jää suunniteltua säännöllistä työaika yhteensä 16 h.
- Ko. viikon viikoittainen ylityöraja on poissaoloajan ulkopuolelle suunniteltu työaika (40 h – 16 h = 24 h). Jos viikolla tehtäisiin enemmän kuin 24 tuntia työaika, syntyy viikoittaista ylityötä siltä osin kuin kyse ei ole vuorokautisesta ylityöstä.

Esimerkki 35

- Täysi työaika, ei työaikajaksoa (viikkokohtainen tarkastelu)
 - Viikolla on yksi ennalta tiedossa oleva poissaolo. Viikolle on suunniteltu säännöllistä työaikaa 31 h.
 - Viikolle tulee lisäksi yllättävä poissaolo kahden päivän ajalle. Poissaolon ajalle jää 15 h suunniteltua työaikaa.
 - Ylityöraja on poissaolon ulkopuolelle suunniteltu työaika $31 \text{ h} - 15 \text{ h} = 16 \text{ h}$.
-

2 mom. Lisä- ja ylityö, osa-aikatyö, yllättävä poissaolo

Osa-aikatyössä sellaisella viikolla tai työaikajaksolla, jolla on yllättävä poissaolo, poissaoloajan ulkopuolelle suunniteltu työaika osoittaa lisätyörajan. Ylityöraja on täyden työajan täyden viikon tai työaikajakson ylityöraja vähennettynä poissaolon ajalle suunniteltujen työtuntien määrällä.

Jos työvuoroluettelo on suunniteltu vapaa-aikana annettavaa työaikakorvausta, lisätyöraja on poissaolon ulkopuolelle suunniteltu työaika lisättyinä poissaolon ulkopuolelle suunnitellun vapaa-aikakorvauksen määrällä.

Esimerkki 36

- Osa-aikaisen työntekijän säännöllinen työaika on 30 tuntia. Käytössä ei ole työaikajaksoa.
 - Lisä- ja ylityötä tarkastellaan viikkokohtaisesti.
 - Työvuoroluettelo on viikolle suunniteltu 30 h säännöllistä työaikaa, joka osoittaa lisätyörajan. Ylityöraja on täyden työajan ylityöraja 38 h 45 min.
 - Viikolle tulee yllättävä poissaolo yhdelle päivälle. Poissaolopäivän ajalle jää suunniteltua säännöllistä työaikaa 6 tuntia.
 - Lisätyöraja on poissaoloajan ulkopuolelle suunniteltu työaika $(30 \text{ h} - 6 \text{ h} = 24 \text{ h})$.
 - Ylityöraja on $38 \text{ h} 45 \text{ min} - 6 \text{ h} = 32 \text{ h} 45 \text{ min}$.
-

Esimerkki 37

- Osa-aikaisen työntekijän säännöllinen työaika on keskimäärin 30 tuntia viikossa. Käytössä on 4 viikon työaikajakso.
 - Lisä- ja ylityötä tarkastellaan työaikajaksokohtaisesti.
 - Työvuoroluettelo on suunniteltu säännöllistä työaikaa $4 \times 30 \text{ h} = 120 \text{ h}$. Tämä osoittaa lisätyörajan. Ylityöraja on täyden työajan ylityöraja $4 \times 38 \text{ h} 45 \text{ min} = 155 \text{ h}$.
 - Työaikajaksolle tulee yllättävä poissaolo kahden päivän ajalle. Poissaoloajan ajalle jää yhteensä 14 tuntia säännöllistä työaikaa.
 - Lisätyöraja on poissaoloajan ulkopuolelle suunniteltu työaika $(120 \text{ h} - 14 \text{ h} = 106 \text{ h})$.
 - Ylityöraja on $155 \text{ h} - 14 \text{ h} = 141 \text{ h}$.
-

3 mom. Lisä- ja ylityö arkipyhäviikolla tai -työaikajaksolla, yllättävä poissaolo

Täydessä työajassa arkipyhäviikolla tai -jaksolla, jolla on yllättävä poissaolo, poissaolon ulkopuolelle suunniteltu työaika osoittaa lisätyörajan sellaisella viikolla, jolla oli suunniteltu arkipyhälyhennystä annettavaksi. Viikoittainen ylityöraja saadaan lisäämällä lisätyörajaan suunnitellun arkipyhälyhennyksen määrä.

Osa-aikatyössä poissaolon ulkopuolelle suunniteltu työaika osoittaa lisätyörajan. Ylityöraja alenee poissaolon ajalle suunnitellun säännöllisen työajan verran.

Täydessä työajassa arkipyhäviikolla tai -jaksolla, jolla on työvuoroluetteloon suunniteltu vapaa-aikana annettavaa työaikakorvausta ja jolla on yllättävä poissaolo, lisätyöraja on poissaolon ulkopuolelle suunniteltu työaika lisättynä poissaolon ulkopuolelle suunnitellun vapaa-aikakorvauksen määrällä. Tällaisen viikon ylityöraja on poissaolon ulkopuolelle suunniteltu työaika lisättynä poissaolon ulkopuolelle suunnitellun vapaa-aikakorvauksen määrällä ja arkipyhälyhennyksen määrällä.

Osa-aikatyössä arkipyhäviikolla tai -jaksolla, jolla on työvuoroluetteloon suunniteltu vapaa-aikana annettavaa työaikakorvausta ja jolla on yllättävä poissaolo, lisätyöraja on poissaolon ulkopuolelle suunniteltu työaika lisättynä poissaolon ulkopuolelle suunnitellun vapaa-aikakorvauksen määrällä. Ylityöraja alenee poissaolon ajalle suunnitellun säännöllisen työajan verran.

Esimerkki 38

- Täysi työaika, ei työaikajaksoa (viikkokohtainen tarkastelu).
- Viikoittainen ylityöraja on 38 h 45 min.
- Viikolla on 1 arkipyhä. Arkipyhälyhennys on 7 h 45 min. Säännöllistä työaikaa suunnitellaan viikolle $38\text{ h }45\text{ min} - 7\text{ h }45\text{ min} = 31\text{ h}$, joka osoittaa lisätyörajan.
- Viikolle tulee yllättävä poissaolo yhdelle päivälle.
- Ylityöraja on poissaolon ulkopuolelle suunniteltu työaika lisättynä arkipyhälyhennyksen määrällä.
- Poissaolon ulkopuolelle jäi suunniteltua työaikaa 25 tuntia. Ylityöraja on $25\text{ h} + 7\text{ h }45\text{ min} = 32\text{ h }45\text{ min}$.
- Jos viikolla tehdään työtunteja yli 25 h, tämän ylittävä työ on lisätyötä 32 h 45 min saakka, siltä osin kuin ei ole kyse vuorokautisesta ylityöstä.

Esimerkki 39

- Täysi työaika, käytössä on 3 viikon työaikajakso.
- Työaikajakson 1. viikolla on 1 arkipyhä. Arkipyhälyhennys alentaa työaikajakson säännöllistä työaikaa 7 h 45 min. Työaikajaksolle suunnitellaan työaikaa $116\text{ h }15\text{ min} - 7\text{ h }45\text{ min} = 108\text{ h }30\text{ min}$.

- Lisätyötä voi syntyä sillä viikolla tai viikoilla, joilla arkipyhälyhennys on annettu.
- Arkipyhälyhennys oli suunniteltu annettavaksi kokonaisuudessaan työaikajakson 3. viikon eri päivinä. Lisätyötä voi syntyä vain työaikajakson 3. viikolla enintään arkipyhälyhennyksen verran.
- Työaikajakson 3. viikolle tulee yllättävä poissaolo yhdelle päivälle. Ko. viikon ylityöraja on poissaolon ulkopuolelle suunniteltu työaika lisättyinä arkipyhälyhennyksen määrällä.
- Viikolla 3 poissaolon ulkopuolelle jää tunteja 24 h. Ylityöraja on siten $24 \text{ h} + 7 \text{ h } 45 \text{ min} = 31 \text{ h } 45 \text{ min}$. Mikäli työtunteja tehdään yli 24 h, se on lisätyötä enintään arkipyhälyhennyksen verran, siltä osin kuin ei ole kyse vuorokautisesta ylityöstä.

Esimerkki 40

- Osa-aikainen, säännöllinen työaika on keskimäärin 30 h viikossa, käytössä on 4 viikon työaikajakso.
 - Lisä- ja ylityötä tarkastellaan työaikajaksokohtaisesti.
 - Työaikajakson 1. viikolla on 1 arkipyhä. Arkipyhälyhennys on $30 : 5 = 6 \text{ h}$. Työaikajaksolle suunnitellaan työaika $120 \text{ h} - 6 \text{ h} = 114 \text{ h}$, joka osoittaa lisätyörajan. Ylityöraja on $4 \times 38 \text{ h } 45 \text{ min} = 155 \text{ h}$.
 - Jaksolle tulee yllättävä poissaolo kahden päivän ajalle. Poissaoloajan ajalle jää yhteensä 14 tuntia suunniteltua säännöllistä työaika. Poissaolon ulkopuolelle jää suunniteltua säännöllistä työaika $114 \text{ h} - 14 \text{ h} = 100 \text{ h}$.
 - Lisätyöraja on poissaoloajan ulkopuolelle suunniteltu työaika 100 h.
 - Ylityöraja on $155 \text{ h} - 14 \text{ h} = 141 \text{ h}$.
 - 100 h ylittävä työ on lisätyötä ylityörajaan 141 h saakka siltä osin kuin kyse ei ole vuorokautisesta ylityöstä.
 - Koska lisä- ja ylityötä tarkastellaan jaksokohtaisesti, suunnitellun arkipyhälyhennyksen sijoittelulla työvuoroluetteloon ei ole merkitystä lisä- ja ylityön tarkastelussa.
-

54 § Yleistyoaika, ylityön korvaaminen

Ylityöstä maksetaan rahakorvauksena

- 50 prosentilla korotettu tuntipalkka 2 ensimmäiseltä vuorokautiselta ylityötunnilta ja 100 prosentilla korotettu tuntipalkka kultakin seuraavalta **vuorokautiselta** ylityötunnilta
- 50 prosentilla korotettu tuntipalkka **viikoittaisen** ylityön 5 ensimmäiseltä tunnilta ja 100 prosentilla korotettu tuntipalkka kultakin seuraavalta viikoittaiselta ylityötunnilta

tai annetaan vastaavasti korotettu vapaa-aika säännöllisenä työaikana.

B2 Toimistotyöaika

55 § Toimistotyöajan soveltaminen

Toimistotyöaika sovelletaan pääasiallisesti hallinto- ja toimistotyössä työskenteleviin työntekijöihin.

Soveltamisohje

Toimistotyöaikamuodon soveltamisedellytyksiä harkittaessa ratkaisevaa ei ole, miten suuri osa työstä tapahtuu toimisto-olosuhteissa, vaan työtehtävien luonne ja laatu. Toimistotyöaika sovelletaan varsinaisen toimistotyön lisäksi esimerkiksi hallinnollisissa, suunnittelu- ja laskentatehtävissä.

56 § Toimistotyöaika

1 mom. Säännöllinen työaika

Toimistotyöajassa säännöllinen työaika on enintään 9 tuntia vuorokaudessa ja 36 tuntia 45 minuuttia viikossa (täysi säännöllinen työaika) tai keskimäärin tämä aika enintään 6 viikon työaikajaksossa.

Pöytäkirjamerkintä

Jäsenyhteisössä voidaan noudattaa edelleen ennen 1.5.1995 käytössä ollutta toimistotyöaika, jolloin ei noudateta tämän työehtosopimuksen toimistotyöaika koskevia määräyksiä.

2 mom. Säännöllinen työaika arkipyhäviikolla tai -työaikajaksolla

Sellaisella viikolla tai työaikajaksolla, jolla on 47 §:ssä tarkoitettu arkipyhä, säännöllinen työaika lyhenee 47 § mukaisesti (lisätyöraja).

Soveltamisohje

Arkipyhäviikon työaika toimistotyössä, katso edellä 47 § ja sen soveltamisohje. Arkipyhälyhennys suunnitellaan työvuoroluetteloon. Jos arkipyhä on ennalta tiedossa olevan poissaolon sisällä, sen osalta ei tehdä arkipyhälyhennystä.

Ylityöraja arkipyhäviikolla tai -työaikajaksolla määräytyy 58 §, 59 § tai 60 §:n mukaan.

3 mom. Ennalta tiedossa olevan poissaolon vaikutus säännölliseen työaikaan

Poissaololla tarkoitetaan vuosilomaa, työlomaa ja lomautusta.

Jos poissaolo on tiedossa työvuoroluettelo laadittaessa, suunnitellaan työaika työvuoroluetteloon tämän momentin mukaisesti. Mikäli

poissaolo tulee tietoon työvuoroluettelon laadinnan ja tiedoksiannon (33 §) jälkeen, mutta viimeistään 7 päivää ennen viikon tai työaikajakson alkua, muutetaan suunniteltu työvuoroluettelo tämän hetken mukaiseksi. Jos poissaolo tulee tietoon tämän jälkeen, on kyseessä yllättävä poissaolo (60 §).

Täydessä työajassa sellaiselta viikolta, jolla on ennalta tiedossa oleva poissaolo, suunnitellaan viikolle tai työaikajaksolle säännöllistä työaikaa seuraavasti:

| Poissaolopäiviä viikossa | Viikolle / työaikajaksolle työaikaa ko. viikolta |
|--------------------------|--|
| 1 | 29 h 24 min |
| 2 | 22 h 03 min |
| 3 | 14 h 42 min |
| 4 | 7 h 21 min |
| 5–7 | – |

Osa-aikatyössä työaika on samassa suhteessa lyhyempi, kuin osa-aikatyön säännöllinen työaika on säännöllistä täyttä työaikaa lyhyempi.

Soveltamisohje

Muut kuin määräyksessä mainitut poissaolot eivät lyhennä säännöllistä työaikaa. Myöskään työsuhteen alkaminen tai päättymisen kesken viikon ei ole tässä tarkoitettu poissaolo. Työajan tasauspäivät, työaikakorvauksista muodostuva vapaapäivä, lakko ja luvaton poissaolo eivät ole tässä tarkoitettuja poissaolopäiviä.

Poissaolo on joko ennalta tiedossa oleva tai yllättävä. Jos poissaolo tulee tietoon myöhemmin kuin 7 päivää ennen viikon tai työaikajakson alkua, on kyseessä yllättävä poissaolo. Silloin noudatetaan tiedoksi annettua työvuoroluetteloa siten, kuin jäljempänä 60 §:ssä on määrätty.

Esimerkki 41

- Täysi työaika, käytössä on 3 viikon työaikajakso.
- Työaikajakson 2. viikolla on kolme poissaolopäivää. Tältä viikolta tulee taulukon mukaan työaikajaksolle säännöllistä työaikaa suunniteltavaksi 14 h 42 min.
- Työaikajaksolle suunnitellaan säännöllistä työaikaa yhteensä 36 h 45 min + 14 h 42 min + 36 h 45 min = 88 h 12 min.

Esimerkki 42

- Osa-aikatyö, säännöllinen työaika on keskimäärin 30 h viikossa, eli 81,63 % täydestä työajasta. Käytössä ei ole työaikajaksoa.
- Työaikajakson 2. viikolla on neljä poissaolopäivää. Taulukon mukaan 2. viikolta tulee työaikajaksolle säännöllistä työaikaa

suunniteltavaksi täydessä työajassa 7 tuntia 21 minuuttia. Osa-aikaisen työntekijän säännöllinen työaika ko. viikolta työaikajaksolle on 81,63 % 7 tunnista 21 minuutista = 6 h.

- Työaikajaksolle suunnitellaan säännöllistä työaika yhteensä 30 h + 6 h + 30 h + 30 h = 96 h.

57 § Toimistotyöaika, lisätyön määritelmä ja korvaaminen

1 mom. Lisätyön määritelmä

Lisätyötä on työnantajan aloitteesta säännöllisen työajan lisäksi tehty työ, joka ei ole ylityötä.

Soveltamisohje

Toimistotyöajassa lisätyötä voi muodostua täydessä työajassa enintään kaksi tuntia viikossa. Osa-aikatyössä lisätyötä on säännöllisen osa-aikatyöajan ja ylityörajan välinen työaika. Jos viikolla tai työaikajaksolla on annettu 47 §:ssä tarkoitettua arkipyhälyhennyistä, lisätyötä voi lisäksi syntyä enintään arkipyhälyhennyksen verran.

Jos täyttää työaikaan tekevän lisätyöraja alittaa työntekijän säännöllisen osa-aikatyöajan, on myös osa-aikatyöntekijän lisätyöraja sama kuin täyttää työaikaan tekevän lisätyöraja.

2 mom. Lisätyön korvaaminen

Lisätyö korvataan työntekijälle rahakorvauksena maksamalla korotetun tuntipalkka kultakin lisätyötunnilta tai antamalla vapaa-aikaa säännöllisenä työaikana 1 tunti kutakin lisätyötuntia kohden.

58 § Toimistotyöaika, lisä- ja ylityö, ei poissaoloa

1 mom. Ylityön määritelmä, täysi työaika, ei poissaoloa

Ylityötä on työnantajan aloitteesta tehty työ, joka ylittää seuraavat ylityöraajat:

Vuorokautinen ylityöraja on 8 tuntia tai työvuoroluetteloön suunniteltu tätä pidempi työvuoro, kuitenkin enintään 9 tuntia.

Viikoittainen ylityöraja on 38 tuntia 45 minuuttia tai työaikajaksossa työvuoroluetteloön kullekin kalenteriviikolle merkitty säännöllinen viikkotyöaika lisätynä 2 tunnilla.

Soveltamisohje

Toimistotyöajassa erotellaan vuorokautinen ja viikoittainen ylityö. Viikossa tehdystä työajasta vähennetään ensin mahdollinen vuorokautinen ylityö. Jos viikkoylityöraja tämän jälkeenkin ylittyy, ylimenevä

aika on viikoittaista ylityötä. Viikoittaista ylityötä muodostuu yleensä silloin, kun työtä tehdään vähintään kuutena päivänä viikossa. Säännöllinen täysi työaika on 36 tuntia 45 minuuttia ja ylityöraja on 38 tuntia 45 minuuttia. Säännöllisen viikkotyöajan ylittävä aika, 2 tuntia viikossa, on lisätyötä.

Jos työvuoroluettelo on suunnitellaan työaikakorvauksia vapaa-aikana annettavaksi, säännöllinen työaika suunnitellaan vastaavasti vajaaksi. Lisä- tai ylityöraja ei tämän vuoksi alene. Jos työtunteja tehdään työnantajan aloitteesta enemmän kuin oli suunniteltu, vapaa-aikakorvaus siirtyy vastaavalta osin myöhemmin annettavaksi tai siitä suoritetaan rahakorvaus 42 § 1 mom. mukaisesti. Siirtynyttä vapaa-aikakorvausta vastaava työaika on tällöin säännöllistä työaikaa.

Vuorokautista ylityötä muodostuu, jos työvuoroluettelo on suunniteltu vähintään 8 ja enintään 9 tunnin pituinen työvuoro ylittyä, vaikka viikoittainen lisä- tai ylityöraja ei ylittyisi.

Jos viikolle tai työaikajaksoille sisältyy poissaolo, lisätyöraja ja viikoittainen ylityöraja määräytyvät 59 § tai 60 § mukaisesti.

2 mom. Ylityön määritelmä, osa-aikatyö, ei poissaoloa

Ylityötä on työnantajan aloitteesta tehty työ, joka ylittää seuraavat ylityörajat:

Vuorokautinen ylityöraja on 8 tuntia tai työvuoroluettelo on suunniteltu tätä pidempi työvuoro, kuitenkin enintään 9 tuntia.

Viikoittainen ylityöraja on 38 tuntia 45 minuuttia viikossa tai työaikajaksoa käytettäessä 38 tuntia 45 minuuttia kerrottuna työaikajakson viikkojen lukumäärällä.

Soveltamisohje

Toimistotyöajassa erotellaan vuorokautinen ja viikoittainen ylityö. Viikossa tehdystä työstä vähennetään ensin mahdollinen vuorokautinen ylityö.

Työaikajaksoa käytettäessä osa-aikatyössä ei ole viikoittaista ylityörajaa, vaan ainoastaan tässä momentissa mainittu työaikajakson ylityöraja. Myös arkipyhätyöaikajaksolla ylityöraja on tämän mukainen.

Jos työvuoroluettelo on suunnitellaan työaikakorvauksia vapaa-aikana annettavaksi, säännöllinen työaika suunnitellaan vastaavasti vajaaksi. Lisä- tai ylityöraja ei tämän vuoksi alene. Jos työtunteja tehdään työnantajan aloitteesta enemmän kuin oli suunniteltu, vapaa-aikakorvaus siirtyy vastaavalta osin myöhemmin annettavaksi tai siitä suoritetaan rahakorvaus 42 § 1 mom. mukaisesti. Siirtynyttä vapaa-aikakorvausta vastaava työaika on tällöin säännöllistä työaikaa.

Vuorokautista ylityötä muodostuu, jos työvuoroluetteloon suunniteltu vähintään 8 ja enintään 9 tunnin pituinen työvuoro ylittyy, vaikka viikon tai työaikajakson lisä- tai ylityöraja ei ylittyisi.

Jos viikolle tai työaikajaksolle sisältyy poissaolo, lisä- ja ylityöraja määräytyvät 59 § tai 60 § mukaisesti.

3 mom. Lisä- ja ylityö arkipyhäviikolla tai -työaikajaksolla, ei poissaoloa

Täydessä työajassa sellaisella viikolla, jolla on annettu 47 §:ssä tarkoitettua arkipyhälyhennystä, viikoittainen ylityöraja on työvuoroluetteloon merkitty viikkotyöaika (lisätyöraja) lisättynä 2 tunnilla sekä annetun arkipyhälyhennyksen määrällä.

Osa-aikatyössä sellaisella viikolla, jolla on 47 §:ssä tarkoitettu arkipyhä, lisätyöraja on työvuoroluetteloon merkitty viikkotyöaika. Viikoittainen ylityöraja on 38 tuntia 45 minuuttia. Jos on käytössä työaikajakso, lisä- ja ylityötä tarkastellaan työaikajaksokohtaisesti. Lisätyöraja on työvuoroluetteloon merkitty työaikajakson työaika. Ylityöraja on täyden työajan täyden työaikajakson ylityöraja.

Esimerkki 43

- Täysi työaika, ei työaikajaksoa (viikkokohtainen tarkastelu).
- Viikolla on yksi arkipyhä, jonka perusteella työaika on lyhennetty 7 h 20 min.
- Työvuoroluetteloon on merkitty työaika ko. viikolle 29 h 25 min. Tämä tuntimäärä osoittaa lisätyöajan.
- Ylityöraja on 38 h 45 min (29 h 25 min + 2 h + 7 h 20 min = 38 h 45 min).

Esimerkki 44

- Osa-aikatyö, säännöllinen työaika keskimäärin 30 h viikossa, käytössä on 4 viikon työaikajakso.
 - Lisä- ja ylityötä tarkastellaan työaikajaksokohtaisesti.
 - Työaikajaksolla on 2 arkipyhää. Arkipyhälyhennys on $30 : 5 = 6$ h arkipyhää kohden, eli $2 \times 6 \text{ h} = 12 \text{ h}$.
 - Työaikajaksolle suunnitellaan säännöllistä työaika $4 \times 30 \text{ h} - 12 \text{ h} = 108 \text{ h}$, joka osoittaa työaikajakson lisätyöajan.
 - Työaikajakson ylityöraja on 155 h ($4 \times 38 \text{ h} 45 \text{ min}$).
-

59 § Toimistotyöaika, lisä- ja ylityö, ennalta tiedossa oleva poissaolo

1 mom. Lisä- ja ylityö, täysi työaika, ennalta tiedossa oleva poissaolo

Täydessä työajassa sellaisella viikolla, jolla on ennalta tiedossa oleva poissaolo, 56 § 3 momentin taulukon mukainen tuntimäärä osoittaa lisätyöajan. Viikoittainen ylityöraja on lisätyöraja lisättynä 24 minuutilla kutakin työpäivää kohden. Jos käytössä on työaikajakso,

kullekin viikolle työvuoroluetteloon merkitty säännöllinen viikkotyöaika osoittaa lisätyörajan. Viikoittainen ylityöraja on lisätyöraja lisättyinä 24 minuutilla kutakin työpäivää kohden.

Jos työvuoroluetteloon on suunniteltu vapaa-aikana annettavaa työaikakorvausta, 56 § 3 momentin taulukon mukainen työaika osoittaa lisätyörajan. Viikoittainen ylityöraja on lisätyöraja lisättyinä 24 minuutilla kutakin työpäivää kohden. Jos käytössä on työaikajakso, lisätyöraja on työvuoroluetteloon kullekin viikolle merkitty työaika lisättyinä ko. viikolle suunnitellun vapaa-aikakorvauksen määrällä. Viikoittainen ylityöraja on lisätyöraja lisättyinä 24 minuutilla kutakin työpäivää kohden.

Soveltamisohje

24 minuutin lisäys tehdään vain sellaisilta työpäiviltä, joihin sisältyy säännöllistä työaika. Ylityörajaa laskettaessa työpäiväksi katsotaan myös arkipyhä, vapaa-aikakorvauspäivä ja työajantauspäivä riippumatta siitä, sisältävätkö ne säännöllistä työaika.

Esimerkki 45

- Täysi työaika, ei työaikajaksoa (viikkokohtainen tarkastelu).
- Viikolla on yksi ennalta tiedossa oleva poissaolopäivä ja neljä työpäivää.
- 56 § 3 momentin taulukon mukaan viikon säännöllinen työaika on 29 h 24 min. Tämä osoittaa lisätyörajan.
- Jokaiselta viikon työpäivältä (4 kpl) huomioidaan ylityörajan laskennassa 24 minuuttia, eli $4 \times 24 \text{ min} = 1 \text{ h } 36 \text{ min}$
- Ylityöraja on $29 \text{ h } 24 \text{ min} + 1 \text{ h } 36 \text{ min} = 31 \text{ h}$.
- Mikäli työtunteja tehdään viikolla yli 31 h, on kyseessä viikoittainen ylityö, siltä osin kuin ei ole kyse vuorokautisesta ylityöstä.

Esimerkki 46

- Täysi työaika, käytössä on 3 viikon työaikajakso.
- Työaikajakson 2. viikolla on yksi ennalta tiedossa oleva poissaolopäivä. 56 § 3 momentin taulukon mukaan 2. viikolta tulee työaikajaksolle säännöllistä työaika suunniteltavaksi 29 h 24 min.
- Työaikajaksolle suunnitellaan säännöllistä työaika yhteensä $36 \text{ h } 45 \text{ min} + 29 \text{ h } 24 \text{ min} + 36 \text{ h } 45 \text{ min} = 102 \text{ h } 54 \text{ min}$.
- Sillä viikolla, jolla on poissaolo (jakson 2. viikko), viikolle suunniteltu työaika lisättyinä 24 minuutilla työpäivää kohden osoittaa ko. viikon viikoittaisen ylityörajan.
- Muilla jakson viikoilla (1. ja 3. viikko) suunniteltu työaika lisättyinä 2 tunnilla osoittaa ko. viikon viikoittaisen ylityörajan

Esimerkki 47

- Täysi työaika, ei työaikajaksoa (viikkokohtainen tarkastelu).
- Viikolla on yksi ennalta tiedossa oleva poissaolopäivä ja 4 työpäivää. Viikolle on lisäksi suunniteltu 5 tuntia vapaa-aikakorvausta.

- 56 § taulukon mukaan viikon säännöllinen työaika on 29 h 24 min. Tämä osoittaa lisätyörajan.
- Jokaiselta viikon työpäivältä (4 kpl) huomioidaan ylityörajan laskennassa 24 minuuttia, eli $4 \times 24 \text{ min} = 1 \text{ h } 36 \text{ min}$
- Ylityöraja on $29 \text{ h } 24 \text{ min} + 1 \text{ h } 36 \text{ min} = 31 \text{ h}$.
- Työvuoroluetteloon suunnitellaan 24 h 24 min työaika ja 5 tuntia vapaa-aikakorvausta.
- Jos ko. viikolla tehtäisiin työtä yli 24 h 24 min, 5 ensimmäistä tuntia olisi säännöllistä työaika ja vastaava määrä vapaa-aikakorvausta siirtyä myöhemmin annettavaksi. 29 h 24 minuuttia ylittävä työ on lisätyötä ylityörajaan 31 h saakka. Vasta 31 h ylittävä työ on viikoittaisena ylityönä korvattavaa, siltä osin kuin kyse ei ole vuorokautisesta ylityöstä.

2 mom.

Lisä- ja ylityö, osa-aikatyö, ennalta tiedossa oleva poissaolo

Osa-aikatyössä sellaisella viikolla, jolla on ennalta tiedossa oleva poissaolo, 56 § 3 momentin taulukon mukaisesti laskettu osa-aikaisen työntekijän työaika osoittaa lisätyörajan. Ylityöraja on 56 § 3 momentin mukainen täyden työajan tuntimäärä lisätynä 24 minuutilla työpäivää kohden.

Jos osa-aikatyössä on käytössä **työaikajakso** ja työaikajaksolla on ennalta tiedossa oleva poissaolo:

- työaikajakson **lisätyöraja** lasketaan seuraavasti:
 - poissaolon sisältävän viikon osalta 56 § 3 momentin taulukon mukaisesti laskettu osa-aikaisen työntekijän viikon työaika
 - lisätynä jakson muille viikoille suunnitellulla säännöllisellä työajalla.
- työaikajakson **ylityöraja** lasketaan seuraavasti:
 - poissaolon sisältävän viikon täyden työajan mukainen työaika 56 § 3 momentin taulukosta
 - lisätynä 24 minuutilla kutakin poissaolon sisältävän viikon työpäivää kohden
 - lisätynä 38 tunnilla 45 minuutilla kutakin jakson sellaista viikkoa kohden, jolla ei ole poissaoloa.

Jos työvuoroluetteloon on suunniteltu vapaa-aikana annettavaa työaikakorvausta, lisä- ja ylityöraja eivät muutu.

Esimerkki 48

- Osa-aikainen, säännöllinen työaika keskimäärin 30 h viikossa, käytössä on 4 viikon työaikajakso. Osa-aikaprosentti on 81,63 %.
- Lisä- ja ylityötä tarkastellaan työaikajaksokohtaisesti.
- Työaikajakson 2. viikolla on yksi ennalta tiedossa oleva poissaolopäivä ja 4 työpäivää
- 56 § taulukon mukaan 2. viikolta säännöllinen työaika täydessä työajassa on 29 h 24 min. Osa-aikaisen työntekijän säännöllinen työaika viikolta on $81,63 \% \times 29 \text{ tunnista } 24 \text{ minuutista} = 24 \text{ h}$.

- Lisätyöraja on työaikajaksolle suunniteltu työaika, eli $30\text{ h} + 24\text{ h} + 30\text{ h} + 30\text{ h} = 114\text{ h}$.
 - Jokaiselta työaikajakson 2. viikon työpäivältä (4 kpl) huomioidaan ylityörajan laskennassa 24 minuuttia, eli $4 \times 24\text{ min} = 1\text{ h } 36\text{ min}$.
 - Ylityöraja on $29\text{ h } 24\text{ min} + 1\text{ h } 36\text{ min} + 3 \times 38\text{ h } 45\text{ min} = 147\text{ h } 15\text{ min}$.
-

3 mom. **Lisä- ja ylityö arkipyhäviikolla tai -työaikajaksolla, ennalta tiedossa oleva poissaolo**

Täydessä työajassa sellaisella viikolla, jolla on annettu 47 §:ssä tarkoitettua arkipyhälyhennystä ja jolla on ennalta tiedossa oleva poissaolo, lisätyöraja on työvuoroluetteloon merkitty tuntimäärä. Viikoittainen ylityöraja on tällaisella viikolla työvuoroluetteloon merkitty työaika lisättynä 24 minuutilla kutakin työpäivää kohden ja lisättynä annetun arkipyhälyhennyksen määrällä.

Osa-aikatyössä arkipyhäviikolla, jolla on ennalta tiedossa oleva poissaolo, lisätyöraja on 56 § 3 momentin taulukon mukaisesti laskettu osa-aikaisen työntekijän työaika vähennettynä arkipyhälyhennyksellä. Viikoittainen ylityöraja on 56 § 3 momentin taulukon mukainen täyden työajan tuntimäärä lisättynä 24 minuutilla kutakin viikon työpäivää kohden.

Jos osa-aikatyössä on käytössä **työaikajakso**, työaikajakson **lisätyöraja** on työvuoroluetteloon merkitty työaikajakson työaika.

Työaikajakson **ylityöraja** lasketaan seuraavasti arkipyhäajaksolla:

- poissaolon sisältävän viikon täyden työajan mukainen työaika 56 § taulukosta
- lisättynä 24 minuutilla kutakin poissaolon sisältävän viikon työpäivää kohden
- lisättynä 38 tunnilla 45 minuutilla kutakin jakson sellaista viikkoa kohden, jolla ei ole poissaoloa.

60 § Toimistotyöaika, lisä- ja ylityö, yllättävä poissaolo

1 mom. **Lisä- ja ylityö, täysi työaika, yllättävä poissaolo**

Jos poissaolo ei ole ollut tiedossa työvuoroluetteloa laadittaessa tai viimeistään 7 päivää ennen viikon tai työaikajakson alkua, on kyseessä yllättävä poissaolo. Tällöin noudatetaan poissaolon sattua viikolle tai työaikajaksolle vahvistettua työvuoroluetteloa siten, että kullakin viikolla poissaoloajan ulkopuolelle suunniteltu työaika osoittaa lisätyörajan. Viikoittainen ylityöraja on lisätyöraja lisättynä 24 minuutilla kutakin viikon työpäivää kohden.

Jos työvuoroluetteloon on suunniteltu vapaa-aikana annettavaa työaikakorvausta, lisätyöraja on poissaolon ulkopuolelle suunniteltu

työaika lisättyinä poissaolon ulkopuolelle suunnitellun vapaa-aikakorvauksen määrällä. Viikoittainen ylityöraja on lisätyöraja lisättyinä 24 minuutilla kutakin viikon työpäivää kohden.

Soveltamisohje

24 minuutin lisäys tehdään vain sellaisilta työpäiviltä, joihin sisältyy säännöllistä työaika. Ylityörajaa laskettaessa työpäiväksi katsotaan myös arkipyhä, vapaa-aikakorvauspäivä ja työajantasauspäivä riippumatta siitä, sisältävätkö ne säännöllistä työaika.

Esimerkki 49

- Täysi työaika, ei työaikajaksoa (viikkokohtainen tarkastelu)
- Viikolle tulee yllättävä poissaolo kahden päivän ajalle ja poissaolon ulkopuolelle jää kolme (3) työpäivää.
- Viikolle oli suunniteltu säännöllistä työaika 36 h 45 min. Poissaolopäivien ajalle jää suunniteltua säännöllistä työaika yhteensä 16 h.
- Lisätyöraja on poissaolon ulkopuolelle suunniteltu työaika (36 h 45 min – 16 h = 20 h 45 min).
- Jokaiselta viikon työpäivältä (3 kpl) huomioidaan ylityörajan laskennassa 24 minuuttia, eli $3 \times 24 \text{ min} = 1 \text{ h } 12 \text{ min}$
- Viikon ylityörajaksi muodostuu $20 \text{ h } 45 \text{ min} + 1 \text{ h } 12 \text{ min} = 21 \text{ h } 57 \text{ min}$.
- Jos viikolla tehtäisiin enemmän kuin 20 h 45 min työaika, se on lisätyönä korvattavaa ylityörajaan 21 h 57 min saakka, siltä osin kuin kyse ei ole vuorokautisesta ylityöstä.

Esimerkki 50

- Täysi työaika, käytössä on 3 viikon työaikajakso.
- Työaikajakson 1. viikolle tulee yllättävä poissaolo kahden päivän ajalle ja poissaolon ulkopuolelle jää kolme (3) työpäivää.
- Työaikajakson 1. viikolle oli suunniteltu säännöllistä työaika yhteensä 40 h. Poissaolopäivien ajalle jää suunniteltua säännöllistä työaika yhteensä 16 h.
- Ko. viikon lisätyöraja on poissaolon ulkopuolelle suunniteltu työaika (40 h – 16 h = 24 h).
- Ko. viikon viikoittainen ylityöraja on poissaoloajan ulkopuolelle suunniteltu työaika lisättyinä 24 minuutilla kutakin viikon työpäivää kohden.
- Jokaiselta viikon työpäivältä (3 kpl) huomioidaan ylityörajan laskennassa 24 minuuttia, eli $3 \times 24 \text{ min} = 1 \text{ h } 12 \text{ min}$.
- Ylityöraja on $24 \text{ h} + 1 \text{ h } 12 \text{ min} = 25 \text{ h } 12 \text{ min}$.
- Jos viikolla tehtäisiin enemmän kuin 24 tuntia työaika, se on lisätyönä korvattavaa ylityörajaan 25 h 12 min saakka, siltä osin kuin kyse ei ole vuorokautisesta ylityöstä.

2 mom. Lisä- ja ylityö, osa-aikatyö, yllättävä poissaolo

Osa-aikatyössä sellaisella viikolla, jolla on yllättävä poissaolo, poissaoloajan ulkopuolelle suunniteltu työaika osoittaa lisätyöajan. Ylityöraja on täyden työajan ylityöraja vähennettynä poissaolon ajalle suunniteltujen työtuntien määrällä ja 24 minuutilla kutakin viikon työpäivää kohden.

Jos työvuoroluettelo on suunniteltu vapaa-aikana annettavaa työaikakorvausta, lisätyöraja on poissaolon ulkopuolelle suunniteltu työaika lisättyinä poissaolon ulkopuolelle suunnitellun vapaa-aikakorvauksen määrällä. Ylityöraja ei muutu vapaa-aikakorvauksen vuoksi.

Esimerkki 51

- Osa-aikatyö, säännöllinen työaika on 30 h viikossa. Käytössä ei ole työaikajaksoa.
- Lisä- ja ylityötä tarkastellaan viikkokohtaisesti.
- Työvuoroluettelo on viikolle suunniteltu 30 h säännöllistä työaikaa. Ylityöraja on täyden työajan ylityöraja 38 h 45 min.
- Viikolle tulee yllättävä poissaolo yhdelle päivälle. Poissaolopäivän ajalle on suunniteltu säännöllistä työaikaa 6 tuntia. Poissaolon ulkopuolelle jää neljä (4) työpäivää.
- Lisätyöraja on poissaoloajan ulkopuolelle suunniteltu työaika (30 h – 6 h = 24 h).
- Viikon poissaolopäivältä (1 kpl) vähennetään ylityörajan laskennassa 24 minuuttia
- Ylityöraja on 38 h 45 min – 6 h – 24 min = 32 h 21 min.

3 mom. Lisä- ja ylityö arkipyhäviikolla tai -työaikajaksolla, yllättävä poissaolo

Täydessä työajassa sellaisella viikolla, jolla on annettu 47 §:ssä tarkoitettua arkipyhälyhennystä ja jolla on yllättävä poissaolo, poissaolon ulkopuolelle suunniteltu työaika osoittaa lisätyöajan. Viikoittainen ylityöraja alenee poissaolon ajalle suunniteltujen tuntien määrällä ja 24 minuutilla kutakin yllättävää poissaolopäivää kohden.

Osa-aikatyössä arkipyhäviikolla, jolla on yllättävä poissaolo, poissaoloajan ulkopuolelle suunniteltu työaika osoittaa lisätyöajan. Viikoittainen ylityöraja alenee poissaolon ajalle suunniteltujen työtuntien määrällä ja 24 minuutilla kutakin yllättävää poissaolopäivää kohden.

Jos osa-aikatyössä on käytössä **työaikajakso**, työaikajakson **lisätyöraja** on poissaolon ulkopuolelle suunniteltu työaikajakson työaika. **Ylityöraja** on täyden työajan täyden työaikajakson ylityöraja, joka alenee poissaolon ajalle suunniteltujen tuntien määrällä ja 24 minuutilla kutakin yllättävää poissaolopäivää kohden.

61 § Toimistotyöaika, ylityön korvaaminen

Ylityöstä maksetaan rahakorvauksena

- 50 prosentilla korotettu tuntipalkka 2 ensimmäiseltä **vuorokautiselta** ylityötunnilta ja 100 prosentilla korotettu tuntipalkka kultakin seuraavalta vuorokautiselta ylityötunnilta
- 50 prosentilla korotettu tuntipalkka **viikoittaisen** ylityön 5 ensimmäiseltä tunnilta ja 100 prosentilla korotettu palkka kultakin seuraavalta viikoittaiselta ylityötunnilta

tai annetaan vastaavasti korotettu vapaa-aika säännöllisenä työaikana.

B3 Jaksotyöaika

62 § Jaksotyöajan soveltaminen

Jaksotyöaikaa koskevia määräyksiä voidaan soveltaa työaikalain 7 §:ssä mainituissa töissä ja toimintayksiköissä sekä satamissa ja pesuloissa.

Soveltamisohje

Työaikalain 7 §:n mukaisia töitä ja toimintayksiköitä ovat mm. sairaalat, huoltolaitokset, koko vuorokauden toimivat lasten päiväkodit, koko vuorokauden toimivat vammaisten asuntolat sekä vanhusten palvelutalot ja vastaavat.

Jos sinänsä työaikalain 7 §:n soveltamisalaan kuuluvassa työssä ei ole tarpeen teettää yötyötä, voidaan työnantajan harkinnan mukaan käyttää joko yleis- tai jaksotyöaikaa. Työnantaja valitsee sen työaikajärjestelmän, joka toiminnan ja työtehtävien suorittamisen kannalta on tarkoituksenmukaisin. Sopimuksen mukaisesti työaikajärjestelmästä toiseen siirryttäessä on kuultava ennen päätöksen tekemistä niitä työntekijöitä, joita muutos koskee.

63 § Jaksotyö, täysi työaikajakso, täysi työaika

Kun työntekijän työaika on järjestetty työaikalain 7 §:n mukaiseksi jaksotyöksi, määräytyy säännöllinen täysi työaika eripituisissa työaikajaksoissa seuraavasti:

| Työaikajakson pituus, viikkoa | Säännöllinen täysi työaika työaikajaksossa |
|-------------------------------|--|
| 2 | 77 h 30 min |
| 3 | 116 h 15 min |
| 4 | 155 h |
| 5 | 193 h 45 min |
| 6 | 232 h 30 min |

Soveltamisohje

Arkipyhän vaikutus jaksotyön työaikaan, katso edellä 47 § ja sen esimerkit.

Työnantaja valitsee käytettävän työaikajakson pituuden. Työvuoroluettelo on laadittava koko työaikajaksoksi ja annettava tiedoksi ennen jakson alkua tämän luvun 33 §:n mukaisesti.

Jaksotyössä ei ole määrätty viikoittaisen ja vuorokautisen työajan pituutta, mutta työaikaa järjestettäessä on otettava huomioon työaikalain säännökset vuorokausilevosta (TAL 29 §) ja tämän työehtosopimuksen määräykset viikoittaisesta vapaa-ajasta ja sen vaikutuksesta työvuorojen suunnitteluun (30 §).

Järjestettäessä osa-aikatyöntekijän työaika voidaan jaksotyössä käyttää enintään 12 viikon tasoittumisjaksoa. Silloinkin työvuoroluettelo on pääsääntöisesti laadittava koko tasoittumisjakson ajaksi.

Esimerkki 52

Työntekijän kanssa on sovittu, että hänen keskimääräinen viikoittainen työaikansa on 20 h viikossa (51,61 %) täyden säännöllisen työajan ollessa 38 h 45 min viikossa. Jos työssä noudatetaan esimerkiksi kolmen viikon työaikajaksoa, on hänen säännöllinen osa-aikatyöaikansa 60 h (suunnitteluraja, lisätyöraja) työaika-jaksossa.

64 § Jaksotyöaika, keskeytynyt jakso

1 mom. Jaksotyöaika, työaikajakson keskeytyminen

Mikäli työaikajakso keskeytyy työsuhteen alkamisen tai päättymisen, vuosiloman, työloman tai lomautuksen johdosta, sovelletaan näitä keskeytyneen työaikajakson lisä- ja ylityömääräyksiä.

2 mom. Jaksotyöaika, ennalta tiedossa oleva ja yllättävä keskeytys

Jos työvuoroluetteloa laadittaessa on tiedossa tässä momentissa tarkoitettu keskeytys, suunnitellaan työaika työvuoroluetteloon tämän työehtosopimuksen 65 §:n mukaisesti (suunnitteluraja, ylityöraja).

Mikäli keskeytys tulee tietoon työvuoroluettelon laadinnan ja tiedoksiannon (33 §) jälkeen, mutta viimeistään 5 päivää ennen työaikajakson alkua, muutetaan suunniteltu työvuoroluettelo 65 §:n mukaiseksi. Jos keskeytys tulee tietoon tämän jälkeen, on kyseessä yllättävä keskeytys.

Soveltamisohje

Keskeytys on joko ennalta tiedossa oleva, jolloin noudatetaan tämän työehtosopimuksen 65 §:n määräyksiä tai yllättävä, jolloin noudatetaan 67 §:n määräyksiä.

Jos keskeytys tulee tietoon myöhemmin kuin 5 päivää ennen työaikajakson alkua, on kyseessä yllättävä keskeytys. Silloin noudatetaan tiedoksi annettua työvuoroluetteloa siten, kuin jäljempänä 67 ja 68 §:ssä on määrätty.

Työajan tasauspäivät eivät ole tässä tarkoitettuja keskeytyspäiviä.

65 § Jaksotyöaika, ennalta tiedossa oleva keskeytys

1 mom. Jaksotyöaika, ennalta tiedossa oleva keskeytys, säännöllinen täysi työaika

Jos työaikajaksoon sisältyvällä työviikolla on edellä 64 §:ssä määritelty ennalta tiedossa oleva keskeytys, suunnitellaan siltä viikolta työaikaa työaikajaksolle seuraavasti:

| Keskeytyspäiviä viikossa | Jaksolle työaikaa ko. viikolta |
|--------------------------|--------------------------------|
| 1 | 32 h 24 min |
| 2 | 24 h 18 min |
| 3 | 16 h 12 min |
| 4 | 8 h 6 min |
| 5-7 | - |

Esimerkki 53

- Työntekijälle vahvistetaan vuosilomaa 2 päivää kolmen viikon työaikajakson yhdelle viikolle. Siltä viikolta työaikajaksolle merkitään työaikaa 24 h 18 min.
- Kahdelta muulta viikolta työaikaa tulee 77 h 30 min (2 x 38 h 45 min = 77 h 30 min).
- Koko työaikajakson työaika on siten 101 h 48 min. (77 h 30 min + 24 h 18 min = 101 h 48 min), mikä osoittaa myös jakson ylityörajan.
- Harkinnanvaraisen työloman myöntämisestä on määräykset 102 §:n 3 momentissa.

2 mom. Jaksotyöaika, osa-aikatyön ennalta tiedossa oleva keskeytys

Osa-aikatyössä keskeytyneen jakson työaika on samassa suhteessa 1 momentissa mainittuun työaikaan, kuin säännöllinen osa-aika-aikaa on täyteen työaikaan.

Esimerkki 54

- Työntekijän säännöllinen osa-aikatyöaika on keskimäärin 20 h viikossa eli 51,61 prosenttia täydestä työajasta.
- Hänen työaikansa viikolla, jolla on 3 keskeytyspäivää, on 51,61 prosenttia 16 tunnista 12 minuutista = 8 h 22 min.
- Jos työntekijä tekee työtä 3 viikon jaksossa, on hänen työaikansa näin keskeytyneellä jaksolla 48 tuntia 22 minuuttia (2 x 20 h + 8 h 22 min = 48 h 22 min).

66 § Jaksotyöaika, ennalta tiedossa oleva keskeytys arkipyhäjaksolla

Jos työaikajaksoon sisältyy edellä 47 §:ssä tarkoitettu työaika lyhentävä arkipyhä, tämän luvun 65 §:n 1 momentin mukaista keskeytyneen jakson työaika lyhennetään arkipyhälyhennyksellä silloin, kun arkipyhä ei ole keskeytyksen aikana. Osa-aikatyöaika lyhennetään vastaavasti samoin edellytyksin.

Työaikakorvaukset, ks. edellä 34 §.

67 § Jaksotyöaika, yllättävä keskeytys

1 mom. Jaksotyöaika, ylityöraja

Jos keskeytys ei ole ollut tiedossa työvuoroluetteloa laadittaessa tai viimeistään 5 päivää ennen työaikajakson alkua, noudatetaan keskeytyksen sattuessa työaikajaksolle vahvistettua työvuoroluetteloa, jolloin keskeytysajan ulkopuolelle suunniteltu työaika osoittaa täyden työajan ylityörajan. Myös osa-aikatyössä ylityöraja on täyden työajan täyden työaikajakson ylityöraja.

Esimerkki 55

- Osa-aikatyössä, jota tehdään 4 viikon työaikajaksossa, ylityöraja on myös yllättäen keskeytyneellä jaksolla 155 tuntia (4 x 38 h 45 min = 155 h).
- Työvuoroluetteloon suunnitellun työajan ja ylityörajan välinen aika on lisätyötä.

2 mom. Jaksotyöaika, vajaaksi suunniteltu työaika täydessä työajassa

Jos työvuoroluetteloon on suunniteltu vapaa-aikana annettavaa työaikakorvausta työaikajaksolla, joka keskeytyy yllättäen, ylityöraja on työvuoroluetteloon keskeytyksen ulkopuolelle merkitty työaika lisättynä suunnitellun vapaan määrällä. Osa-aikatyössä se osoittaa lisätyörajan.

Esimerkki 56

- Työntekijälle on suunniteltu annettavaksi 8 tuntia vapaa-aikakorvausta työaikajaksolla.
- Työaikajakso keskeytyy yllättäen, jolloin ylityörajan osoittaa keskeytyksen ulkopuolelle suunniteltu työaika lisättynä 8 tunnilla.
- Työntekijä tekeekin työaikajakson aikana yhden ylimääräisen 10 tunnin työpäivän. Tästä työajasta on 2 tuntia ylityötä (ylittää laske-
tun ylityörajan), mikä korvataan 50 prosentilla korotettuna. Vapaa-aikahyvitys (8 h) jää saamatta ja vastaava vapaa annetaan seuraavalla työaikajaksolla tai korvataan rahana tämän työehtosopimuksen 42 §:n mukaisesti.

68 § Jaksotyöaika, yllättävä keskeytys arkipyhäjaksolla

1 mom. Jaksotyöaika, lisätyöraja ja ylityöraja täydessä työajassa

Täyden säännöllisen työajan keskeytyessä yllättäen arkipyhäjaksolla keskeytyksen ulkopuolelle suunniteltu työaika osoittaa lisätyörajan. Ylityöraja saadaan lisäämällä lisätyörajaan arkipyhälyhennyksen määrä 7 tuntia 45 minuuttia kutakin arkipyhää kohden.

Myös osa-aikatyössä keskeytyksen ulkopuolelle suunniteltu työaika osoittaa lisätyörajan.

Soveltamisohje

Ylityöraja on sama kuin täyden työajan täyden työaikajakson ylityöraja.

Esimerkki 57

- Täydessä työajassa 3 viikon työaikajakso, johon sisältyy yksi arkipyhä, keskeytyy yllättäen 3 päiväksi.
- Muulle kuin keskeytysajalle on suunniteltu työaika 92 h.
- Suunniteltu työaika, 92 h, osoittaa lisätyörajan; ylityöraja on 99 h 45 minuuttia (92 h + 7 h 45 min = 99 h 45 min).

2 mom. Jaksotyöaika, yllättävä keskeytys arkipyhäviikolla, työvuoroluettelo suunniteltu vajaaksi, lisä- ja ylityöraja

Jos työvuoroluettelon työajassa on suunniteltu vapaa-aikana annettava työaikakorvausta, lisätyörajan osoittaa työvuoroluettelo muulle kuin keskeytysajalle suunniteltu työaika lisättyinä suunnitellulla työaikahyvityksen määrällä. Ylityöraja saadaan lisäämällä lisätyörajaan arkipyhälyhennyksen määrä, 7 tuntia 45 minuuttia, kutakin työaikajaksoilla keskeytyksen ulkopuolella olevaa arkipyhää kohden. Saamatta jäänyt vapaa-aikakorvaus maksetaan tämän työehtosopimuksen 40 §:n 3 momentin mukaisesti.

69 § Jaksotyöaika, lisätyökorvaus

1 mom. Jaksotyöaika, lisätyön määritelmä

Lisätyötä on työnantajan aloitteesta tehty työ, joka ylittää säännöllisen työajan, mutta ei ole ylityötä.

2 mom. Jaksotyöaika, lisätyökorvauksen määrä

Lisätyökorvauksena maksetaan yksinkertainen tuntipalkka kultakin lisätyötunnilta tai annetaan vastaava vapaa säännöllisenä työaikana.

Soveltamisohje

Täyttä työaika tekeväille voi lisätyötä jaksotyöajassa muodostua vain arkipyhäviikoilla tai -jaksoissa.

Osa-aikatyössä lisätyötä on säännöllisen osa-aikatyön ja ylityörajan välinen aika. Ylityöraja ei alene arkipyhäviikolla tai arkipyhäjaksossa.

70 § Jaksotyöaika, ylityökorvaus

1 mom. Jaksotyöaika, ylityön määritelmä

Ylityötä on työnantajan aloitteesta tehty työ, joka ylittää edellä jaksotyömääräyksissä annetut ylityörajat.

Soveltamisohje

Jaksotyöajassa ei ole vuorokautista tai viikoittaista ylityörajaa, vaan ainoastaan työaikajakson ylityöraja ja ylityö.

2 mom. Jaksotyöaika, ylityökorvauksen määrä

Ylityökorvauksena suoritetaan

- 50 prosentilla korotettu tuntipalkka
 - 2 viikon työaikajakson 12 ensimmäiseltä ylityötunnilta
 - 3 viikon työaikajakson 18 ensimmäiseltä ylityötunnilta
 - 4 viikon työaikajakson 24 ensimmäiseltä ylityötunnilta
 - 5 viikon työaikajakson 30 ensimmäiseltä ylityötunnilta
 - 6 viikon työaikajakson 36 ensimmäiseltä ylityötunnilta
- 100 prosentilla korotettu tuntipalkka tämän ylittävältä ajalta

tai annetaan vastaavasti korotettu vapaa säännöllisenä työaikana.

71 § Jaksotyöaika, lyhyet työsuhteet

1 mom. Jaksotyöaika, ylityöraja lyhyissä työsuhteissa

Tämän pykälän määräyksiä noudatetaan lyhyessä työsuhteessa, joka ei kestä yhtään kokonaista käytössä olevaa työaikajaksoa.

Soveltamisohje

Koko käytössä olevan työaikajakson kestävässä lyhyessä työsuhteessa noudatetaan edellä 63–70 §:ssä olevia jaksotyön määräyksiä.

2 mom. Jaksotyöaika, lyhytaikainen työsuhde, ylityörajataulukko

Ylityötä on työaika, joka ylittää seuraavat ylityörajat kalenteriviikossa:

| Työsuhteen kesto, päivää viikossa | Ylityöraja |
|-----------------------------------|-------------|
| 1 | 8 h 6 min |
| 2 | 16 h 12 min |
| 3 | 24 h 18 min |
| 4 | 32 h 24 min |
| 5 ja yli | 38 h 45 min |

3 mom. Jaksotyöaika, ylityökorvaus lyhyessä työsuhteessa

Ylityökorvauksena suoritetaan 50 prosentilla korotettu tuntipalkka kunkin kalenteriviikon 6 ensimmäiseltä ylityötunnilta ja tämän ylittäviltä tunneilta 100 prosentilla korotettu tuntipalkka.

Esimerkki 58

- Käytössä on 4 viikon työaikajakso.
- Työntekijän sijaisuus kestää tästä ajasta 2 täyttä kalenteriviikkoa ja 3 päivää.
- Ylityöraja (suunnitteluraja) on 38 h 45 min viikkoa kohden ja vajaalta viikolta 24 h 18 min.
- Sijaisuuden ajalle voidaan siis suunnitella työtä 101 h 48 min. (38 h 45 min + 38 h 45 min + 24 h 18 min = 101 h 48 min).
- Työntekijän toteutunut työaika on ollut 114 h 18 min, josta ylityötä ensimmäisellä täydellä viikolla on 2 h, toisella täydellä viikolla 4 h ja vajaalla viikolla 6 h 30 min.
- Ensimmäisen ja toisen viikon ylityö on alle 6 h eli ylityö korvataan 50 prosentilla korotettuna. Kolmannella (vajaalla viikolla) ylityötä on 6 h 30 minuuttia, joten 6 tuntia korotetaan 50 prosentilla ja 30 minuuttia 100 prosentilla.

Esimerkki 59

- Käytössä on kolmen viikon työaikajakso.
 - Työntekijän sijaisuus kestää ensimmäisen viikon torstaista toisen viikon keskiviikkoon.
 - Ylityöraja on ensimmäisellä viikolla 32 h 24 min ja toisella viikolla 24 h 18 min.
 - Työntekijä on tehnyt ensimmäisellä viikolla työtä 40 h 24 min ja toisella viikolla 26 h 18 min.
 - Ylityötä on siten syntynyt ensimmäisellä viikolla 8 h, joista 6 ensimmäistä ylityötuntia maksetaan 50 prosentilla ja 2 viimeistä ylityötuntia 100 prosentilla korotettuna. Toisen viikon 2 ylityötuntia korotetaan 50 prosentilla.
-

Vuosiloma

A Yleiset määräykset

72 § Vuosilomaluvun soveltamisala ja oikeus vuosilomaan

1 mom. Vuosilomaoikeus

Työntekijällä on oikeus vuosilomaan tämän luvun määräysten mukaisesti.

Pöytäkirjamerkintä

30.9.2007 saakka määräytyvään vuosilomaan tai lomakorvaukseen sovelletaan siihen saakka voimassa olleita määräyksiä.

Soveltamisohje

Tämän luvun määräykset korvaavat vuosilomalain säännökset, jollei jäljempänä ole erikseen toisin määrätty. Toisin kuin vuosilomalaissa, tämän työehtosopimuksen vuosilomamääräykset perustuvat 5-päiväiseen työviikkoon.

2 mom. Vuosilomalain soveltaminen

Vuosilomalaista (162/2005) tulevat sovellettaviksi tämän luvun määräysten lisäksi seuraavat säännökset:

1 § (soveltamisala), 2 § (soveltamisalarajaukset), 3 § (säännösten pakottavuus), 5 §:n 2 momentti (ansainnan keskeytymättömyys), 8 § 2 momentti (työntekijän oikeus vapaaseen toistuvien määräaikaisten työsopimusten perusteella), 28 § (vuosilomapalkkalaskelma), 29 § (vuosilomakirjanpito), 30 § (poikkeaminen työehtosopimuksella), 35 § (nähtävänä pito), 36 § (työneuvoston lausunto), 37 § (valvonta), 38 § (rangaistussäännökset), 39 § (voimaantulo) ja 40 § (siirtymäsäännökset).

3 mom. Vuosilomaoikeus siirryttäessä välittömästi työsuhteesta toiseen

Jos työntekijä siirtyy saman työnantajan palveluksessa välittömästi työsuhteesta toiseen, hänellä on oikeus vuosilomaan tämän luvun mukaisesti myös kulumassa olevan lomanmääräytymisvuoden siirtymistä edeltävältä ajalta.

Soveltamisohje

Jos tuntipalkkaisten työehtosopimuksen (TTES) piiriin kuuluva työntekijä siirtyy kesken lomanmääräytymisvuotta välittömästi (ilman yhdenkään kalenteripäivän keskeytystä) kuukausipalkkaiseksi työntekijäksi, hänellä on oikeus vuosilomaan tai lomakorvaukseen tämän luvun mukaisesti myös siirtymistä edeltävältä saman lomanmääräytymisvuoden ajalta. Vastaavasti, jos työntekijä siirtyy välittömästi tuntipalkkaisten työehtosopimuksen piiriin, vuosiloma ja lomakorvaus määräytyvät tuntipalkkaisten työehtosopimuksen mukaan. Vuosilomasta vähennetään ennen siirtymistä mahdollisesti pidetty saman lomanmääräytymisvuoden loma. Tuntipalkkasopimuksen (TTES) mukainen lomakorvaus sisältää myös lomarahaa. Ks. 86 § 4 momentti.

4 mom. Vuosilomaetuuksien siirtyminen seuraavaan työsuhteeseen

Mikäli ennen työsuhteen päättymistä sovitaan uudesta työsuhteesta, työnantaja ja työntekijä voivat samalla sopia, että ennen ensimmäisen työsuhteen päättymistä kertyneet vuosilomaetuuudet lomarahaa lukuun ottamatta siirretään annettavaksi seuraavan työsuhteen aikana. Sopimus on tehtävä kirjallisesti.

Soveltamisohje

Sopimus voi koskea myös lomaetuuksien siirtoa useammasta työsuhteesta myöhemmin pidettäväksi, kunhan uudesta työsuhteesta on sovittu aina ennen voimassa olevan työsuhteen päättymistä. Sopimus loman siirtämisestä tehdään kirjallisesti ja liitetään vuosilomakirjanpitoon. Etuudet siirtyvät ansaitun mukaisina.

Mikäli on sovittu jäljempänä 84 §:n 3 momentissa tarkoitetun lomakorvauksen siirtämisestä, siirretty lomakorvaus maksetaan sen suuruisena kuin se olisi maksettu sen työsuhteen perusteella, josta se on siirretty. Lomarahaa ei voida sopia siirrettäväksi, vaan mahdollinen lomarahaa maksetaan aina kunkin työsuhteen päättyessä.

Jos vuosilomaetuuksien siirtämisestä tehdyn sopimuksen ja työsuhteen päättymisen jälkeen selviää, että työsuhteesta raukeaa eikä uusi työsuhteeseen alakaan, kertyneet vuosilomaetuuudet erääntyvät maksettavaksi vaadittaessa.

5 mom. Opettajana toimivan vuosiloma

Työntekijältä, jolla on oikeus vuosilomaan ja joka siirtyy hoitaakseen saman työnantajan palveluksessa opettajan tehtävää, johon ei kuulu oikeutta vuosilomaan, vähennetään ko. aikaan sisältyvä laskennallisen vuosiloman aika hänen edellisenä lomanmääräytymisvuotena ansaitsemastaan vuosilomasta.

Soveltamisohje

Opettajan siirtyessä hoitamaan tehtävää, johon liittyy vuosiloma-oikeus, noudatetaan Avaintyöntekijät AVAINTA ry:n opetusalan työehtosopimuksen (AVAINOTES) yleisen osan 19 §:ää.

73 § Vuosiloman peruskäsitteet

Lomanmääräytymisvuosi on 1.4. alkava ja 31.3. päättyvä ajanjakso.

Lomavuosi on se kalenterivuosi, jonka aikana lomanmääräytymisvuosi päättyy.

Kesäloma on lomakaudella (2.5.–30.9.) annettava lomanosa.

Talviloma on lomakauden ulkopuolisena aikana (1.10.–30.4.) annettava lomanosa.

Täysi lomanmääräytymiskuukausi on tämän luvun 74 §:n mukainen vuosilomaan oikeuttava kalenterikuukausi.

Vuosilomapäiviä ovat tämän luvun 76 §:n mukaan ansaitut vuosilomapäivät, jotka kuluvat vuosilomaa annettaessa 77 §:n mukaan.

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

74 § Täysi lomanmääräytymiskuukausi

Täysi lomanmääräytymiskuukausi on lomanmääräytymisvuoden sellainen kalenterikuukausi, jonka aikana yhtäjaksoinen työsuhde on kestänyt vähintään 16 kalenteripäivää ja jona aikana työntekijä on ollut työssä vähintään 35 työtuntia tai 14 työpäivää.

Soveltamisohje

Myös jäljempänä 75 §:ssä mainittu työssäoloajan veroinen aika luetaan mukaan arvioitaessa työsuhteen yhtäjaksoista kestoja. Kussakin työssäolon veroisessa päivässä katsotaan olevan työtunteja se määrä, joka siinä olisi ollut, jos työntekijä olisi tuona päivänä ollut työssä.

Esimerkki 60

14 työpäivän sääntöä tarvitaan vain niissä harvoissa tapauksissa, jolloin työsuhde jatkuu vähintään 16 kalenteripäivää kalenterikuukaudessa, ja siihen sisältyy 14 työpäivää, mutta siihen ei sisälly 35 työtuntia. Jos työntekijä esimerkiksi työskentelee vain 2 tuntia päivässä 14 päivänä kuukaudessa eli yhteensä 28 tuntia, on kuukausi täysi lomanmääräytymiskuukausi 14 päivän säännön perusteella, vaikka 35 työtunnin ehto ei täytykään.

75 § Työssäoloajan veroinen aika

Työssäolon veroista aikaa ovat edellä 74 §:ssä tarkoitettuja vuosilomaan oikeut-
tavia kalenterikuukausia laskettaessa ne ajat, joina työntekijä on estynyt teke-
mästä työtään ollessaan

- 1) vuosilomalla tai tämän työehtosopimuksen 85 §:n 1 momentin tai vuosiloma-
lain 8 §:n 2 momentin mukaisella vapaalla
- 2) sairauslomalla, jolta hänellä on tai olisi ollut ehdoton oikeus palkkaan

Soveltamisohje

Tätä kohtaa sovelletaan myös, jos työntekijä on sairausajan palkan sijasta saa-
nut tapaturma- tai muuta korvausta työkyvyttömyysajalta, jolta hänellä olisi eh-
doton oikeus sairausajan palkkaan.

- 3) työ sopimuslain (55/2001) 4 luvun 1 §:ssä säädettyllä erityisäitiys-, äitiys-,
isyys- tai vanhempainvapaalla, 6 §:ssä säädettyllä tilapäisellä hoitovapaalla
tai 7 §:ssä säädetyn, pakottavista perhesyistä johtuvan poissaolon vuoksi
- 4) lomautettuna enintään 30 kalenteripäivää kerrallaan
- 5) opintovapaalaissa (273/1979) tarkoitettulla opintovapaalla, yhteensä 30 kalen-
teripäivää lomanmääräytymisvuoden aikana
- 6) työn edellyttämää koulutusta varten myönnettyllä työlomalla enintään 30 ka-
lenteripäivää kerrallaan
- 7) ammatillisesta koulutuksesta annetun lain (531/2017) 70 §:n mukaisessa kou-
lutuksessa suorittamassa voimassa olevaan oppisopimukseen kuuluvia tieto-
puolisia opintoja
- 8) muutoin luvallisesti poissa yhteensä enintään 30 kalenteripäivää lomanmää-
rätymisvuoden aikana edellyttäen, että työntekijä lomanmääräytymisvuoden
aikana on ollut asianomaisessa jäsenyhteisössä työssä vähintään 22 työ-
päivää.

Kohdan 8 mukaiseksi muuksi luvalliseksi poissaoloksi katsotaan myös edellä
kohdissa 2 (sairausloma), 5 (opintovapaa) ja 6 (työn edellyttämä koulutus) tar-
koitetut ajat ylittävät poissaoloajat. Mikäli työntekijä saa poissaoloajalta vuosi-
lomaa tai lomakorvausta muun työnantajan työsuhteen perusteella, voidaan
tällainen poissaoloaika jättää kokonaan lukematta työssäolopäivien veroiseksi.

Soveltamisohje

Muuta luvallista poissaoloa on mm. hoitovapaa, vuorotteluvapaa, opintovapaa
ja työnantajan myöntämä palkaton työloma. Jos työntekijä on esimerkiksi opin-
tovapaalla, hänelle luetaan työssäoloajan veroiseksi ajaksi 30 päivää kohdan 5
perusteella ja toiset 30 päivää kohdan 8 perusteella, jos hänen opintovapaansa

kestää yli 30 päivää tai hän on muusta syystä luvallisesti poissa työstä. Kohdan 8 soveltaminen edellyttää kuitenkin, että työntekijä ei ole ollut poissa työstä koko lomanmääräytymisvuotta, vaan että hän on ollut työssä (työnteossa) vähintään 22 päivää.

- 9) tämän työehtosopimuksen 42 §:n 2 momentin mukaisesti sovitun työaika-pankin pankkivapaalla.

B Vuosiloman pituus

76 § Vuosiloman pituuden määräytyminen

- 1 mom.** Vuosiloman pituus määräytyy edellä 74 §:ssä tarkoitettujen täysien lomanmääräytymiskuukausien lukumäärän, vuosilomaan vaikuttavan kokemuslisään oikeuttavan palvelusajan ja työsuhteen pituuden mukaan.

Soveltamisohje

Vuosiloma määrätään ja lomakorvaus sekä lomaraha maksetaan kullakin lomanmääräytymisvuodelta erikseen.

2 mom. **Vuosilomataulukoiden käyttö**

Loman pituus määräytyy 3 momentin taulukoiden 1, 2 tai 3 mukaisesti. Käytettävä taulukko valitaan työntekijän kokemuslisään oikeuttavan palvelusajan ja nykyisen työsuhteen keston perusteella. Vuosilomapäivien tai lomakorvauksena maksettavien päivien lukumäärä määräytyy taulukon

- 1) rivin **A** mukaan, jos vuosiloma pidetään kokonaan lomana ja työntekijä on lomavuoden lomakautena (2.5.–30.9) ollut työssä (työnteossa) vähintään 6 päivänä
- 2) rivin **B** mukaan, jos loma maksetaan osaksikin lomakorvauksena tai jos työntekijä ei ole lainkaan työssä lomavuoden lomakautena tai työssäolopäiviä on lomavuoden lomakautena (2.5.–30.9.) vähemmän kuin 6.

Soveltamisohje

Työssäoloajaksi rinnastuu myös sairausvakuutuslaissa tarkoitettu äitiysvapaa (105 arkipäivää sisältävä ajanjakso) tarkasteltaessa sitä, onko työntekijä ollut työssä lomavuoden lomakautena vähintään 6 työpäivää.

Esimerkki 61

Taulukot 1, 2 tai 3, rivin B käyttö

- Työntekijä on sairauslomalla 4.5.–30.9.
- Työntekijän vuosiloma määräytyy rivin B mukaan, koska hän ei ole lomavuoden lomakautena (2.5.–30.9.) työssä vähintään 6 työssäolopäivää.

Esimerkki 62

Taulukot 1, 2 tai 3, rivin A tai B käyttö: Lomakorvaus

- Työntekijän työsuhde kestää 1.9.2012–31.5.2013.
- Työsuhte ajoittuu kahdelle lomanmääräytymisvuodelle: 2012–2013 (lomakausi 2.5.–30.9.2012) ja lomanmääräytymisvuodelle 2013–2014 (lomakausi 2.5.–30.9.2014). Lomanmääräytymisvuodet tarkastellaan erikseen.
- Lomanmääräytymisvuodelta 2012–2013 maksetaan lomakorvaus rivin B mukaan 7 kuukaudelta työsuhteen päättyessä. Jos työntekijälle annettaisiin kertynyt vuosiloma lomana ennen työsuhteen päättymistä, käytettäisiin riviä A ehdolla, että työntekijä olisi työssä (työnteossa) vähintään kuutena päivänä ajalla 2.5.–30.9.2013.
- Lomanmääräytymisvuodelta 2013–2014 lomakorvaus maksetaan rivin B mukaan 2 kuukaudelta. Riviä B käytetään, vaikka kertynyt loma annettaisiin tämänkin lomanmääräytymisvuoden osalta lomana ennen työsuhteen päättymistä, koska työntekijä ei olisi enää palveluksessa lomavuoden lomakautena 2.5.–30.9.2014.

3 mom. Vuosilomataulukot

| Taulukko 1 | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------------|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| Täysiä lomanmääräytymiskuukausia→ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| Rivi A → Vuosilomapäiviä (työpäiviä) | 3 | 6 | 9 | 12 | 15 | 18 | 21 | 24 | 27 | 30 | 33 | 38 |
| Rivi B → Vuosilomapäiviä (työpäiviä) | 3 | 5 | 8 | 10 | 13 | 15 | 18 | 20 | 23 | 25 | 28 | 30 |

Vuosiloman pituus määräytyy taulukko 1:n mukaan, jos työntekijä on ollut **31.3. työsuhteessa** ja hänellä on tällöin päättyneen lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä

- nykyisen työnantajan palvelua tai hyväksymää kokemuslisään oikeuttavaa palvelusaikaa vähintään **15 vuotta**
- **ja lisäksi** hänen nykyinen työsuhteensa omaan työnantajaan on välittömästi ja yhtäjaksoisesti jatkunut vähintään **6 kuukautta**.

Jos taulukko 1 ansaintasäännön piirissä olevan työntekijän työsuhde päättyy kesken lomanmääräytymisvuoden, hän ansaitsee vuosilomaa viimeiseksi jäävältä lomanmääräytymisvuodelta edelleen tämän taulukon mukaan.

Katso esimerkit 63–65.

| Taulukko 2 | | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|
| Täysiä lomanmääräytymiskuukausia → | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| Rivi A → Vuosilomapäiviä (työpäiviä) | 3 | 5 | 7 | 9 | 12 | 15 | 18 | 20 | 22 | 24 | 26 | 28 |
| Rivi B → Vuosilomapäiviä (työpäiviä) | 3 | 5 | 7 | 9 | 11 | 13 | 15 | 17 | 20 | 21 | 24 | 25 |
| 10 vuoden palvelu Täysiä lomanmääräytymiskuukausia → | | | | | | | | | | | | 12 |
| Vuosilomapäiviä (työpäiviä) → | | | | | | | | | | | | 30 |

- 1) Vuosiloman pituus määräytyy taulukko 2:n mukaan sen lomanmääräytymisvuoden alusta lukien, jonka aikana työntekijän työsuhde tulee kestäneeksi **yhtäjaksoisesti** vähintään **1 vuoden**.

Tässä kohdassa tarkoitettuna vuoden yhtäjaksoisena palveluna ei oteta huomioon aikaa, jolloin työntekijä on ollut suorittamassa asevelvollisuuslaissa (1438/2007) tarkoitettua vakinaista palvelua, naisten vapaaehtoisesta asepalveluksesta annetussa laissa (194/1995) tarkoitettua vapaaehtoista asepalvelusta tai siviilipalveluslaissa (1446/2007) tarkoitettua siviilipalvelusta.

- 2) Vuosiloman pituus määräytyy taulukko 2:n mukaan, jos työntekijä on ollut **31.3. työsuhteessa** ja hänellä on tällöin päättyneen lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä nykyisen työnantajan palvelua tai hyväksymää kokemuslisään oikeuttavaa palvelusaikaa vähintään **5 vuotta ja lisäksi** hänen nykyinen työsuhteensa omaan työnantajaan on välittömästi ja yhtäjaksoisesti jatkunut vähintään **6 kuukautta**.
- 3) Vuosiloman pituus määräytyy taulukko 2:n 10 vuoden palvelun mukaan, jos työntekijä on ollut **31.3. työsuhteessa** ja hänellä on tällöin päättyneen lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä nykyisen työnantajan palvelua/hyväksymää kokemuslisään oikeuttavaa palvelusaikaa vähintään **10 vuotta ja lisäksi** vuosilomaoikeutta on kertynyt **12 täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta**.

Jos taulukon 2 ansaintasäännön piirissä olevan työntekijän työsuhde päättyy kesken lomanmääräytymisvuoden, hän ansaitsee vuosilomaa viimeiseksi jäävältä lomanmääräytymisvuodelta edelleen tämän taulukon mukaan.

Katso esimerkit 66–67.

| Taulukko 3 | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------------|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|
| Täysiä lomanmääräytymiskuukausia → | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| Rivi A → Vuosilomapäiviä (työpäiviä) | 2 | 4 | 5 | 7 | 9 | 10 | 13 | 15 | 17 | 19 | 21 | 23 |
| Rivi B → Vuosilomapäiviä (työpäiviä) | 2 | 4 | 5 | 7 | 9 | 10 | 12 | 14 | 15 | 17 | 19 | 20 |

Vuosiloman pituus määräytyy taulukko 3:n mukaan muissa kuin taulukoihin 1–2 kuuluvissa tapauksissa.

Soveltamisohje

Taulukkoa 3 käytetään useimmiten alle vuoden kestävässä työsuhteissa. Poikkeuksena tästä ovat vain viimeistään 1.10. alkaneet työsuhteet, jotka ovat edelleen voimassa lomanmääräytymisvuoden päättyessä 31.3. ja joissa työntekijällä on kokemuslisään oikeuttavaa palveluaikaa 15 vuotta (taulukko 1) tai 5 vuotta (taulukko 2, 2 kohta).

Katso esimerkit 65–68.

4 mom. Vuosiloman vähimmäispituus

Työntekijän vuosiloman pituus on aina vähintään vuosilomalain mukainen.

Soveltamisohje

Määräystä ei sovelleta lomakorvauksiin. Vertailuajanjakso on koko lomanmääräytymisvuosi eikä esimerkiksi jokin erillinen lomanmääräytymiskuukausi.

Vuosilomataulukkojen käyttöä koskevat esimerkit

Esimerkki 63

Taulukko 1, rivin A käyttö: Viidentoista (15) vuoden palvelusehto täyttyy lomanmääräytymisvuoden aikana

- Työntekijän työsuhde alkaa 1.10.2012 ja jatkuu edelleen.
- Nykyinen työnantaja hyväksyy toisen työnantajan palvelusta kokemuslisään oikeuttavaa palvelusaikaa 14 vuotta 6 kuukautta, jolloin 15 vuoden palvelusaika täyttyy 31.3.2013.
- Lomanmääräytymisvuonna 1.4.2012–31.3.2013 työntekijälle kertyy vuosilomaa taulukon 1 rivin A mukaan 6 täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta 18 vuosilomapäivää.
- Taulukkoa 1 käytetään, koska työntekijällä on lomanmääräytymisvuoden päättyessä (31.3.2013) kokemuslisään oikeuttavaa palvelusaikaa 15 vuotta ja hänen työsuhteensa on kestänyt välittömästi ja yhtäjaksoisesti vähimmäismäärän eli 6 kuukautta.
- Riviä A käytetään, koska työsuhde jatkuu ja loma pidetään lomana.

Esimerkki 64

Taulukko 1, rivin B käyttö: Työsuhde päättyy, ei työssä loma-
vuoden lomakautena.

- Työntekijä siirtyy eläkkeelle 1.6.2012 (yli 15 vuoden palvelu).
- Tarkastellaan kahta lomanmääräytymisvuotta: 2011–2012 ja 2012–2013.
- Lomanmääräytymisvuodelta 2011–2012 työntekijälle kertyy vuosilomaa 12 täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta taulukon 1 mukaan.
- Työnantaja vahvistaa kertyneen vuosiloman pidettäväksi ennen eläkkeelle siirtymistä ajalle 19.4.–31.5.2012.
- Vuosilomapäivien lukumäärä (30) määräytyy taulukon rivin B mukaan, koska työntekijä ei olisi ollenkaan työssä (ainoastaan lomalla) lomanmääräytymisvuoden lomakautena 2.5.–30.9.2012.
- Lomanmääräytymisvuodelta 2012–2013 työntekijälle kertyy uutta lomaa huhti–toukokuulta eli kahdelta kuukaudelta taulukon 1 rivin B mukaan 5 päivää.
- Riviä B käytetään, koska työntekijä ei olisi työssä enää lomanmääräytymisvuoden lomakautena 2.5.–30.9.2013. Tämä loma maksetaan lomakorvauksena työsuhteen päättyessä.

Esimerkki 65

Taulukot 3 ja 1: Kuuden kuukauden yhtäjaksoinen palvelusehto ei täyty ennen lomanmääräytymisvuoden loppua.

- Työntekijän nykyinen työsuhde alkaa 1.11.2012 ja jatkuu edelleen.
- Työntekijällä on nykyisen työnantajan hyväksymää kokemus-
lisään oikeuttavaa aikaisempaa palvelusaikaa yli 15 vuotta.
- Lomanmääräytymisvuodelta 2012–2013 työntekijälle kertyy vuosilomaa taulukon 3 rivin A mukaan viideltä täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta 9 vuosilomapäivää.
- Taulukkoa 3 käytetään, koska työntekijä ei ole lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä yhtäjaksoisesti nykyisen työnantajan palveluksessa kuutta kuukautta.
- Riviä A käytetään, koska työsuhde jatkuu ja vuosiloma pidetään lomana.
- Lomanmääräytymisvuonna 2013–2014 ja sitä seuraavina vuosina palvelussuhteen jatkuessa keskeytymättä, työntekijä ansaitsee vuosilomaa taulukon 1 mukaisesti.

Esimerkki 66

Taulukot 3 ja 2: Yhden vuoden palvelusehto täyttyy toisena lomanmääräytymisvuonna, jolloin myös työsuhde päättyy.

- Työntekijän työsuhde kestää 1.10.2012–30.9.2013.
- Työsuhde ajoittuu kahdelle lomanmääräytymisvuodelle 2012–2013 ja 2013–2014.

- Lomanmääräytymisvuodelta 2012–2013 käytetään taulukkoa 3, koska nykyinen työsuhde jatkuu lomanmääräytymisvuoden loppuun (31.3.2013) mennessä yhtäjaksoisesti alle vuoden, eikä työntekijällä ole kokemuslisään oikeuttavaa aikaisempaa palvelua vähintään viittä vuotta.
- Taulukon 3 rivin A mukaan työntekijälle kertyy vuosilomaa kuudelta täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta 10 vuosilomapäivää.
- Riviä A käytetään, koska työsuhde jatkuu edelleen vuoden 2012 lomakautena ja loma pidetään lomana.
- Lomanmääräytymisvuodelta 2013–2014 työntekijälle kertyy vuosilomaa taulukon 2 rivin B mukaan kuudelta täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta 13 vuosilomapäivää.
- Taulukkoa 2 käytetään, koska työsuhde tulee kestäneeksi yhden vuoden (30.9.2013) tämän lomanmääräytymisvuoden aikana.
- Riviä B käytetään, koska työntekijä ei työsuhteen päättymisen vuoksi olisi työssä enää lomavuoden (2014) lomakaudella.

Esimerkki 67

Taulukot 3 ja 2: Yhden vuoden palvelusehto täyttyy, työsuhde päättyy, vuosiloma pidetty osittain ja loppuloma maksetaan lomakorvauksena.

- Työntekijän työsuhde kestää 1.7.2010–31.3.2013 ja hänellä on kokemuslisään oikeuttavaa palvelusaikaa 2 vuotta.
 - Työsuhde ajoittuu kolmelle lomanmääräytymisvuodelle: 2010–2011, 2011–2012 ja 2012–2013.
 - Lomanmääräytymisvuodelta 2010–2011 työntekijälle kertyy vuosilomaa taulukon 3 rivin A mukaan 9 täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta 17 vuosilomapäivää.
 - Taulukkoa 3 käytetään, koska yhtäjaksoinen palvelu jatkuu ennen lomamääräytymisvuoden loppua (31.3.2011) alle vuoden.
 - Riviä A käytetään, koska työsuhde jatkuu ja vuosiloma pidetään lomana.
 - Lomanmääräytymisvuodelta 2011–2012 työntekijälle kertyy vuosilomaa taulukon 2 rivin A mukaan 12 täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta 28 vuosilomapäivää.
 - Taulukkoa 2 käytetään, koska työsuhde tulee kestäneeksi yhden vuoden tämän lomanmääräytymisvuoden aikana.
 - Riviä A käytetään, koska työsuhde jatkuu ja vuosiloma pidetään kokonaan lomana.
 - Lomanmääräytymisvuodelta 2012–2013 työntekijälle kertyy vuosilomaa 12 täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta.
 - Kertynyt vuosiloma maksetaan kokonaan lomakorvauksena taulukon 2 rivin B mukaan (25 korvauspäivää).
 - Jos osakin lomasta maksetaan lomakorvauksena, korvattavien päivien lukumäärä määräytyy taulukon rivin B mukaan.
-

Esimerkki 68

Taulukko 3: Alle yhden vuoden työsuhde päättyy, vuosiloma maksetaan lomakorvauksena tai lomapäivät pidetään.

- Työntekijän työsuhde kestää 1.6.2012–20.2.2013 ja ajoittuu yhdelle lomanmääräytymisvuodelle (2012–2013).
- Lomanmääräytymisvuodelta työntekijälle kertyy vuosilomaa taulukon 3 rivin B mukaan 9 täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta 15 vuosilomapäivää.
- Taulukkoa 3 käytetään, koska työsuhde kestää lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä alle yhden vuoden.
- Riviä B käytetään, koska vuosilomapäivät maksetaan lomakorvauksena.
- Riviä B käytettäisiin, vaikka työntekijä pitäisi vuosilomapäivät lomana työsuhteen aikana, koska hän ei olisi työssä työsuhteen päättymisen vuoksi lomavuoden lomakautena (2.5.–30.9.2013) vähintään kuutena päivänä.

C Vuosilomapäivien kuluminen

77 § Vuosilomapäivien kuluminen

1 mom. Pääsääntö (keskimäärin 5 työpäivää viikossa)

Vuosilomaa annettaessa vuosilomapäiviä ovat kaikki vuosiloma-aikaan sisältyvät päivät, jotka ilman vuosilomaa olisivat säännölliseen työaikaan kuuluvia työpäiviä, jollei jäljempänä 3 momentista muuta aiheudu. Vuosiloma-aikaan voi sisältyä vuosiloman pituudesta riippuen työpäivien lisäksi myös vapaapäiviä. Jos kalenteriviikon kaikki työpäivät ovat vuosilomapäiviä, loma-ajaksi määrätään koko kalenteriviikko maanantaista sunnuntaihin.

Soveltamisohje

Vuosilomaa ansaitaan ja se kuuluu viisipäiväisen työviikon mukaisesti. Yleis- ja toimistotyöajassa tavanomaista viisipäiväistä työviikkoa tekevän työntekijän lomapäiviä kuluttavat pääsääntöisesti päivät maanantaista perjantaihin. Siten yhden kalenteriviikon vuosiloma kuluttaa 5 vuosilomapäivää sellaisella viikolla, jolla ei ole arkipyhää. Jaksotyössä kaikki viikonpäivät (myös lauantai ja sunnuntai) kuluttavat lomapäiviä, kuitenkin niin, että sellaisella viikolla, jolla ei ole arkipyhää, kuuluu enintään 5 lomapäivää.

Vajailla viikoilla vuosilomapäiviä kuluttavat yleis- ja toimistotyöajassa kaikki vuosilomapäiviksi merkityt päivät maanantaista perjantaihin ja jaksotyöajassa kaikki vuosilomapäiviksi merkityt kalenteripäivät,

kuitenkin enintään 5 päivää kalenteriviikossa. Arkipyhät eivät kuluta lomapäiviä.

Jos työntekijän säännöllinen työaika on järjestetty niin, että hän tekee keskimäärin enemmän tai vähemmän kuin 5 työpäivää viikossa (esimerkiksi osa-aikatyön työaikajärjestelyt), noudatetaan tämän pykälän 2 momentin määräystä poikkeavista työaikajärjestelyistä. Tämän pykälän 1 ja 2 momenttien soveltamisedellytykset ratkaistaan vuosiloman tai sen osan antamishetkellä.

Esimerkki 69

- Jaksotyöaikajärjestelmässä vuosiloman kulumista vajailta viikoilla ja keskeytyneen työaikajakson taulukkoa tarkastellaan aina yhdessä.
- Jaksotyöajassa olevan työntekijän vuosiloma vahvistetaan ajaksi 29.3–1.4.2010 (pääsiäisviikon maanantai–torstai). Vuosilomaa kuluu 4 päivää. Koska viikolla on 4 keskeytyspäivää, keskeytyneen jakson taulukon mukaan viikolta tulisi työvuoroluetteloon työaika 8 tuntia 6 minuuttia. Viikolla on kuitenkin yksi työaika lyhentävä arkipyhä (pitkäperjantai), joka lyhentää työaika 7 tunnilla 45 minuutilla. Työaika jää viikolta jaksolle siten 21 minuuttia. Koska päivät perjantaista sunnuntaihin eivät ole lomapäiviä, voidaan ne merkitä työpäiviksi.

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 kuluu 5 vuosilomapäivää ottaen kuitenkin huomioon, että arkipyhä ei kuluta vuosilomapäiviä.
- 2) Vajaalla kalenteriviikolla vuosilomapäiviä kuluttavat vuosiloma-aikaan sisältyvät arkipäivät paitsi lauantai ja arkipyhät. Mikäli vuosiloma-aikaan sisältyvä lauantai, sunnuntai tai arkipyhä olisi ollut työpäiviä, kuluttaisivat nekin vuosilomapäiviä. Vuosilomapäiviä voi kuitenkin vajaalla kalenteriviikolla kulua enintään 4.

Soveltamisohje

Täysi kalenteriviikko on maanantaista sunnuntaihin kestävä viikko, joka on kokonaan merkitty vuosilomaksi. Vajaa kalenteriviikko on viikko, jossa vain osa kalenteriviikon päivistä on merkitty vuosilomapäiviksi.

Poikkeavia työaikajärjestelyjä esiintyy useimmin osa-aikatyön työaikajärjestelyissä. Jos työntekijä tekee työtä esimerkiksi joka toinen viikko 2 päivää ja joka toinen viikko 3 päivää, on työpäiviä keski-

määrin 2,5 viikossa. Jos työ on järjestetty niin, että työntekijä on työssä joka toinen viikko 5 päivää, joka toisen viikon ollessa vapaa-viikko, on työpäiviä tässä 2 viikon työaikajaksossa myös 2,5.

Tämän momentin määräyksiä sovelletaan myös, kun säännöllistä työaikaa ei ole lainkaan määrätty tai säännöllinen työaika vaihtelee viikoittain.

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

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

Vuosilomaa sijoitetaan työ- ja vapaapäiville samassa suhteessa, kuin näitä päiviä on työssä ollessakin. Työpäiville sijoitettavien lomapäivien määrä saadaan seuraavasta kaavasta:

$$\frac{\text{kalenteriviikon keskimääräiset työpäivät}}{5} \times \text{lomapäivien lukumäärä}$$

Esimerkki 70

- Osa-aikaeläkkeellä olevan työntekijän lomaoikeus on 38 päivää.
- Hänen työaikansa on 19 tuntia viikossa, ja hän työskentelee joka viikko kolmena (3) työpäivänä viidestä (5).
- Laskutoimitus $3 : 5 \times 38 = 22,8$ eli 23 päivää
- Koska vuosilomaa annettaessa lomaan tulee sisällyttää työ- ja vapaapäiviä samassa suhteessa ($38 - 23 = 15$), kuin työssä ollessakin, pitää loma-aikaan sijoittaa 23 lomapäivää työpäiville ja 15 lomapäivää päiville, jotka ilman lomaa olisivat vapaapäiviä.

3 mom. Arkipyhät

Vuosilomaan sisältyvät työaikaluvun 47 §:ssä luetellut arkipyhät eivät kuluta vuosilomapäiviä.

4 mom. Vuosilomapäivien pyöristäminen

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

D Vuosiloman ajankohta ja jakaminen

78 § Vuosiloman ajankohta

1 mom. Vuosiloman ajankohdan määrääminen

Vuosiloma annetaan työnantajan määräämänä ajankohtana, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi loman pitämisestä jäljempänä 4 tai 5 momentissa tarkoitetulla tavalla. Työnantajan määrätessä loman ajankohdan on vuosilomasta 20 vuosilomapäivää (kesäloma) sijoitettava lomavuoden lomakauteen, (2.5.–30.9.). Muu osa lomasta (talviloma) on annettava viimeistään seuraavan lomakauden alkuun (30.4.) mennessä. Yli 20 päivän vuosilomasta 20 päivää ylittävä osa ja vähintään 25 päivää käsittävästä vuosilomasta vähintään 5 päivää on annettava talvilomana.

Soveltamisohje

Työajan tasoittumisjärjestelmää käytettäessä vuosilomaa ei saa määrätä siten, että työntekijän työssäoloajan säännöllinen työaika muuttuisi olennaisesti vuosiloman vuoksi.

2 mom. Kesäloman antaminen kausiluontoisessa työssä

Jos loman antaminen lomakaudella aiheuttaa kausiluontoisessa työssä olennaisia vaikeuksia työnantajan toiminnalle, kesäloma voidaan antaa lomakauden ulkopuolella saman kalenterivuoden aikana.

3 mom. Vuosiloman osien yhdenjaksoisuus

Kesäloma ja talviloma annetaan yhdenjaksoisina, ellei työn käynnissä pitämiseksi ole välttämätöntä jakaa sitä osaa kesälomasta, joka ylittää 10 vuosilomapäivää, pidettäväksi lomakaudella (2.5.–30.9.) yhdessä tai useammassa osassa.

4 mom. Vuosiloman jakamisesta sopiminen

Työnantaja ja työntekijä voivat työsuhteen aikana sopia, että

- 1) työntekijä pitää 10 vuosilomapäivää ylittävän loman osan yhdessä tai useammassa jaksossa
- 2) vuosiloma sijoitetaan ajanjaksolle, joka alkaa sen kalenterivuoden alusta (1.1.), jolle lomakausi (2.5.–30.9.) sijoittuu ja joka päättyy seuraavana vuonna ennen lomakauden alkua (30.4.)
- 3) 10 vuosilomapäivää ylittävän vuosiloman osa pidetään viimeistään vuoden kuluessa lomakauden päättymisestä (30.9.)

- 4) jos työsuhde päättyy ennen lomakauden alkamista, työsuhteen päättymiseen mennessä ansaittu vuosiloma voidaan pitää työsuhteen kestäessä
- 5) työntekijän aloitteesta 20 vuosilomapäivää ylittävä, enintään 5 lomapäivän pituinen vuosiloman osa voidaan pitää lyhennettynä työaikana. Sopimus on tehtävä kirjallisesti.

Soveltamisohje

Mikäli työsuhde päättyy ennen kuin edellä 3 kohdan mukaisesti sovittu loman osa on pidetty, maksetaan pitämättömästä lomanosasta lomakorvaus käyttäen loman pituuden määrittelyssä lomataulukoiden B-riviä. Vuosilomakirjanpidossa tämä lomansa on selvästi pidettävä erillään tämän luvun 80 §:n mukaisesta säästövapaasta, eikä tähän lomaan näin ollen sovelleta, mitä säästövapaan korvaamisesta määrätään.

5 mom. **Äitiys- ja isyysvapaan ja muun työvapaan vaikutus vuosiloman antamiseen**

Vuosilomaa ei saa ilman työntekijän suostumusta määrätä äitiys- eikä isyysvapaan ajaksi. Jos vuosilomaa ei voida äitiys- tai isyysvapaan vuoksi antaa tämän pykälän 1–4 momentissa tarkoitettulla tavalla, loma saadaan antaa 6 kuukauden kuluessa äitiys- tai isyysvapaan päättymisestä. Muun työvapaan ajaksi vuosiloma voidaan vahvistaa.

Soveltamisohje

Mikäli työntekijälle on myönnetty muu pitkäaikainen työloma kuin äitiys- tai isyysvapaa, vuosiloma voidaan antaa työloman aikana. Vuosiloma voidaan siten antaa myös vanhempainvapaan ja hoitovapaan aikana. Tällöin vuosiloma-aika ei pidennä vanhempain-/hoitovapaata.

Ellei tämän pykälän 4 momentin 2 tai 3 kohdan perusteella ole toisin sovittu, vuosiloma on annettava viimeistään lomavuotta seuraavana kalenterivuonna 30.4. mennessä, vaikka työntekijä olisikin esimerkiksi vanhempainvapaalla, hoitovapaalla, opintovapaalla tai harkinnanvaraisella työlomalla. Tällöin työloma keskeytetään vuosiloman ajaksi.

Vahvistettu, mutta työkyvyttömyyden johdosta siirretty vuosiloma annetaan tämän luvun 81 §:n mukaisesti.

6 mom. **Työntekijöiden kuuleminen vuosiloman ajankohdasta**

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

Vuosilomien ajankohtaa on, mikäli mahdollista, vuoroteltava sopivasti eri työntekijöiden kesken.

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 kehoitettava työntekijää ilmoittamaan, haluaako hän vuosiloman vahvistettavaksi työkyvyttömyysaikaan vai siirrettäväksi tämän luvun 81 §:n määräysten mukaisesti.

7 mom. Vuosiloman alkaminen vapaapäivänä

Työnantaja ei saa ilman työntekijän suostumusta määrätä vuosilomaa alkavaksi työntekijän työvuoroluettelon mukaisena vapaapäivänä, jos tämä johtaa lomapäivien vähenemiseen.

79 § Vuosiloman ajankohdan ilmoittaminen

Työnantajan määrätessä loman ajankohdan hänen on ilmoitettava siitä työntekijälle viimeistään kuukautta ennen loman alkamista. Jos tämä ei ole mahdollista, loman ajankohdasta voidaan ilmoittaa myöhemmin. Siitä on kuitenkin ilmoitettava viimeistään kahta viikkoa ennen loman alkamista.

Soveltamisohje

Sairastumisen vuoksi siirretyn vuosiloman ajankohdan ilmoittamisesta määrätään jäljempänä 81 §:n 5 momentissa.

E Vuosiloman säästäminen ja siirtäminen

80 § Vuosiloman säästäminen

Työntekijä voi säästää 15 vuosilomapäivää ylittävän osan vuosittain ansaitsemistaan vuosilomapäivistä pidettäväksi seuraavalla lomakaudella tai sen jälkeen säästövapaana, mikäli asiasta sovitaan työntekijän ja työnantajan edustajan kesken. Säästövapaa annetaan työntekijän ja työnantajan edustajan sopimana aikana. Työajan muuttuessa olennaisesti tai työntekijän joutuessa lomautetuksi toistaiseksi maksetaan jokaiselta pitämättä jääneeltä säästövapaapäivältä korvaus, joka lasketaan ennen muutosta voimassa olleen varsinaisen palkan perusteella jäljempänä 84 §:n mukaisesti.

Soveltamisohje

Yleensä on tarkoituksenmukaista, että säästövapaasta ja mahdollisuuksien mukaan sen antamisen ajankohdasta sovitaan samalla, kun työnantaja vahvistaa kesäloman tämän luvun 78 §:n määräysten mukaisesti.

Jos henkilö säästää sellaista vuosilomaa, jonka palkka määräytyy tämän luvun 82 §:n 2 mom. mukaisesti, niin pitäessään ko. säästövapaata tai maksettaessa säästövapaasta edellä tässä pykälässä tarkoitettu korvaus, säästövapaan ajalta maksettava palkka maksetaan 82 §:n 2 mom. mukaan määräytyneen keskimääräisen työaikaprocentin mukaan ja lasketaan säästövapaalle lähtöhetken tai korvauksen laskemisajankohdan täydestä palkasta.

81 § Vuosiloman siirto työkyvyttömyyden johdosta**1 mom. Työkyvyttömyys vuosiloman alkaessa tai aikana**

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. 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.

Soveltamisohje

Muuttuneita 81 §:n määräyksiä sovelletaan 1.4.2014 alkaen siitä riippumatta, minkä lomanmääräytymisvuoden lomasta on kysymys.

2 mom. Selvitys työkyvyttömyydestä

Työnantajan vaatimuksesta työntekijä on velvollinen esittämään lääkärintodistuksen tai työnantajan harkinnan mukaan muun luotettavan selvityksen työkyvyttömyydestään (terveydenhoitajan tai sairaanhoitajan antama todistus).

Soveltamisohje

2 momentissa tarkoitettujen selvitysten toimittaminen työnantajalle ennen loman alkamista tai 1 momentissa määrättyssä ajassa katsotaan pyynnöksi siirtää loma myöhäisempään ajankohtaan.

3 mom. Vuosiloman antaminen siirtotapauksissa

Työkyvyttömyyden johdosta 1 momentin mukaisesti siirretty kesäloma on annettava lomakauden loppuun 30.9. mennessä ja talviloma ennen seuraavan lomakauden alkua 2.5. Jos siirretyn loman antaminen ei ole mahdollista edellä sanotun mukaisesti, niin siirretty

- 1) kesäloma voidaan antaa lomakauden jälkeen **saman** kalenterivuoden aikana (31.12. mennessä) ja
- 2) talviloma lomakautta **seuraavan** kalenterivuoden loppuun (31.12.) mennessä.

4 mom. Lomakorvaus siirretystä lomasta

Jos siirretyn loman antaminen ei työkyvyttömyyden jatkumisen vuoksi ole edellä tarkoitetuin tavoinkaan mahdollista, saamatta jääneestä lomasta maksetaan lomakorvaus tämän luvun 84 §:n mukaan, ellei työnantajan ja työntekijän kesken sovita kesäloman antamisesta tämän luvun edellä 78 §:n 4 momentin 2 tai 3 kohdan mukaisesti.

5 mom. Siirretyn loman ajankohdan ilmoittaminen

Työnantajan on ilmoitettava siirretyn loman ajankohta kahta viikkoa tai, jos tämä ei ole mahdollista, viimeistään viikkoa ennen loman alkamista.

F Vuosilomapalkka työsuhteen jatkuessa

82 § Vuosilomapalkka

1 mom. Vuosiloma-ajan palkka

Vuosiloman ja säästövapaan ajalta maksetaan varsinainen kuukausipalkka.

Soveltamisohje

Vuosilomapalkka määräytyy pääsääntöisesti lomallelähtöhetken eli ensimmäisen vuosilomapäivän varsinaisen palkan perusteella. Työntekijä kuuluu kuukausipalkkaa saavien ryhmään, jos hän on vuosilomansa alkaessa kuukausipalkalla. Mikäli palkka kuitenkin muuttuu vuosiloman aikana esimerkiksi yleiskorotuksen tai työtehtävän muutoksen takia, vuosilomapalkka muuttuu vastaavasti.

2 mom. Vuosiloma-ajan palkka työajan ja palkan muuttuessa

Mikäli työntekijän säännöllinen työaika ja vastaavasti palkka ovat muuttuneet lomanmääräytymisvuoden aikana tai lomanmääräytymisvuoden päätyttyä ennen vuosiloman alkamista, päättyneeltä lomanmääräytymisvuodelta ansaitun vuosiloman vuosilomapalkan perusteena oleva kuukausipalkka määräytyy kertomalla lomallelähtöhetken täysi varsinainen kuukausipalkka lomanmääräytymisvuoden keskimääräisellä työaikaprosentilla.

Esimerkki 71

Työntekijä on työskennellyt lomanmääräytymisvuoden aikana 7 kuukautta 60 %:n työajassa ja 5 kuukautta 100 %:n työajassa. Hänen keskimääräinen työaikaprosenttinsa on näin ollen $(7 \times 60 + 5 \times 100)/12 = 76,7 \%$. Henkilön täysi (100 %) varsinainen palkka on 2 500 €/kk. Vuosilomapalkka lasketaan kuukausipalkasta, joka on $76,7 \% \times 2500 \text{ €} = 1917,50 \text{ €/kk}$, riippumatta siitä mikä henkilön työaikaprocentti on loman alkaessa.

Esimerkki 72

Työntekijän palvelussuhde on alkanut 1.5. eli on voimassa 11 kk lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä. Hänen työaikaprosenttinsa on kesäkuun 17 päivään saakka 60 % ja sen jälkeen 100 %. Hänen keskimääräinen työaikaprosenttinsa on näin ollen $1,57 \text{ kuukautta} \times 60 \% (\text{toukokuu } 1\text{kk} + \text{kesäkuun osuus } 17/30\text{pv}) + 9,43 \text{ kk} \times 100 \% (\text{kesäkuun osuus } 13/30\text{pv} + \text{heinä} - \text{maaliskuu } 9\text{kk})/11 = 94,3 \%$. Henkilön täysi (100 %) varsinainen palkka on 2500 €/kk. Vuosilomapalkka lasketaan kuukausipalkasta, joka on $94,3 \% \times 2500 \text{ €} = 2357,50 \text{ €}$, riippumatta siitä mikä henkilön työaikaprocentti on loman alkaessa.

Soveltamisohje

Pykälän 2 momentin määräystä sovelletaan lomanmääräytymisvuodelta 2013–2014 ja sen jälkeen ansaittuun vuosilomaan. Tätä ennen ansaitun vuosiloman vuosilomapalkka maksetaan 1 momentin mukaan.

Määräystä sovelletaan niissä tilanteissa, joissa työajan muutoksesta ja siten myös kuukausipalkan 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 määräytyy 1 momentin mukaisesti.

Työntekijän vuosilomapalkka määräytyy 2 momentin mukaisesti silloin kun työaika lisääntyy tai vähenee, ja vastaavasti palkka muuttuu. Pelkästään työntekijän peruspalkan (esim. yleiskorotukset tai palkkaryhmittelyn muuttuminen) tai pelkästään työaikamuodon muutokset (esim. yleistyöajan muuttuminen toimistotyöajaksi) eivät johda 2 momentin soveltamiseen.

Mikäli työnantaja ja työntekijä sopivat vuosiloman antamisesta tämän luvun 78 §:n 4 momentissa sanotulla tavalla lomanmääräytymisvuoden kuluessa, vuosilomapalkka korjataan vastaamaan edellä 2 momentin mukaista palkkaa, mikäli työntekijän työaikaprocentti ja palkka muuttuvat ko. lomanmääräytymisvuoden aikana.

3 mom. Kutsuttaessa työhön tulevan vuosiloma-ajan palkka

Sellaiselle työntekijälle, jolle palkka maksetaan tämän työehtosopimuksen 12 §:n 2 momentin 2)-kohdan Kutsuttaessa työhön tulevat -mukaisena tuntipalkkana ja jolle kertyy vuosilomaa kaikilta työsuhteeseen sisältyviltä kuukausilta, vuosiloma-ajan palkka lasketaan lomanmääräytymisvuoden aikana kuukausittain keskimäärin maksetun palkan perusteella.

Soveltamisohje

Jos kaikki työsuhteeseen sisältyvät kuukaudet eivät ole täysiä lomanmääräytymiskuukausia, loma-ajan palkka maksetaan 83 §:n mukaisena prosenttikorvauksena.

4 mom. Vuosilomapalkan lisäys

Niiden työntekijöiden, joiden työaikaan sisältyy säännöllisenä työaikana tehtyä sunnuntai-, ilta- tai yötyötä tai vuorotyössä säännöllisenä työaikana tehtyjä ilta- tai yövuoroja, vuosiloman päiväpalkkaan lasketaan näistä työajoista maksettujen rahakorvausten mukainen lisäys. Vuosilomapalkkaa korotetaan tällöin prosenttiluvulla, joka saadaan laskemalla, kuinka monta prosenttia edellisenä lomanmääräytymisvuoden aikana säännöllisenä työaikana tehdystä sunnuntai-, ilta- ja yötyöstä sekä vuorotyössä ilta- ja yövuoroista maksetut rahakorvaukset ovat edellisenä lomanmääräytymisvuonna maksetusta varsinaisesta palkasta. Korotus on enintään 35 prosenttia.

Lisäys maksetaan koko vuosiloma-ajalta eikä pelkästään lomapäiviksi luettavilta päiviltä.

Soveltamisohje

Kun työsuhde on alkanut kesken lomanmääräytymisvuoden, käytetään laskennassa niiden kuukausien työaikakorvauksia ja varsinaista palkkaa, jotka työsuhde on kestänyt ko. lomanmääräytymisvuonna. Vastaavasti toimitaan lomanmääräytymisvuoden keskeydyttyä työvapaan vuoksi, jolloin käytetään niitä kuukausia joina työntekijä on ollut työssä.

Esimerkki 73

- Työntekijän varsinainen palkka lomanmääräytymisvuodelta (1.4.–31.3.) on ollut 28 000 €.
 - Säännölliseltä työajalta maksetut sunnuntai-, ilta- ja yötyökorvaukset ovat olleet 1 750 €.
 - Vuosiloma-ajan päiväpalkan korotusprosentti saadaan seuraavasti:
 $1\,750 : 28\,000 \times 100 = 6,25 \%$
-

Esimerkki 74

- Työntekijän työsuhde on alkanut 1.1.
- Korotus lasketaan 1.1. ja 31.3. väliseltä ajalta maksettujen työaika-korvausten osuutena samana aikana maksetusta varsinaisesta pal-kasta.

5 mom. Vuosilomapalkan lisäys lomakorvaukseen

Työsuhteen päättyessä maksettava lomakorvaus lasketaan edellä 3 momentin mukaan käyttäen sen lomanmääräytymisvuoden aikana maksettuja työaika-korvauksia ja varsinaista palkkaa, jona työsuhde päättyy.

Soveltamisohje

Oikeus 4 ja 5 momentissa mainittuun vuosilomapalkan lisäykseen ratkaistaan lomalle lähtöhetken tai työsuhteen päättymishetken tilan-teen mukaan. Lisäystä ei siten suoriteta, jos työntekijä on vuosi-lomalle lähtiessään sellaisessa tehtävässä, jossa säännölliseen työ-aikaan ei sisälly edellä tarkoitettua työtä. Työntekijällä on kuitenkin edellisestä poiketen oikeus ko. lisäykseen, jos hän työn kausiluontoi-suuden vuoksi suorittaa lisään oikeuttavaa työtä muulloin kuin lomalle lähtiessään. Korotusprosenttia laskettaessa ei oteta huomioon vuosiloman, työloman ja muulta työsuhteen keskeytyksen ajalta mahdollisesti maksettuja tässä tarkoitettuja palkanlisäiä.

Lomanmääräytymisvuoden ajalta maksettuun varsinaiseen palkkaan kuuluu myös sairaus- ja vuosiloma-ajan varsinainen palkka. Lisäys maksetaan koko vuosiloma-ajalta eikä pelkästään lomapäiviksi luetta-vilta päiviltä.

G Lomakorvaus työsuhteen jatkuessa**83 § Lomakorvaus työsuhteen jatkuessa****1 mom. Prosenttiperusteinen vuosilomapalkka, harvoin työssä olevat**

Työntekijälle, joka työsopimuksensa mukaisesti on lomanmääräyty-misvuoden aikana työssä niin harvoina päivinä tai niin lyhyen ajan, että tästä syystä vain osa kalenterikuukausista on täysiä lomanmää-räytymiskuukausia, suoritetaan vuosilomapalkkana 9 prosenttia hän-elle työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukai-sesta ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta. Jos työ-suhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytymättä jatkunut vähintään yhden vuoden, suoritetaan vuosilomapalkkana 11,5 prosenttia tämän momentin mukaan määräytyvästä palkasta.

Soveltamisohje

Tällaisen työskentelyn tulee perustua työ sopimukseen. Pelkästään se seikka, että työntekijä on tosiasiallisesti tehnyt työtä harvoina päivinä (esimerkiksi sairausloman tms. syyn vuoksi) tai työsuhde on alkanut niin, ettei kuukaudesta ole muodostunut täyttä lomanmääräytymiskuukautta, ei johda tämän momentin soveltamiseen.

Jos työntekijän työsuhde kestää kalenterikuukauden aikana yhtäjaksoisesti vähintään 16 työpäivää ja hän on sinä aikana työssä vähintään 35 tuntia tai 14 työpäivää, hän ansaitsee vuosilomapäiviä tämän luvun 76 §:n mukaisesti. Ansaituilta vuosilomapäiviltä hänelle vahvistetaan vuosiloma, jonka ajalta maksetaan vuosiloma-ajan palkan sijaan tässä momentissa tarkoitettu lomakorvaus. Lomaraha maksetaan vain ansaittujen vuosilomapäivien osalta. Niiltä kuukausilta, joilta ei kerry vuosilomapäiviä, ei makseta myöskään lomarahaa.

Esimerkki 75

- Osa-aikaisen työntekijän, joka on työssä kahtena päivänä viikossa, 4 tuntia päivässä tai 10 tuntia joka toinen viikko, työaika jää useimpina kuukausina alle 35 tunnin tai alle 14 työpäivän, jolloin näiltä kuukausilta ei kerry vuosilomapäiviä.
- Jos lomaa kertyy esimerkiksi neljältä (4) kuukaudelta vuodessa, hänelle vahvistetaan vuosilomaa tältä ajalta ja maksetaan loma-ajan palkkana tässä momentissa tarkoitettu lomakorvaus.
- Työntekijä ansaitsee lomarahaa 4 kuukaudelta.

Sellaisen työntekijän, jolle ei työ sopimuksen mukaisen työaikajärjestelyn perusteella kerry yhtään täyttä lomanmääräytymiskuukautta, oikeudesta vapaaseen ja vapaan ajalta maksettavaan lomakorvaukseen, on määräys jäljempänä 85 §:ssä.

2 mom. Vuosilomapalkan laskennalliset korjaukset

Jos 1 momentissa tarkoitettu, harvoin työssä oleva työntekijä on lomanmääräytymisvuoden aikana ollut estynyt tekemästä työtä

- 1) äitiys-, erityisäitiys-, isyys-, vanhempainvapaan, työ sopimuslain 4 luvun 6 §:ssä säädetyn tilapäisen hoitovapaan tai lain 4 luvun 7 §:ssä säädetyn pakottavista perhesyistä johtuvan poissaolon vuoksi
- 2) sairauden tai tapaturman vuoksi
- 3) lääkärin määräämän, ammattitaudin tai tapaturman johdosta työkyvyn palauttamiseksi tai säilyttämiseksi annettavan lääkinnällisen kuntoutuksen vuoksi
- 4) sairauden leviämisen ehkäisemiseksi annetun viranomaisen määräyksen vuoksi

5) lomauttamisen vuoksi

lomapalkan perusteena olevan palkkasummaan lisätään laskennallisesti poissaolon ajalta saamatta jäänyt varsinainen palkka ja tältä ajalta maksettu palkka, kuitenkin 2 ja 3 kohdissa tarkoitetuissa tapauksissa enintään 105 kalenteripäivän ajalta ja 5 kohdan tarkoittamassa tapauksessa 42 kalenteripäivän ajalta.

Soveltamisohje

Työntekijälle maksetaan vuosiloma-ajalta edellä 1 momentissa mainittu 9 tai 11,5 prosentin lomakorvaus, jonka määrää laskettaessa otetaan huomioon sekä vajaiden että täysien lomanmääräytymiskuukausien ajalta maksettu tai maksettavaksi erääntynyt palkka.

Esimerkki 76

- Työnantajan palveluksessa 12 vuotta olleen osa-aikaisen työntekijän työsopimuksessa on sovittu, että hän työskentelee joka viikko maanantaina ja keskiviikkona kumpanakin päivänä 4 työtuntia.
- Lomanmääräytymisvuonna 1.4.–31.3. hänelle muodostuu 7 täyttä lomanmääräytymiskuukautta 5 kuukauden jäädessä vajaaksi.
- Täysiltä lomanmääräytymiskuukausilta työntekijä ansaitsee lomaa edellä 76 §:n 3 momentin taulukon 2 kohdan 2 mukaan eli yhteensä 18 lomapäivää.
- Vuosiloman ajalta hänelle maksetaan edellä 3 momentin mukaisesti vuosilomapalkkana 11,5 prosenttia hänelle lomanmääräytymisvuoden aikana maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta.
- Täysiltä lomanmääräytymiskuukausilta (7) työntekijälle maksetaan myös lomaraha.
- Hätätyöstä ja ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettua korotusta ei oteta huomioon lomakorvausta laskettaessa.

3 mom. Poissaoloajan palkan laskeminen

Edellä 2 momentissa tarkoitettu poissaoloajan palkka lasketaan työntekijän keskimääräisen viikkotyöajan ja poissaolon alkamishetken palkan mukaan ottaen huomioon poissaoloaikana toteutetut palkankorotukset. Jos keskimääräisestä viikkotyöajasta ei ole sovittu, laskennallinen palkka määräytyy poissaoloa edeltävän 12 viikon keskimääräisen viikkotyöajan mukaan.

4 mom. Lomapalkan ja lomakorvauksen yhdistäminen

Jos työntekijä on osan lomanmääräytymisvuodesta ansainnut lomaa tämän luvun 76 §:n mukaan ja osan vuotta kuulunut jäljempänä 85 §:ssä tarkoitetun vapaan piiriin, loman ja vapaan ajalta määräytyvä palkka ja lomakorvaus lasketaan kultakin jaksolta erikseen.

84 § Lomakorvaus työsuhteen päättyessä

1 mom. Lomakorvaus pitämättömiltä vuosilomapäiviltä

Työntekijällä on oikeus työsuhteen päättyessä saada lomakorvaus edellä 76 §:n mukaan ansaituilta, pitämättömiltä vuosilomapäiviltä. Lomakorvaus lasketaan jakamalla lomakorvauksen laskemisajankohdan varsinainen kuukausipalkka luvulla 20,83 ja kertomalla se pitämättömien vuosilomapäivien lukumäärällä. Lomakorvaukseen maksetaan myös lomaraha jäljempänä 86 §:n mukaisesti. Niiden vuosiloma- ja säästövapaapäivien osalta, joiden vuosilomapalkka määräytyy edellä 82 §:n 2 momentin mukaisesti, edellä sanottu kuukausipalkka lasketaan lomakorvauksen laskemisajankohdan täydestä varsinaisesta kuukausipalkasta 82 §:n 2 momentissa tarkoitetun keskimääräisen työaikaprocentin mukaan.

Soveltamisohje

Lomakorvausta laskettaessa pitämättömien lomapäivien lukumäärä katsotaan taulukoiden 1–3 riviltä B.

Lomakorvaukseen maksetaan 86 §:n mukainen lomaraha ansaituilta täysiltä lomanmääräytymiskuukausilta. Lomakorvaukseen maksetaan myös mahdollinen vuosilomapalkan lisäys. Ks. työaikakorvauksien vaikutuksesta lomakorvaukseen edellä 82 §:n 5 momentti.

Lomakorvaus maksetaan myös jokaiselta pitämättä jääneeltä säästövapaapäivältä. Tähän lomakorvaukseen ei makseta lomarahaa.

Pykälän 1 monentim viimeisen virkkeen määräystä sovelletaan lomanmääräytymisvuodelta 2013-2014 ja sen jälkeen ansaittuun vuosilomaan.

Esimerkki 77

- Työntekijän lomaoikeus määräytyi taulukon 1 mukaisesti.
- Työsuhde oli jatkunut koko edellisen lomanmääräytymisvuoden ja päättyi 31.8.
- Työntekijä oli pitänyt edellisen lomanmääräytymisvuoden 38 vuosilomapäivästä 27 lomapäivää ennen työsuhteen päättymistä. Koska osa vuosilomasta maksetaan lomakorvauksena, käytetään vuosilomataulukon 1 riviä B, jonka mukaan korvattavia vuosilomapäiviä on 30. Koska vuosilomasta oli pidetty jo 27 päivää lomana, korvattavaksi jää 3 päivää.

- Kulumassa olevalta lomanmääräytymisvuodelta työntekijä oli ansainnut lomaa 1.4.–31.8. viideltä (5) kuukaudelta. Koska kulumassa oleva loma maksetaan kokonaan lomakorvauksena, käytetään taulukon 1 riviä B, jolloin korvattavaa vuosilomaa oli 13 päivää. Yhteensä korvattavia päiviä oli siten 16 (3 + 13).
- Jos esimerkin työntekijä olisi pitänyt ”vanhasta” vuosilomasta ennen työsuhteen päättymistä esimerkiksi 32 päivää ja lopullinen lomapäivien lukumäärä olisi pienentynyt 30 päivään, ei yli meneviä päiviä voitaisi periä takaisin tai kuitata seuraavan lomanmääräytymisvuoden lomasta, vaan korvattavaksi jäisi edelleen ”uuden” vuosiloman 13 päivää.

2 mom. Yhdistämismääräys lomakorvausta maksettaessa

Jos työntekijä niinä kalenterikuukausina, joina työsuhde alkoi ja päättyi, on ollut työsuhteessa yhtäjaksoisesti yhteensä vähintään 16 kalenteripäivää ja näihin päiviin on sisältynyt 35 työtuntia tai 14 työpäivää eikä hän tämän työsuhteen ajalta ole saanut lomaa tai korvausta siitä, luetaan tämä aika lomakorvausta määrättäessä yhdeksi täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi, jolta maksetaan myös lomarahaa. Luvaton poissaolo ja lakko vähennetään 16:ta kalenteripäivää laskettaessa.

Esimerkki 78

- Työntekijän määräaikainen työsuhde on alkanut 25.7. ja päättynyt seuraavana vuonna 9.4.
- Työsuhteen aikana ei ole pidetty lomaa eikä maksettu lomakorvausta.
- Aloittamiskuukausi (heinäkuu) ja lopettamiskuukausi (huhtikuu) eivät kumpikaan yksin ole vuosilomaan oikeuttavia täysiä lomanmääräytymiskuukausia.
- Aloittamis- ja lopettamiskuukauden aikana työsuhde on yhteensä jatkunut 16 kalenteripäivää ja niihin on yhteensä sisältynyt vähintään 35 työtuntia (tai vähintään 14 työpäivää).
- Heinäkuu ja huhtikuu yhdistetään ja niistä muodostuu yksi täysi lomanmääräytymiskuukausi.

3 mom. Lomakorvaus työsuhteen päättyessä, prosenttiperusteinen vuosilomapalkka

Työntekijälle, jolle ei kerry vuosilomaa tämän luvun 74 §:n perusteella, suoritetaan työsuhteen päättyessä lomakorvauksena 9 prosenttia tai, jos työsuhde on jatkunut lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään vuoden 11,5 prosenttia hänelle edellä 83 §:n 1 momentin mukaan lasketusta palkasta siltä ajalta, jolta hän siihen mennessä ei ole saanut lomakorvausta.

I Oikeus vapaaseen ja lomakorvaukseen

85 § Vapaan ansainta

1 mom. Oikeus vapaaseen

Työntekijällä, jolle ei työsopimuksen mukaisen työaikajärjestelyn perusteella kerry yhtään täyttä edellä 74 §:ssä tarkoitettua lomanmääräytymiskuukautta eikä siten synny oikeutta vuosilomaan, on työsuhteen kestäessä oikeus halutessaan saada vapaata kaksi arkipäivää kultakin kalenterikuukaudelta, jonka aikana hän on ollut työsuhteessa.

Soveltamisohje

Oikeus vapaan saamiseen perustuu vuosilomalain 8 §:ään.

2 mom. Vapaan antaminen

Työntekijän on ennen lomakauden alkua ilmoitettava työnantajalle halustaan käyttää vapaata. Vapaan antamisessa noudatetaan soveltuvin osin mitä edellä 78, 79 ja 81 §:ssä on vuosiloman antamisesta määrätty.

3 mom. Lomakorvauksen laskeminen vapaaseen oikeutetulle

Työntekijällä on oikeus saada lomakorvauksena 9 prosenttia, jos työsuhde on jatkunut lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä alle vuoden ja 11,5 prosenttia, jos työsuhde on jatkunut vähintään vuoden, hänelle edellisen lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä maksettavaa korotusta. Jos työntekijä on ollut estyneenä tekemästä työtä äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan vuoksi, lomakorvauksen perusteena olevaan palkkaan lisätään laskennallisesti poissaolon ajalta saamatta jäänyt varsinainen palkka edellä 83 §:n 2 momentin mukaisesti laskettuna sekä siltä ajalta maksettu palkka.

4 mom. Lomakorvauksen maksaminen

Työntekijälle, joka käyttää oikeuttaan vapaaseen, maksetaan edellä 3 momentissa tarkoitettu lomakorvaus vapaan yhteydessä siten kuin vuosilomapalkan maksamisesta on jäljempänä 87 §:n 1 momentissa määrätty. Muutoin lomakorvaus maksetaan viimeistään lomakauden päättyessä.

5 mom. Vapaaseen oikeutetun lomakorvaus työsuhteen päättyessä

Tässä pykälässä tarkoitettujen vähän työtä tekevien työntekijöiden lomakorvaus työsuhteen päättyessä määräytyy edellä 83 §:n 3 momentin mukaisesti.

J Lomaraha

86 § Lomaraha

1 mom. Lomarahan suuruus

Lomaraha määräytyy työntekijän tämän luvun 76 § 3 momentin perusteella ansaitsemien täysien lomanmääräytymiskausien lukumäärän mukaisesti. Lomarahan suuruus on jokaista täyttä lomanmääräytymiskaukua kohden

- 6 prosenttia, kun loma määräytyy taulukon 1 mukaisesti
- 5 prosenttia, kun loma määräytyy taulukon 2 mukaisesti
- 4 prosenttia, kun loma määräytyy taulukon 3 mukaisesti.

Lomaraha lasketaan lomanmääräytymisvuotta seuraavan heinäkuun varsinaisesta kuukausipalkasta.

Soveltamisohje

Täysi lomanmääräytymiskausi on sellainen kuukausi, jolta työntekijälle on edellä 74 §:n perusteella kertynyt vuosilomapäiviä. Lasentaperusteena on työntekijälle heinäkuulta tosiasiallisesti määräytyvä varsinainen kuukausipalkka eli laskentaperusteena ei käytetä tämän luvun 82 §:n 2 momentin mukaan määräytyvää vuosilomapalkkaa.

Esimerkki 79

- Mikäli työntekijä on esimerkiksi hoitanut osan heinäkuuta omaa työtään ja osan heinäkuuta yksinomaan muuta työtä ja tämän vuoksi heinäkuulta hänelle on maksettu kahdenlaista palkkaa, lomaraha lasketaan kummankin tehtävän hoitamisesta heinäkuulta maksetun yhteenlasketun varsinaisen palkan perusteella.
- Jos työntekijän heinäkuun palkka määräytyy tämän työehtosopimuksen 15 §:n mukaisena osa-aikapalkkana, lomaraha lasketaan tämän osa-aikapalkan perusteella.

Esimerkki 80

- Työntekijän työsuhde on alkanut 1.8.
- Hänellä on 15 vuotta työnantajan hyväksymää kokemuslisäaikaa ja ansaitsee siten vuosilomaa taulukon 1 mukaisesti.
- Täysiä lomanmääräytymiskausia on 8 lomanmääräytymisvuoden päättyessä 31.3.
- Lomanmääräytymisvuoden lomaraha on $6 (\%) \times 8 (\text{kk}) = 48$ prosenttia heinäkuun varsinaisesta kuukausipalkasta.

2 mom. Lomarahan laskeminen

Jos heinäkuun aikana on palkaton työssäolon keskeytys tai osapalkkainen sairausloma, lomaraha lasketaan sen varsinaisen

kuukausipalkan mukaan, jonka työntekijä olisi koko heinäkuun työssä ollessaan ansainnut. Mikäli työsuhde on päättynyt ennen heinäkuun palkanmaksuajankohtaa, lomarahaa lasketaan työsuhteen päättymistä edeltävän täyden kalenterikuukauden varsinaisesta kuukausipalkasta tai jos tällaista kuukautta ei ole, siitä kuukausipalkasta, jonka työntekijä olisi mainitun kuukauden työsuhteessa ollessaan ansainnut.

3 mom. Lomarahan epääminen

Lomarahaa ei makseta lomalta tai sen osalta, jos työntekijä on välittömästi ennen loman tai sen osan alkamista tai välittömästi loman tai sen osan päätyttyä ollut lakossa tai muuten työstä poissa luvattomasti tai ilman pätevää syytä. Lomarahaa ei myöskään makseta lomakorvaukseen, jos työntekijä jättää irtisanomisajan noudattamatta, työntekijä purkaa määräaikaisen työsuhteen tärkeän syyn sitä vaatimatta tai työsuhde puretaan tai työsuhde purkautuu.

Soveltamisohje

Koeaikapurku ei ole tässä momentissa tarkoitettu peruste lomarahan epäämiselle.

Vähennettävän lomarahan määrä lasketaan seuraavasta kaavasta:

$$\frac{\text{lomanosaan sisältyvät vuosilomapäivät}}{\text{taulukon rivin B mukainen vuosiloman koko pituus}} \times \text{lomarahan kokonaismäärä}$$

4 mom. Lomarahaa tuntipalkkaisesta kuukausipalkkaiseksi siirryttäessä

Mikäli tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimuksen piiristä tämän sopimuksen piiriin siirtyneellä työntekijällä on vielä lomaa jäljellä, maksetaan hänelle pitämättä olevan loman osan lomarahaa elokuun palkanmaksun yhteydessä tai jos siirtyminen tapahtuu myöhemmin, siirtymistä seuraavan palkanmaksun yhteydessä.

Soveltamisohje

Tämä momentti koskee ainoastaan sellaisia tuntipalkkaisia työntekijöitä, jotka siirtyvät kuntien tuntipalkkaisia työntekijöitä koskevasta työehtosopimuksesta (TTES) tämän työehtosopimuksen (AVAINTES) mukaiseksi kuukausipalkkaiseksi työntekijäksi.

Esimerkki 81

- Työntekijä, jonka vuosilomaoikeus on 38 työpäivää, siirtyy tuntipalkkaisesta työntekijästä kuukausipalkkaiseksi työntekijäksi 1.9. alkaen.
- Hän on pitänyt lomaa touko–kesäkuussa 25 työpäivää, joilta päiviltä hän on saanut vuosilomapalkkansa yhteydessä myös lomarahan.
- Työntekijälle on maksettava syyskuun palkanmaksun yhteydessä jäljellä olevan vuosiloman (13 työpäivää) lomarahan osuus.
- Laskutoimitus: $13 : 38 \times \text{koko lomarahaa}$ (koko lomarahaa = 12 kuukautta \times 6 prosenttia \times heinäkuun varsinainen kuukausipalkka).

K Maksamisajankohdat

87 § Vuosilomapalkan, lomarahan ja lomakorvauksen maksaminen

1 mom. Vuosilomapalkan maksaminen

Vuosilomapalkka ja säästövapaan palkka maksetaan tavanmukaisena palkanmaksupäivänä tai työntekijän pyynnöstä ennen loman alkamista.

2 mom. Lomarahan maksaminen

Lomараha maksetaan elokuun palkanmaksun yhteydessä, ellei paikallisesti toisin sovita. Ks. jäljempänä 126 § Paikallinen sopiminen.

Jos työsuhde päättyy ennen elokuun palkanmaksun ajankohtaa, lomараha maksetaan lomapalkan tai lomakorvauksen maksamisen yhteydessä.

3 mom. Lomараha ja lomakorvaus kuolemantapauksessa

Työsuhteen päättyessä kuoleman vuoksi lomараha ja lomakorvaus maksetaan kuolinpesälle.

Työloma

88 § Työ-/sairausloma

1 mom. Työ-/sairausloma, oikeus saada

Työntekijällä on oikeus saada työlomaa (sairauslomaa), jos hän on sairaudesta, vammasta tai tapaturmasta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi estynyt hoitamasta työtään.

Soveltamisohje

Osasairauspäivärahan perusteena olevasta osa-aikatyötä koskevasta sopimuksesta säädetään työsopimuslain 2 luvun 11 a §:ssä sekä sairausvakuutuslain 8 luvun 11 §:ssä. Em. sopimuksen perusteella osa-aikatyötä tekevään työntekijään sovelletaan osa-aikatyötä koskevia sopimusmääräyksiä.

2 mom. Todistus työkyvyttömyydestä

Työkyvyttömyydestä on esitettävä hyväksyttävä lääkärintodistus. Työkyvyttömyys voidaan osoittaa myös muulla luotettavalla tavalla enintään 3 päivää tai työnantajan tekemän päätöksen perusteella pitemmänkin aikaa kestävä työkyvyttömyyden osalta, jollei sairausloman myöntäjä katso lääkärintodistuksen esittämistä näissäkin tapauksissa erityisestä syystä tarpeelliseksi. Mikäli edellytettyä lääkärintodistusta ei ole toimitettu työnantajalle viikon kuluessa lääkärintodistuksen allekirjoituspäivämäärästä, sairausloman ensimmäinen päivä on palkaton.

Soveltamisohje

Työntekijän on esitettävä työnantajalle hyväksyttävä lääkärintodistus ilman aiheetonta viivytystä. Työntekijä ei menetä sairausajan ensimmäisen päivän palkkaa mikäli lääkärintodistuksen viipyminen aiheutuu hyväksyttävästä syystä.

3 mom. Sairausloman myöntäminen

Sairausloma myönnetään ilman eri hakemusta työnantajalle toimitetussa lääkärintodistuksessa mainituksi tai muulla edellä 2 momentissa mainitulla tavalla selvitettyksi ajaksi.

Soveltamisohje

Työnantajan velvollisuus maksaa sairausajan palkkaa syntyy, kun työntekijällä on sellainen sairaudesta tai tapaturmasta johtuva työkyvyttömyys, mikä alentaa hänen työkykyään siinä määrin, ettei hän voi tehdä työnsopimuksensa mukaista työtä eikä sairausajan palkanmaksulle ole muita jäljempänä tässä luvussa määrättyjä esteitä.

Saadakseen sairausajan palkkaetuja työntekijän on esittävä työnantajalle riittävän luotettava selvitys työkyvyttömyydestään. Työntekijän esittämän selvityksen perusteella työnantaja arvioi työntekijän työkyvyttömyyden. Jos lääkäri on kirjoittanut työntekijälle pelkästään todistuksen tutkimuksiin osallistumisesta tai todistuksen ilman työkyvyttömyyden osoittavaa diagnoosia tai ICD 10 -tautiluokituskoodia, ei työntekijälle synny oikeutta palkalliseen poissaoloon. Jos lääkäri on kirjoittanut työkyvyttömyystodistuksen taannehtivasti, hänen pitää perustella todistuksen taannehtivuus.

Pääsääntöisesti sairausloma myönnetään lääkärintodistuksen mukaan, josta työnantaja voi poiketa perustellusta syystä. Lääkärintodistus on kuitenkin vain asiantuntijan lausunto, jossa lääkäri tutkimuksensa jälkeen tekee arvion työntekijän työkyvystä. Mikäli käy ilmi, et-tei työntekijä lääkärintodistuksesta huolimatta ole ollut työkyvyttömän, esimerkiksi hän on ollut samankaltaisessa työssä ko. aikana, hänellä ei ole oikeutta palkalliseen sairauslomaan.

Mikäli lääkärintodistusta ei perustellusta syystä voida hyväksyä, työnantaja voi omalla kustannuksellaan lähettää työntekijän osoittamansa lääkärin tarkastukseen.

Työntekijä on oikeutettu saamaan sairauslomaäkillisen hampassairauden johdosta työajalle sattuvan hoitotoimenpiteen ajaksi, jos äkillinen hammassairaus vaatii samana päivänä tai saman työvuoron aikana annettavaa hoitoa, eikä työntekijä voi saada hoitoa työajan ulkopuolella. Työkyvyttömyys ja hoidon kiireellisyys osoitetaan hammaslääkärin antamalla todistuksella.

Ks. myös edellä 28 §:n 7 momentti: Terveystodistuksiin osallistuminen työaikana, **lääkärin määräämät**.

89 § Sairausloma-ajan palkka

1 mom. Palkallinen sairausloma

Työntekijällä on saman kalenterivuoden aikana oikeus saada sairausloman ajalta varsinainen palkkansa **enintään** 60 kalenteripäivän ajalta ja sen jälkeen kaksi kolmasosaa ($\frac{2}{3}$) varsinaisesta palkastaan **enintään** 120 kalenteripäivän ajalta.

2 mom. **Sairausajan palkallisuuden edellytykset**

Edellytyksenä 1 momentin sairausloma-ajan palkan saamiselle on, että työsuhte on välittömästi ennen sairauslomaa jatkunut keskeytymättä **vähintään** 60 kalenteripäivää. Jos työntekijän työsuhte ei ole jatkunut 60 kalenteripäivää ennen sairausloman alkamista, hänellä on oikeus saman kalenterivuoden aikana saada sairausloman ajalta varsinainen palkkansa 14 kalenteripäivän ajalta, jonka jälkeen ei suoriteta mitään palkkaetuja.

Soveltamisohje

Kutakin eri työsuhdetta tarkastellaan em. karenssiaikojen osalta erikseen. Karenssiajan täytyminen sairausloman aikana ei oikeuta soveltamaan pidempiä palkanmaksuaikoja täyttymisen jälkeiseen sairausloman osaan.

Osa-aikatyötä tekevän työntekijän oikeus sairauslomaa on sama kuin täyttä työaikaa tekevän.

3 mom. **Palkanmaksun päätyminen, sairausloma**

Sairausloman ajalta ei makseta palkkaa sen jälkeen, kun sairauslomaa on myönnetty jatkuvana yhdessä tai useammassa erässä yli 12 kuukaudeksi. Sairausloma katsotaan jatkuvaksi, ellei sitä ole keskeyttänyt vähintään 30 kalenteripäivän pituinen yhdenjaksoinen työssäolo.

Soveltamisohje

Merkitystä ei ole sillä, onko työkyvyttömyyden aiheuttajana sama vai eri sairaus. Sairausloman yhtäjaksoisuutta ei keskeytä esimerkiksi vuosiloma, määräaikainen kuntoutustuki (määräaikainen työkyvyttömyyseläke) tai eläkelaitoksen kustantama työkokeilu, koska kysymyksessä ei tällöin ole työssäolo.

4 mom. **Sairausajan päiväpalkan korotus**

Jos työaikaan sisältyy säännöllisenä työaikana tehtyä sunnuntai-työtä, korotetaan sairausajan päiväpalkkaa edellä 82 §:n 4 momentin mukaisesti lasketulla prosenttiluvulla, jossa otetaan huomioon vain sunnuntaityön osuus.

Soveltamisohje

Mikäli työsuhte on alkanut 31.3. jälkeen, sunnuntaityölisää ei makseta sairausajan palkkaan ennen seuraavan vuoden huhtikuun alkua.

5 mom. **Työkyvyttömyys, tahallisuus**

Sairausajan palkkaa ei makseta, mikäli työntekijä on aiheuttanut työkyvyttömyyden tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella.

6 mom. Työansion menetys, sairausloma

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, haittarahaa, sen sijasta maksettavaa kertaikkista korvausta eikä työtapaturma- ja ammattitautilain (459/2015) 51 §:ssä mainittua hoitotukea. 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 sairausloman aiheuttajana.

7 mom. Tartuntataudit

Työntekijällä, joka on tartuntatautilain (1227/2016) 57 §:n tai 63 §:n perusteella määrätty tartuntataudin leviämisen estämiseksi olemaan poissa ansiotyöstään tai eristettäväksi, on oikeus saada poissaolon ajalta palkkaa siten kuin tässä pykälässä on määrätty sairauslomaajan palkasta.

8 mom. Palkallisen sairausloman päättyminen

Mikäli työkyvyttömyyseläke tai määräaikainen kuntoutustuki on myönnetty työntekijälle siten, että se alkaa ennen, kuin työntekijän ehdoton oikeus palkalliseen sairauslomaan on 1 momentin mukaan päättynyt, päättyy työntekijän ehdoton oikeus palkalliseen sairauslomaan 1 momentista poiketen työkyvyttömyyseläkkeen tai määräaikaisen kuntoutustuen alkamiseen.

Soveltamisohje

Työntekijän eläkelain (395/2006) 117 §:ssä ovat säännökset takautuvasti myönnetyn työkyvyttömyyseläkkeen tai kuntoutusrahan maksamisesta hakemuksesta työnantajalle, jos työnantaja on samalta ajalta maksanut työntekijälle sairausajan palkkaa. Eläkettä tai kuntoutusrahaa ei makseta työnantajalle siltä ajalta kuin eläke on suoritettava sairausvakuutusrahastolle eikä silloin, kun työnantaja on saanut korvauksen maksamastaan palkasta muun lain nojalla. Eläke maksetaan työnantajalle kuitenkin vain sillä edellytyksellä, että eläkkeen maksamista koskeva ilmoitus on tehty eläkelaitokselle vähintään kaksi viikkoa ennen eläkkeen maksupäivää.

90 § Rikoksella aiheutettu henkilövahinko

Sairausajan palkka voidaan maksaa edellä 89 §:n 6 momentin estämättä täysimääräisenä, jos työkyvyttömyyden syynä on rikoksella aiheutettu henkilövahinko, jonka johdosta työnantajalla on oikeus saada rikosvahinkolain (1204/2005) nojalla palkkaa vastaava korvaus. Palkan maksamisen edellytyksenä on, että asianomistaja on ilmoittanut rikoksesta poliisille, vaatinut syytteen nostamista tai esit-

tänyt asiassa rangaistusvaatimuksen, eikä tätä toimenpidettä ole asianomistajarikoksen osalta myöhemmin peruutettu. Sairausajan palkka peritään takaisin, mikäli työnantajalle ei työntekijän laiminlyönnin vuoksi makseta edellä mainitun lain mukaista korvausta.

Soveltamisohje

Jos työkyvyttömyyden aiheuttanut rikos on kohdistunut työntekijään työtehtävissä ja niihin liittyen esimerkiksi potilas, hoidettava tai asiakas pahoinpitelee häntä hoitavaa työntekijää, sairausajan palkka maksetaan 91 §:n mukaan. Rikosvahinkolakia ei tällöin sovelleta, koska tapaturmavakuutuslaki on ensisijainen.

Työntekijällä on oikeus saada rikoksen johdosta aiheutuneesta työkyvyttömyydestä sairausvakuuslain mukaista päivärahaa ja rikosvahinkolain mukaista korvausta. Tämän vuoksi työnantajan tulee hakea korvauksia sekä kansaneläkelaitokselta että valtiokonttorilta (molemmat hakemukset voidaan jättää kansaneläkelaitokselle).

91 § Työtapaturma ja ammattitauti

1 mom. Työtapaturma ja ammattitauti, palkallinen sairausloma

Jos työkyvyttömyys johtuu työtehtävissä sattuneesta tapaturmavakuutuslainsäädännössä tarkoitetusta työtapaturmasta tai siitä aiheutuneesta sairaudesta, ammattitaudista taikka työtehtävistä johtuneesta väkivallasta, työntekijällä on oikeus saada varsinainen palkkansa enintään 120 kalenteripäivän ajalta ja sen jälkeen kaksi kolmasosaa ($\frac{2}{3}$) varsinaisesta palkastaan enintään 120 kalenteripäivän ajalta.

2 mom. Tämän pykälän mukaiseen sairausajan palkkaan sovelletaan edellä 89 §:n 4 ja 6 momentin määräyksiä, mutta ei sovelleta 89 §:n 2 momentissa asetettuja edellytyksiä.

Soveltamisohje

Palkka maksetaan saman tapaturman johdosta vain kerran (enintään 120 + 120 kalenteripäivää).

Työtapaturman tai ammattitaudin johdosta myönnetty sairausloma ei vähennä työntekijän oikeutta saada muun sairauden, vian tai vamman johdosta sairausloman palkkaetuja 89 §:n perusteella.

3 mom. Palkkaennakko työtapaturmissa

Työnantaja voi päättää, että tämän pykälän mukaista palkkaa maksetaan ennakkona ennen kuin työtapaturmakorvausta koskeva asia on lainvoimaisella päätöksellä ratkaistu.

4 mom. Kuittausoikeus, työtaturma

Mikäli työkyvyttömyydestä ei suoriteta korvausta tapaturmavakuutuslainsäädännön perusteella tai korvausta ei makseta täysimääräisenä, määräytyy oikeus sairausajan palkkaan edellä 89 §:n mukaan. Mikäli oikeutta sairausajan palkkaan ei tällöin ole tai palkka on pienempi, kuin ennakkona maksettu palkka, työntekijä on velvollinen maksamaan ennakon tai sairausajan palkan ylittävän osan siitä takaisin. Takaisinmaksu voidaan toteuttaa suorittamalla työntekijän palkasta työsopimuslain mukainen kuittaus.

Soveltamisohje

Palkkaa on oikeus saada kunkin työtaturman tai ammattitaudin osalta erikseen. Kalenterivuoden vaihtuminen ei vaikuta tässä pykälässä tarkoitettuun sairausajan palkkaan.

Työtaturman ja ammattitaudin käsite on määritelty tapaturmavakuutuslaissa ja ammattitautilaissa.

92 § Poistettu**93 § Äitiysvapaa****1 mom. Äitiysvapaan saantioikeus**

Työntekijällä on oikeus saada äitiysvapaata siten kuin työsopimuslain 4 luvun 1 §:ssä on säädetty.

2 mom. Äitiysvapaan palkallisuus

Työntekijällä on oikeus saada varsinainen palkkansa ajanjaksolta, joka sisältää äitiysvapaan 72 ensimmäistä arkipäivää edellyttäen, että

- 1) työntekijä on ollut työnantajan palveluksessa välittömästi ennen äitiysvapaan alkamista vähintään 6 kuukautta ja
- 2) äitiysvapaata on haettu viimeistään 2 kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista ja
- 3) työnantajalle esitetään lääkärin tai terveyskeskuksen antama sairausvakuutuslaissa tarkoitettu todistus raskauden kestosta ja lasketusta synnytyssajasta.

Soveltamisohje

Työsuhteen päättyessä päättyy aina myös oikeus äitiysvapaan palkkaetuihin.

3 mom. Äitiysvapaan palkan korotus

Äitiysvapaan palkkaan sovelletaan sairausloma-ajan palkkaa koskevaa 89 §:n 4 momenttia (sunnuntaityökorotus).

4 mom. Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa, kokonaissuunnitelman tekeminen

Työnantajalle on ilmoitettava äitiys- ja isyysvapaan sekä vanhempainvapaan pitämisestä, alkamisesta, pituudesta ja jaksottamisesta (ks. TSL 4:3a).

94 § Äitiys- ja isyysraha sekä sairauspäiväraha

1 mom. Päiväraha, työnantajan oikeus

Työnantajalla on oikeus saada sairausloman, äitiys- ja isyysvapaan ja edellä 89 § 7 momentissa tarkoitetun tartuntatautilain (1227/2016) mukaisen poissaolon ajalta maksettua palkkaa vastaava osa sairausvakuutuslain mukaisesta päivärahasta, äitiys- ja isyysrahasta sekä tartuntatautilain mukaisista korvauksista.

Soveltamisohje

Jos päivä-, äitiys- tai isyysrahaa on jostakin syystä suoritettu työntekijälle samalta ajalta, jolloin hänelle on suoritettu palkkaetuja, vähennetään palkkausta sairaus-, äitiys- tai isyysrahan määrällä.

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

2 mom. Päivärahan hakemisen laiminlyönti

Saadakseen sairausloman sekä äitiys- ja isyysvapaa-ajalta palkkaetuja työntekijän on noudatettava, mitä sairausvakuutuslain mukaisen päivärahan sekä äitiys- ja isyysrahan saamiseksi on säädetty tai määrätty. Jos työnantaja menettää työntekijän laiminlyönnin seurauksena sille kuuluvan etuuden, tämän luvun 89, 91, 93 ja 95 §:n mukaisia palkkaetuja vähennetään palkkaa menetystä vastaavalla määrällä.

95 § Erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa

1 mom. Oikeus vapaaseen

Työntekijällä on oikeus saada erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaata siten, kuin työsopimuslain 4 luvun 1 §:ssä on säädetty.

Soveltamisohje

Erityisäitiys- ja vanhempainvapaa ovat palkattomia vapaita. Myös isyysvapaa on palkaton vapaa lukuun ottamatta isyysvapaan 9 ensimmäistä arkipäivää, jonka ajalta työntekijällä on 95 §:n 2 momentin edellytysten täytyessä oikeus varsinaiseen palkkaansa.

2 mom. Isyysvapaan palkallisuus

Työntekijällä on oikeus saada varsinainen palkkansa isyysvapaan 9 ensimmäiseltä arkipäivältä edellyttäen, että

- 1) työntekijä on ollut työnantajan palveluksessa välittömästi ennen isyysvapaan alkamista vähintään 6 kuukautta, ja
- 2) isyysvapaata on haettu viimeistään 2 kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista. Jos haetun isyysvapaan kesto on enintään 12 arkipäivää, edellytyksenä palkalliselle isyysvapaalle on, että sitä haetaan vähintään kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista.
- 3) työnantajalle esitetään lääkärin tai terveydenhoitajan todistus lapsen syntymästä.

Soveltamisohje

Isyysvapaalla tarkoitetaan sairausvakuutuslain 9 luvun 7 §:n mukaista isyysrahaa maksetaan yhteensä enintään 54 arkipäivältä. Oikeus isyysrahaan jatkuu kunnes lapsi täyttää kaksi vuotta (sairausvakuutuslaki 9 luku 7 §).

Isyysvapaa on palkallinen enintään vapaan 9 ensimmäisen arkipäivän osalta.

Työsuhteen päättyessä päättyy aina myös oikeus isyysvapaan palkkaetuihin.

3 mom. Isyysvapaan palkan korotus

Isyysvapaan palkkaan sovelletaan sairausloima-ajan palkkaa koskevaa 89 §:n 4 momenttia (sunnuntaityökorotus).

96 § Hoitovapaa**1 mom. Hoitovapaoikeus**

Työntekijällä on oikeus saada palkatonta hoitovapaata lapsensa tai ottolapsensa hoitamista varten siten, kuin työsopimuslain 4 luvun 3 §:ssä on säädetty.

Soveltamisohje

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle hoitovapaasta ja sen pituudesta työsopimuslain 4 luvun 3 a §:ssä säädetyssä määräajassa.

2 mom. Hoitovapaan keskeyttäminen uuden äitiysvapaan johdosta

Työntekijällä on oikeus keskeyttää hänelle myönnetty hoitovapaa sen ajalle sattuvan uuden, työsopimuslain 4 luvun 1 §:n mukaisen äitiysvapaan ajaksi. Vapaa myönnetään palkallisena 93 §:n mukaiselta ajanjaksolta, mikäli siinä määrätyt ehdot äitiysvapaan palkillisuudelle täyttyvät ja niillä 94 §:ssä määrätyillä ehdoilla, jotka koskevat äitiysrahan maksamista ja hakemista.

Soveltamisohje

Työntekijän keskeyttäessä hoitovapaan uuden raskauden vuoksi, hänelle aiemmin myönnetty hoitovapaa keskeytyy kokonaan. Jälkimmäisen lapsen äitiysvapaan päätyttyä työntekijä ei palaa enää takaisin keskeyttämälleen hoitovapaalle.

Työntekijällä on oikeus äitiysvapaan palkillisuuteen uuden raskauden takia. Uutta äitiysvapaata on haettava viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista.

97 § Osittainen hoitovapaa

Työntekijällä on oikeus saada palkatonta osittaista hoitovapaata siten kuin työsopimuslain 4 luvun 4 §:ssä on säädetty.

Soveltamisohje

Työntekijän on tehtävä esitys osittaisesta hoitovapaasta viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista.

Osittaisella vanhempain- tai hoitovapaalla olevan työntekijän työsuhteen ehdot, kuten palkka ja työaika, määräytyvät kuten osa-aikatyötä tekevällä.

98 § Tilapäinen hoitovapaa

1 mom. Tilapäinen hoitovapaa, työntekijän oikeus työlomaan

Työntekijän lapsen tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen, joka ei ole täyttänyt 10 vuotta taikka vammaisen lapsensa sairastuessa äkillisesti, työntekijällä on oikeus saada lapsen hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi tilapäistä hoitovapaata enintään 4 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.

Soveltamisohje

Tilapäinen hoitovapaa on tarkoitettu ensisijaisesti lapsen hoidon järjestämistä varten. Vasta silloin, kun tähän ei ole mahdollisuuksia, työntekijä voi itse jäädä hoitamaan lasta. Ensin on selvitettävä, voidaanko lapsi hoitaa tavanomaisessa hoitopaikassa tai voivatko muut samassa taloudessa asuvat hoitaa lasta. Ratkaisevaa ovat tosiasialliset hoitomahdollisuudet.

Vammaisella lapsella tarkoitetaan iästä riippumatta henkilöä, jonka hoidontarve on verrattavissa alle 10-vuotiaaseen lapseen ja joka sairastuessaan äkillisesti 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 (sokeritauti, allergia, astma tms.). Krooninen sairaus saattaa kuitenkin johtaa tilaan, jossa sairasta lasta on pidettävä vammaisena. Esimerkiksi vaikeaa sydänsairautta tai sokeritautia sairastava lapsi saattaa olla sopimuksessa tarkoitettulla tavalla vammaisen. Työntekijä on velvollinen tarvittaessa lääkärintodistuksella osoittamaan, onko hänen yli 10 vuoden ikäinen lapsensa edellä sanotulla tavalla vammaisen.

Työloman enimmäismäärä on 4 työpäivää, joista palkallisia on enintään 3 peräkkäistä kalenteripäivää. Sitä lyhyempiä työlomia käytetään silloin, kun tarvetta neljään työpäivään ei voida osoittaa. Poissaolon pituus on aina arvioitava tapaus tapaukselta ottaen huomioon mm. hoidon järjestämismahdollisuudet ja sairauden laatu. Jos lapsen sairaus jatkuu yli 4 työpäivää, voidaan hakemuksesta myöntää harkinnanvaraista palkatonta työlomaa.

2 mom. Tilapäisen hoitovapaan palkallisuus

Tilapäisen hoitovapaan ajalta maksetaan varsinainen palkka enintään 3 peräkkäiseltä kalenteripäivältä lapsen sairastumisesta lukien. Mikäli lapsi sairastuu kesken työvuoron, palkallinen aika on enintään 3 seuraavaa kalenteripäivää. Palkan maksamisen edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä kodin ulkopuolella tai toisella vanhemmista ei muutoin tosiasiallisen esteen johdosta ole mahdollisuutta osallistua lapsen hoitoon tai kysymyksessä on yksinhuoltaja. Tosiasiallinen este on sairaalahoito, asevelvollisuuden suorittaminen, reservin kertausharjoituksiin osallistuminen, matkalla olo tai opiskelusta johtuva toisella paikkakunnalla olo.

Soveltamisohje

Lapsen sairastumispäivää seuraava päivä on ensimmäinen tässä tarkoitettu palkallinen päivä siitä riippumatta, onko lapsi sairastunut

vapaapäivänä tai kesken työpäivän. Mikäli lapsi sairastuu kesken työpäivän, maksetaan lapsen sairastumispäivältä yleensä palkka työvuoron loppuun asti ja sairastumispäivää seuraava työpäivä on tässä tarkoitettu ensimmäinen palkallinen työlomapäivä. Palkallista aikaa ovat sairastumispäivää seuraavat 3 peräkkäistä kalenteripäivää siitä riippumatta, ovatko nämä työpäiviä vai eivät.

Jos työntekijä ei lapsen sairastumispäivänä, joka olisi työpäivä, saavu lainkaan työhön, tämä päivä on ensimmäinen palkallinen työlomapäivä.

Vanhemmalla tarkoitetaan myös aviopuolisoa tai avopuolisoa, joka huoltaa samassa taloudessa asuvia puolison lapsia.

Kodin ulkopuolisella työllä tarkoitetaan kodin ulkopuolella suoritettavaa työtä, josta asianomainen saa pääasiallisen toimeentulonsa. Esimerkiksi yksityisyrittäjän puoliso voi saada palkallista hoitovapaata, jos yrittäjän työpaikka ei ole kodissa tai sen välittömässä läheisyydessä.

Jos aviopuoliso opiskelee toisella paikkakunnalla, mutta on lapsen sairastuessa kotona, esimerkiksi viikonloppuna, lomalla tms. syystä, toisella puolisollla ei ole oikeutta palkalliseen hoitovapaaseen.

Vastaavasti mikäli aviopuoliso asevelvollisuutta tai aseetonta tai siviilipalvelusta suorittaessaan kuitenkin on tämän pykälän 2 momentin tarkoittamissa tilanteissa kotona loman, kotona asumisen tai muun sellaisen syyn vuoksi, toisella puolisollla on oikeus tilapäiseen hoitovapaaseen vain siltä osin, kuin hänen työaikansa ja edellä mainitun palveluksen suorittamisen vaatima aika menevät päällekkäin. Jos muuta hoitajaa ei lapselle ole saatavana ja esimerkiksi puolisoiden työvuorot mahdollisine matka-aikoineen menevät osaksi päällekkäin, on kysymyksessä tässä tarkoitettu palkallinen työloma. Samoin menetellään, jos esimerkiksi puolison työmatka tai sairaalassa hoidettavana olo estää häntä tosiasiallisesti hoitamasta lasta.

Esimerkki 82

Lapsi on sairastunut äkillisesti perjantain vastaisena yönä ja työntekijä jää perjantaina hoitamaan lasta. Lauantai ja sunnuntai ovat työntekijän säännöllisiä vapaapäiviä. Palkka maksetaan enintään kolmelta peräkkäiseltä kalenteripäivältä eli perjantailta, lauantailta ja sunnuntailta. Työntekijällä on oikeus saada vapaata 4 perättäistä työpäivää lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi eli perjantai maanantai tiistai ja keskiviikko, joista aika maanantaista keskiviikkoon on palkatonta.

Esimerkki 83

Työntekijän työvuoro (yövuoro) alkaa klo 23.00 ja päättyy klo 7.00. Puolison työaika alkaa klo 8.00 ja päättyy klo 16.15. Työntekijällä ei ole oikeutta tilapäiseen hoitovapaaseen, koska puoliso kykenee hoitamaan lasta yövuoron ajan.

3 mom. Ilmoitus tilapäisen hoitovapaan käyttämisestä

Työnantajalle on ilmoitettava välittömästi tilapäisen hoitovapaan käyttämisestä ja sen syystä sekä tarvittaessa selvitettävä, ettei toinen lapsen vanhemmista käytä tilapäistä hoitovapaata samanaikaisesti.

Soveltamisohje

Luotettavaksi selvitykseksi lapsen äkillisestä sairastumisesta katsotaan esimerkiksi terveydenhoitajan antama tai muu työnantajan hyväksymä selvitys.

99 § Poissaolo perhesyistä**1 mom. Poissaolo pakottavista perhesyistä**

Työntekijällä on oikeus palkattomaan tilapäiseen poissaoloon työstä pakottavien perhesyiden takia siten, kuin työsopimuslain 4 luvun 7 §:ssä on säädetty.

2 mom. Poissaolo perheenjäsenen hoitamiseksi

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia poissaolosta perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi työsopimuslain 4 luvun 7 a §:n mukaisesti.

100 § Opintovapaalaissa tarkoitettu työloma

Opintovapaalakia sovellettaessa työntekijän

- 1) työsuhde katsotaan päätoimiseksi, mikäli säännöllinen työaika on keskimäärin vähintään 19 tuntia viikossa
- 2) synnytyksestä aiheutuvan työkyvyttömyyden katsotaan alkavan synnytyksestä ja päättyvän kuuden viikon kuluttua, ellei lääkärintodistuksesta muuta ilmene.

Soveltamisohje

Opintovapaasta on säädetty opintovapaalaissa (273/1979) ja opintovapaa-asetuksessa (864/1979).

101 § Täydennyskoulutus

Työntekijälle voidaan joko antaa määräys osallistua koulutustilaisuuteen tai myöntää anomuksesta työlomaa. Kun työntekijä määrätään osallistumaan koulutukseen, työnantaja vastaa koulutuskustannuksista sekä liitteen 2 (matkakustannusten korvaukset) mukaisesti matkustamis- ja päivärahakustannuksista. Jos työntekijälle on myönnetty anomuksesta työlomaa koulutukseen osallistumista

varten, työnantaja päättää samalla työloman palkallisuudesta tai palkattomuudesta ja työnantajan mahdollisesta osallistumisesta koulutus- ja matkakustannuksiin.

Soveltamisohje

Koulutuksen lukeminen työaikaan, ks. 28 § 4 momentti.

102 § Palkalliset työlomat

1 mom. Työloma, reservin kertausharjoitukset

Reservin kertausharjoituksiin tai pelastuslain (379/2011) 67 §:n nojalla väestönsuojelukoulutukseen määrätyille maksetaan kertausharjoitusten tai väestönsuojelukoulutuksen ajalta varsinainen palkka vähennettynä reserviläispalkan tai vastaavan korvauksen määrällä. Muihin harjoituksiin osallistuville myönnetään palkatonta lomaa työnantajan harkinnan mukaan.

2 mom. Työloma, juhla- ja merkkipäivät

Työpäiväksi sattuvat työntekijän 50- ja 60-vuotispäivät, oma vihkiäispäivä, aviopuolison, vanhemman, aviopuolison vanhemman, lapsen, veljen ja sisaren hautajaispäivä tai uurnanlaskupäivä sekä asevelvollisuuslain mukainen kutsuntapäivä ovat palkallisia vapaapäiviä.

Soveltamisohje

Aviopuoliso on rinnastetaan tätä momenttia sovellettaessa myös avopuoliso ja rekisteröidyn parisuhteen osapuoli. Parisuhteen rekisteröimispäivä rinnastetaan omaan vihkiäispäivään.

3 mom. Työloma, harkinnanvaraiset

Työnantaja voi myöntää työntekijälle tämän pyynnöstä harkinnanvaraista työlomaa. Työnantajan harkinnasta riippuu, maksetaanko muun kuin edellä tässä luvussa sanotun syyn vuoksi myönnetyn työloman ajalta palkkaa ja minkä verran. Sama koskee poissaoloa muun pätevän syyn vuoksi, vaikka työlomaa ei ole myönnetty.

Soveltamisohje

Harkinnanvaraisella työlomalla tarkoitetaan sellaisia työlomia, joita työnantaja ei ole lain tai sopimusmääräyksen perusteella velvollinen myöntämään esimerkiksi sairauden, tapaturman, raskauden tai synnytyksen vuoksi.

Harkinnanvaraisen työloman myöntämistä harkittaessa pitäisi ottaa huomioon tarkoituksenmukaisuusnäkökohdat, kuten tehtävien hoitamismahdollisuus tänä aikana.

4 mom. Päätäviin elimiin osallistuminen

Jäsenyhteisöille suositellaan, että ne myöntäisivät allekirjoittajajärjestöjen ylimpien päättävien elinten jäseninä toimiville työntekijöilleen mahdollisuuden osallistua ko. elinten kokouksiin säännöllisen työajan ansiota vähentämättä, mikäli näissä käsitellään työehtosopimusasioita ja milloin se on jäsenyhteisön toiminnan kannalta mahdollista.

Soveltamisohje

Tässä momentissa tarkoitettuja allekirjoittajajärjestöjen päättäviä elimiä ovat:

- Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry / liittokokous, hallitus
- Opetusalan ammattijärjestö OAJ ry / valtuusto, hallitus
- Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry / edustajisto, hallitus
- Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto JYTY ry / liittovaltuusto, liittohallitus
- Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö TSN ry / edustajisto, hallitus
- Tekniikka ja terveys KTN ry / edustajakokous, hallitus

103 § Palkattomat työlomat

Muun kuin edellä tässä luvussa mainitun syyn vuoksi myönnetyn työloman osalta työnantaja harkitsee, miten työloma myönnetään.

Soveltamisohje

Sopijaosapuolten mielestä ei yleensä voida pitää tarkoituksenmukaisena sitä, että viikon kaikki työpäivät sisältävä työloma myönnettäisiin vain työpäiviksi. Jos yli puolet viikon työajasta myönnetään vapaana, vapaata on tarkoituksenmukaista myöntää myös yhdeksi vapaapäiväksi. Työlomaa ei kuitenkaan voida myöntää pidemmäksi aikaa, kuin sitä on anottu. Jos anomus tällaisessa tapauksessa joudutaan hylkäämään, työnantajan tulisi ilmoittaa työntekijälle, että työloma voidaan myöntää, mikäli sitä anotaan koko viikoksi.

Työnantajan olisi syytä omaksua mahdollisimman yhdenmukainen käytäntö harkinnanvaraisten työlomien myöntämisessä.

Esimerkki 84

- Työntekijä on anonut harkinnanvaraista palkatonta työlomaa yksityisasian vuoksi maanantaista perjantaihin.
- Työnantaja palauttaa anomuksen ja ilmoittaa työntekijälle, että palkaton työloma voidaan myöntää, mikäli työntekijä anoo sitä maanantaista sunnuntaihin.

Esimerkki 85

- Jaksotyöajassa oleva työntekijä on anonut harkinnanvaraista palkatonta työlomaa tiistaista lauantaihin.
- Koska ko. kalenteriviikolta ei tule katkenneen jakson taulukon mukaan työvuoroluetteloön merkittäväksi lainkaan työaikaa, työnantaja palauttaa anomuksen ja ilmoittaa työntekijälle, että palkaton työloma voidaan myöntää, mikäli sitä anotaan maanantaista sunnuntaihin.

Esimerkki 86

- Työntekijä on anonut harkinnanvaraista palkatonta työlomaa torstaiksi ja perjantaiksi.
 - Työnantaja myöntää työloman palkattomana anomuksen mukaan.
-

Henkilöstön edustajat

104 § Henkilöstön edustajat, yleistä

1 mom. Luottamusmiestoiminta, soveltamisala

Tämän luvun määräyksiä sovelletaan tämän työehtosopimuksen allekirjoittajajärjestöjen luottamusmiestoiminnassa.

2 mom. Luottamusmiesjärjestelmän tarkoitus

Luottamusmiesjärjestelmän tarkoituksena on edistää työehtosopimusten noudattamista, työnantajan ja työntekijän välillä syntyvien erimielisyyksien tarkoituksenmukaista, oikeudenmukaista ja nopeaa selvittämistä sekä työrauhan ylläpitämistä.

3 mom. Työsuojeluvaltuutettu

Tämän luvun määräyksiä sovelletaan erikseen mainituin osin työsuojeluvaltuutettuihin.

Sen lisäksi mitä tässä sopimuksessa on sovittu, työsuojeluvaltuutetun asema määräytyy siten kuin laissa työsuojelun valvonnasta ja työpaikan yhteistoiminnassa (44/2006) on säädetty. Työsuojeluvaltuutetun tähän tehtävään liittyvät vähimmäisehdot määräytyvät edellä mainitun lain mukaisesti.

4 mom. Henkilöstön edustajat

Tässä luvussa henkilöstön edustajilla tarkoitetaan luottamusmiehiä (105 §) sekä työsuojeluvaltuutettuja.

105 § Luottamusmies

1 mom. Pääluottamusmies ja luottamusmies

Pääluottamusmiehellä ja luottamusmiehellä tarkoitetaan työntekijää, jonka työehtosopimukseen osallinen allekirjoittajajärjestö tai sen rekisteröity alayhdistys on nimennyt edustajakseen hoitamaan tässä luvussa tarkoitettuja tehtäviä.

Soveltamisohje

Laissa yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007) säädetään luottamusmiehen asemasta henkilöstöryhmän edustajana yhteistoimintalain piiriin kuuluvissa jäsenyhteisöissä ja asioissa.

2 mom. Pääluottamusmies ja luottamusmiehen varamies

Mitä tässä sopimuksessa on sanottu luottamusmiehestä, koskee myös pääluottamusmiestä, ellei erikseen toisin mainita sekä pääluottamusmiehen ja luottamusmiehen varamiestä sinä aikana, jolloin hän työnantajalle tehdyn ilmoituksen mukaan hoitaa luottamusmies-tehtävää.

3 mom. Luottamusmies, mitä vaaditaan

Luottamusmiehen tulee olla perehtynyt työpaikkansa olosuhteisiin.

106 § Luottamusmies, oikeus valita

1 mom. Luottamusmies, oikeus asettaa

Tämän työehtosopimuksen allekirjoittajajärjestöllä on oikeus asettaa luottamusmies.

2 mom. Luottamusmiehen työsuhde

Luottamusmiehen on oltava työsuhteessa toimipaikkansa työnantajaan.

3 mom. Luottamusmiesten lukumäärä

Jos 1 momentissa tarkoitettu luottamusmiehen valintaan oikeutettu ammattijärjestö esittää useamman kuin yhden luottamusmiehen valintaa, on luottamusmiesten lukumäärästä sovittava työnantajan kanssa jäljempänä 126 §:ssä tarkoitettulla tavalla. Jollei yksimielistä neuvottelutulosta luottamusmiesten lukumäärästä saavuteta, asia voidaan saattaa Avaintyönantajat AVAINTA ry:n ja ao. allekirjoittajajärjestön välillä neuvoteltavaksi ja sovittavaksi.

107 § Luottamusmiehen valitseminen

1 mom. Luottamusmiehen vaali

Luottamusmiehen vaali voidaan pitää myös työaikana ja -paikalla siten kuin siitä paikallisesti sovitaan.

2 mom. Luottamusmiehen valinnasta ilmoittaminen

Valituista luottamusmiehistä on kirjallisesti ilmoitettava asianomaiselle työnantajalle.

108 § Luottamusmiehen oikeudet ja velvollisuudet

Luottamusmiehen oikeudet alkavat työnantajan saatua edellä mainitun ilmoituksen ja luottamusmiehen toimikausi päättyy, kun ilmoitus uuden luottamusmiehen valitsemisesta on tehty työnantajalle. Luottamusmies edustaa sitä järjestöä, joka on hänet nimennyt.

109 § Luottamusmies ja pääluottamusmies, tehtävät

1 mom. Luottamusmiehen tehtävät

Luottamusmiehen tehtävänä on luottamusmiesjärjestelmän tarkoituksen toteuttamiseksi valvoa työehtosopimusten soveltamista ja työrauhan säilymistä sekä välittää luottamusmiestoimintaan liittyviä tietoja ja ilmoituksia osapuolten kesken. Luottamusmiehen tehtävänä on myös osallistua paikalliseen sopimiseen.

2 mom. Luottamusmiehen ja pääluottamusmiehen tehtävänjako

Jos jäsenyhteisössä on valittu sekä luottamusmies että pääluottamusmies, luottamusmiehen ja pääluottamusmiehen välisestä tehtävajaosta ja ajankäytöstä sovitaan edellä 106 §:ssä mainittujen neuvottelujen yhteydessä tämän luvun 126 §:ssä tarkoitetulla tavalla. Mitä edellä ja jäljempänä on sanottu luottamusmiehestä, koskee pääluottamusmiestä silloin, kun sellainen on valittu erikseen.

110 § Luottamusmiehen tietojensaantioikeus ja -antovelvollisuus

1 mom. Luottamusmiehen tietojensaantioikeus

Luottamusmiehellä on oikeus saada tilastotietoja työntekijöiden lukumäärästä, keskimääräisestä ansiotasosta sekä sen kehityksestä, mikäli näitä koskevia selvityksiä valmistetaan työnantajan käyttöön.

Soveltamisohje

Luottamusmiehellä on oikeus saada kerran kalenterivuodessa edustamistaan työntekijöistä seuraavat tiedot:

- suku- ja etunimet
- uusien sekä irtisanottujen palvelukseen tuloaika
- tehtävänimike tai vastaava
- toimintayksikkö, jossa työntekijä työskentelee.

Tiedot annetaan niistä työntekijöistä, joista työnantajalla on joko jäsenmaksun perintään tai työntekijän antamaan valtuutukseen perustuva tieto työntekijän kuulumisesta luottamusmiehen edustamaan järjestöön.

Palkkausta koskevat tiedot annetaan luottamusmiehelle tai henkilöstön edustajalle tämän työehtosopimuksen palkkausluvun mukaisesti.

Luottamusmiehen on pidettävä mainitut tehtäviensä hoitamista varten saamansa tiedot luottamuksellisina.

2 mom. Työsopimukset

Luottamusmiehellä on oikeus tarkastaa edustamaansa järjestöön kuuluvien työntekijöiden kirjalliset työsopimukset, joista ilmenevät mm. työsuhteen kesto ja määräaikaisuuden peruste.

3 mom. Keskinäinen tietojenantovelvollisuus

Jos syntyy erimielisyyttä tai epäselvyyttä luottamusmiehen edustaman työntekijän palkasta tai muusta työsuhteeseen liittyvästä asiasta, ovat luottamusmies ja asianomainen työnantaja velvollisia antamaan toisilleen kysymyksessä olevan tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot.

111 § Luottamusmiehen asema

1 mom. Luottamusmiehen velvoitteet

Luottamusmies on velvollinen noudattamaan työsuhdettaan koskevia määräyksiä sekä muita työsuhteestaan johtuvia velvoitteita.

Soveltamisohje

Luottamusmiestä ei saa luottamusmiestehtävänsä vuoksi asettaa ilman perustetta eri asemaan muihin työntekijöihin nähden.

2 mom. Luottamusmiehen työsuhdeturva

Luottamusmiehen työsuhdeturvasta on säädetty työsopimuslain 7 luvun 10 §:ssä. Luottamusmiehen irtisanomissuojasta liikkeen luovutuksen yhteydessä noudatetaan, mitä luottamusvaltuutetusta on työsopimuslain 13 luvun 4 §:ssä säädetty.

112 § Luottamusmiehen ajankäyttö

Jos ei paikallisesti työehtosopimuksen 126 § nojalla muuta sovita, luottamusmiehelle annetaan kiinteää vapautusta seuraavasti:

| Edustettavien määrä | Vapautuksen määrä keskimäärin viikossa |
|---------------------|--|
| 5–19 | 1,5 tuntia |
| 20–49 | 3 tuntia |
| 50–99 | 5 tuntia |
| 100–199 | 8 tuntia |
| 200–299 | 16 tuntia |
| 300–399 | 23 tuntia |
| 400–499 | 28 tuntia |
| 500–599 | 34 tuntia |

Luottamusmies on päätoiminen, jos edustettavia työntekijöitä on vähintään 600.

113 § Luottamusmiehen toimitilat

Huomioon ottaen toiminnan laajuus sekä luottamusmiestehtävien määrä ja laatu luottamusmiehelle järjestetään sopiva tila, missä hän voi säilyttää luottamusmiestehtävien hoitamista varten tarvittavia asiakirjoja ja toimistovälineitä. Luottamusmiehelle osoitetaan lisäksi paikka, missä hän voi käydä luottamusmiestehtävien hoitamista varten välttämättömät keskustelut.

Soveltamisohje

Luottamusmiehelle annetaan käyttöön myös luottamusmiestehtävien hoitamista varten yhteisön tavanomaisia toimisto- ym. välineitä. Näihin kuuluvat myös yhteisössä tavanomaisessa käytössä olevat atk-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat sekä internet-yhteys (sähköposti). Arvioitaessa, mikä on yhteisön tavanomaisia toimistovälineitä, otetaan huomioon yhteisön koko, luottamusmiehen tehtävien laajuus ja edellyttämä tarve sekä ajankäytön määrä. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti yhteisössä.

114 § Luottamusmiehen ansionmenetykskorvaus

Työnantaja korvaa sen ansion, jonka työpaikan pääluottamusmies tai luottamusmies menettää työaikana neuvotteluissa työnantajan edustajien kanssa tai toimiessaan muuten työnantajan kanssa sovituisissa tehtävissä.

115 § Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun korvaus

1 mom. Korvauksen määrä

Päälouottamusmiehelle tai (ellei sellaista ole nimetty) vastaavassa asemassa olevalle luottamusmiehelle maksetaan luottamusmiestyöstä varsinaiseen palkkaan kuuluva korvaus seuraavasti:

| Edustettavien lukumäärä | Korvaus (€/kk) |
|-------------------------|----------------|
| 1–79 | 75 |
| 80–159 | 94 |
| 160–249 | 112 |
| 250–339 | 148 |
| 340–449 | 194 |
| 450– | 227 |

Varsinaiselle työsuojeluvaltuutetulle maksetaan varsinaiseen palkkaan kuuluvaa korvausta hänen edustamiensa työntekijöiden lukumäärän mukaan seuraavasti:

| Edustettavien lukumäärä | Korvaus (€/kk) |
|-------------------------|----------------|
| 10–19 | 41 |
| 20–39 | 56 |
| 40–69 | 62 |
| 70– | 76 |

Soveltamisohje

Luottamusmieskorvaus sekä työsuojeluvaltuutetun korvaus maksetaan, ilmoitettua sairaustapausta lukuun ottamatta, samanaikaisesti vain yhdelle allekirjoittajajärjestön luottamusmiehelle tai työsuojeluvaltuutetulle. Jos on valittu pääluottamusmies, korvaus maksetaan hänelle.

2 mom. Varaluottamusmiehen korvaus

Korvaus suoritetaan myös varaluottamusmiehelle, milloin hän esimiehelle tehdyn ilmoituksen mukaan hoitaa luottamusmiestehtävää vähintään kahden viikon ajan.

Soveltamisohje

Korvaus suoritetaan siitä alkaen, kun työnantaja on saanut kirjallisen ilmoituksen varaluottamusmiehen ryhtymisestä hoitamaan luottamusmiehen tehtäviä.

3 mom. Luottamusmieskorvaus, paikallinen sopimus

Luottamusmieskorvaus voidaan paikallisen sopimuksen nojalla maksaa pääluottamusmiehen sijasta muulle luottamusmiehelle.

116 § Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun koulutus

1 mom. Koulutuksen tarkoitus

Allekirjoittajajärjestö voi antaa luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle koulutusta, joka lisää hänen pätevyyttään henkilöstön edustajan tehtävän hoitamisessa.

2 mom. Ammattiyhdistyskoulutus

Hyväksytyyn ammattiyhdistyskoulutukseen osallistuvalla pääluottamusmiehelle tai vastaavassa asemassa olevalle luottamusmiehelle, varaluottamusmiehelle sekä työsuojeluvaltuutetulle annetaan palkallista työlomaa koulutustilaisuuteen osallistumista varten, jos koulutukseen osallistumista voidaan pitää tarpeellisena ja mikäli se työyksikön kulloinenkin työtilanne huomioon ottaen on mahdollista.

Soveltamisohje

Vastaavasti voidaan toimia jäsenyhteisössä työ sopimuslain 13 luvun 3 §:n mukaan valitun luottamusvaltuutetun osallistuessa hyväksytyyn ammattiyhdistyskoulutukseen.

Hyväksytyllä ammattiyhdistyskoulutuksella tarkoitetaan koulutustilaisuuksia, jotka Avaintyönantajat AVAINTA ry on hyväksynyt allekirjoittajajärjestöjen esityksestä tämän luvun 117 §:n mukaisin ehdoin. Suositellaan myös, että työnantaja, joka myöntää palkallista työlomaa pääluottamusmiehelle tai vastaavassa asemassa olevalle luottamusmiehelle, varaluottamusmiehelle sekä työsuojeluvaltuutetulle hyväksytyyn ammattiyhdistyskoulutukseen osallistumista varten, maksaisi kurssipäiviltä myös 23,90 euron suuruisen ateriakorvauksen.

117 § Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun koulutuksen hyväksyminen

1 mom. Koulutuksen sisältö

Luottamusmiehen koulutukseksi voidaan hyväksyä luottamusmieskoulutus, jos sen aiheena on

- 1) Avaintyönantajat AVAINTA ry:n työehtosopimusten sisältö tai
- 2) muu 116 §:n 1 momentissa tarkoitettu koulutus, esimerkiksi työ-lainsäädäntö-, yhteistoimintamenettely-, neuvottelutaito-, työsuojelu- sekä työehtosopimus- ja luottamusmiesjärjestelmäkoulutus.

Edellä mainitun 2 kohdan mukaisen muun koulutuksen määräksi voidaan hyväksyä enintään puolet yhden allekirjoittajajärjestön kunakin vuonna järjestämien kurssien kokonaistuntimäärästä.

Työsuojeluvaltuutetun koulutukseksi voidaan hyväksyä koulutus, joka edistää työsuojeluvaltuutetun edellytyksiä hoitaa tehtäväänsä. Tällaista koulutusta on erityisesti työsuojelun yhteistoimintaan ja työsuojelun lainsäädäntöön liittyvä koulutus. Mitä edellä 116 § ja 117 § on todettu työsuojeluvaltuutetusta, koskee myös varatyösuojeluvaltuutettua.

2 mom. Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun koulutus, työnantajayhdistyksen osallistumisoikeus

Avaintyönantajat AVAINTA ry:n edustajilla on oikeus osallistua luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun koulutustilaisuuksiin ja käyttää niissä puheenvuoroja.

3 mom. Luottamusmiehen -ja työsuojeluvaltuutetun koulutus, osallistumistodistus

Tilaisuuden järjestäjä antaa koulutukseen osallistuneelle henkilölle todistuksen, josta tulee käydä ilmi tilaisuuden aihe ja sen kestoaika.

Lomauttaminen ja työsuhteen päättyminen

118 § Työntekijän lomauttaminen

Työntekijän lomauttaminen määräytyy työsopimuslain 5 luvun säännösten mukaisesti.

119 § Työsopimuksen päättyminen

1 mom. Työsopimuksen päättyminen ja päättämismenettely

Työsopimuksen päättyminen ja päättämismenettely määräytyvät työsopimuslain säännösten mukaisesti.

2 mom. Työkyvyttömyyseläkepääätös

Työsuhte päättyy ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa, kun asianomainen eläkelaitos on päätöksellään myöntänyt työntekijälle toistaiseksi voimassa olevan, täyden työkyvyttömyyseläkkeen, sen kalenterikuukauden päättyessä, jonka aikana työntekijän ehdoton oikeus sairausajan palkan saamiseen työlomaa koskevan luvun 89, 91 tai 92 §:ssä olevien määräysten mukaan on päättänyt tai jos työnantaja on saanut mainitusta päätöksestä tiedon myöhemmin, tiedoksi-saantikuukauden päättyessä.

Soveltamisohje

Momentin määräys ei koske Kelan myöntämää työkyvyttömyyseläkettä, osatyökyvyttömyyseläkettä, määrääikaista osakuntoutustukea tai kuntoutustukea (määräaikainen työkyvyttömyyseläke). Näissä työntekijän työsuhte jatkuu, mutta työntekijä ei ole työehtosopimuksessa tarkoitetulla sairauslomalla vaan työlomalla. Kuntoutustuki voidaan myöntää joko täytenä kuntoutusrahana tai osa-aikaisen ansiotyön rinnalla osakuntoutusrahana.

3 mom. Eroamisiän täyttyminen

Työntekijän työsuhte päättyy työsopimuslain 6 luvun 1 a §:n mukaisesti ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa sen kalenterikuukauden päättyessä, jonka aikana työntekijä saavuttaa lakisääteisen eroamisiän, jolleivat työnantaja ja työntekijä sovi työsuhteen jatkamisesta.

Soveltamisohje

Mikäli työntekijä haluaa päättää työsuhteensa ennen eroamisiän täyttymistä, edellyttää se työsopimuksen irtisanomista, normaalia irtisanomismenettelyä ja irtisanomisaikaa noudattaen. Irtisanomisaika määräytyy työsuhteen keskeytymättömän keston mukaan. Irtisanomisaajat ovat työsopimuslain 6 luvun 3 §:ssä. Irtisanomisaika alkaa kulua sitä päivää seuraavasta päivästä, jona irtisanominen on annettu tai saatettu tiedoksi. Sopijaosapuolet suosittelevat, että työntekijä tekee ilmoituksen työnantajalle aikomuksestaan siirtyä eläkkeelle ennen lakisääteistä eroamisikää viimeistään 3 kuukautta ennen aiottua eläkkeelle siirtymisaikaa.

Neuvottelumenettely

A Työehtosopimuksen tulkintaa tai soveltamista koskevien erimielisyyksien ratkaisu

120 § Välitön neuvonpito

1 mom. Työpaikkaneuvottelu

Työehtosopimuksen velvoittavan sopimusmääräyksen tulkintaa tai soveltamista koskevan erimielisyyden sattuessa on paikallisen työnantajan edustajan ja työntekijän tai häntä edustavan luottamusmiehen pyrittävä välittömällä neuvonpidolla selvittämään erimielisyydet (työpaikkaneuvottelut).

2 mom. Erimielisyyden jatkokäsittely

Mikäli asiaa ei saada selvitettyksi 1 momentissa tarkoitetulla tavalla, voidaan se siirtää neuvoteltavaksi 121–123 §:ssä määrättyssä järjestyksessä.

3 mom. Pöytäkirja työpaikkaneuvottelusta

Edellä 1 momentissa tarkoitetuista Avaintyönantajat AVAINTA ry:n jäsenyhteisön ja luottamusmiehen välisistä työpaikkaneuvotteluista on vaadittaessa laadittava pöytäkirja, josta ilmenevät ainakin neuvottelujen osapuolet, neuvottelujen aika ja paikka, erimielisyyden kohteena olevat asiat sekä neuvottelujen lopputulos.

121 § Paikallisneuvottelut

1 mom. Osapuolet

Edellä 120 §:n 2 momentin nojalla siirretyt neuvottelut käydään asianomaisen jäsenyhteisön ja asianomaisen sopimukseen osallisen allekirjoittajajärjestön tai sen rekisteröidyn alayhdistyksen edustajan välillä (paikallisneuvottelut).

Soveltamisohje

Neuvottelut käydään työnantajan edustajan/edustajien ja allekirjoittajajärjestön tai sen alayhdistyksen valtuuttaman edustajan/edustajien välillä. Luottamusmies edustaa järjestöään ilman eri valtuutusta. Mikäli joku muu kuin luottamusmies edustaa järjestöä paikallisneuvottelussa,

hänen on voitava osoittaa, että hänellä on asianmukaiset valtuudet toimia järjestön puolesta.

2 mom. Paikallisneuvottelujen aloittaminen ja neuvotteluvaatimuksen sisältö

Paikallisneuvottelut on aloitettava 2 viikon kuluessa siitä, kun vastapuolelle on jätetty kirjallinen vaatimus, jossa neuvottelujen kohteeksi tulevat asiat on ilmoitettu, elleivät osapuolet sovi pidemmästä määräajasta.

122 § Keskusneuvottelut

1 mom. Keskusneuvottelun osapuolet

Ellei paikallisneuvotteluissa päästä yksimielisyyteen, voi sopimukseen osallinen saattaa asian käsiteltäväksi keskusneuvotteluissa, joita käydään Avaintyöntantajat AVAINTA ry:n ja asianomaisen sopimukseen osallisen allekirjoittajajärjestön kesken.

2 mom. Määräaika keskusneuvottelujen aloittamiselle

Vaatimus keskusneuvottelujen käymisestä on pyrittävä tekemään 3 kuukauden kuluessa paikallisneuvottelujen päättymisestä.

3 mom. Keskusneuvottelujen aloittaminen ja neuvotteluvaatimuksen sisältö

Keskusneuvottelut on aloitettava 3 viikon kuluessa siitä, kun vastapuolelle on jätetty kirjallinen vaatimus, jossa neuvottelujen kohteeksi tulevat asiat on ilmoitettu, elleivät osapuolet sovi pidemmästä määräajasta.

4 mom. Keskusneuvottelut erityistapauksissa

Riidan periaatteellisesta laadusta tai muista erityisistä syistä johtuen voi sopimukseen osallinen saattaa sopimuksen tulkintaa tai soveltamista koskevan erimielisyyden suoraan käsiteltäväksi keskusneuvotteluissa.

123 § Neuvottelujen päättäminen ja pöytäkirja

1 mom. Neuvottelujen päättäminen

Neuvottelut katsotaan päättyneiksi sinä päivänä, jona neuvotteluosapuolet ovat yhteisesti niin todenneet, tai kun jokin neuvotteluosapuolista on kirjallisesti ilmoittanut katsovansa neuvottelut omalta osaltaan päättyneiksi.

2 mom. Pöytäkirja paikallis- ja keskusneuvotteluista

Paikallis- ja keskusneuvotteluissa pidetään pöytäkirjaa, joka tarkistetaan neuvotteluosapuolten sopimalla tavalla. Pöytäkirjasta tai sen liitteistä tulee käydä ilmi neuvoteltava asia, osapuolten näkemykset perusteluineen sekä ne tosiasiat ja asiakirjat, joihin halutaan vedota.

124 § Kanneoikeuden vanhentuminen

Tähän työehtosopimukseen perustuvia saatavia koskeva kanneoikeus vanhenee työsopimuslain 13 luvun 9 §:n mukaisesti.

125 § Kanteen vireillepano työtuomioistuimessa

1 mom. Keskusneuvotteluehto

Kannetta työtuomioistuimessa ei saa panna vireille, ennen kuin on käyty tässä sopimuksessa tarkoitetut keskusneuvottelut.

B Paikallinen sopiminen

126 § Paikallinen sopiminen

1 mom. Sopimisoikeus

Paikallisesti voidaan sopia poikettavaksi tämän työehtosopimuksen määräyksistä, jos siihen on olemassa taloudellisista, tuotannollisista tai muista paikallisista erityisolosuhteista aiheutuva perusteltu syy, ellei tässä työehtosopimuksessa ole erikseen rajoitettu paikallista sopimismahdollisuutta. Sopimus on tehtävä kirjallisena.

Soveltamisohje

Paikallisella sopimuksella voidaan sopia koko jäsenyhteisön henkilöstöä, joitakin yksiköitä tai henkilöstöryhmiä taikka vain yksittäistä työntekijää koskevasta asiasta.

Yleisiä määräyksiä paikallisesta sopimisesta ei sovelleta niissä tapauksissa, joiden osalta tässä työehtosopimuksessa on sovittu erityismääräyksillä paikallisesta sopimisesta. Tällaisia erityismääräyksiä on mm. edellä tämän työehtosopimuksen 43 §:ssä. Katso myös edellä 3 §.

2 mom. Ehdottomat sopimusmääräykset

Paikallisella sopimuksella ei voida kuitenkaan poiketa työehtosopimuksen säännöllisen työajan pituutta, vuosiloman pituutta eikä

sairaus- ja äitiyslomaetuuksia koskevista määräyksistä. Paikallisella sopimuksella ei myöskään saa sopia, harjoittelijoita lukuun ottamatta, työntekijän palkkaa työehtosopimuksen palkkaryhmittelyn palkkaasteikon alinta peruspalkkaa pienemmäksi.

3 mom. **Sopijaosapuolet**

Edellä 1 momentissa tarkoitettussa tapauksessa asiasta neuvotellaan ja sovitaan kirjallisesti asianomaisen jäsenyhteisön ja niiden tämän työehtosopimuksen allekirjoittajajärjestöjen tai niiden rekisteröityjen alayhdistysten kanssa, joiden jäseniä asia koskee. Jos syntyy epäselvyyttä alayhdistyksen toimivallasta solmia paikallinen työehtosopimus, siltä voidaan edellyttää allekirjoittajajärjestön nimenomaista valtuutusta. 106 §:n mukaisella yhteisellä luottamusmiehellä ei ole ilman hänen edustamiensa työntekijöiden allekirjoittajajärjestöjen erillistä valtuutusta oikeutta tehdä tämän pykälän mukaista paikallista sopimusta.

Soveltamisohje

Luottamusmiehellä tulee aina olla tämän työehtosopimuksen allekirjoittajajärjestön tai sen rekisteröidyn alayhdistyksen valtuutus paikallisen sopimuksen tekemiseen.

4 mom. **Sopimuksen irtisanominen**

Paikallinen sopimus voidaan milloin tahansa irtisanoa päättyään 3 kuukauden kuluttua irtisanomisen tiedoksi antamisesta, minkä jälkeen noudatetaan asianomaisen työehtosopimuksen määräyksiä.

5 mom. **Sopimuksen oikeusvaikutukset**

Paikallisella sopimuksella on samat oikeusvaikutukset kuin työehtosopimuksella, jollei edellä 4 momentista muuta aiheudu.

Kuukausipalkkaisten työntekijöiden palkkaryhmittely

1 § Palkkaryhmittelyn soveltaminen

Tämän liitteen mukaista palkkaryhmittelyä sovelletaan Avaintyönantajat AVAINTA ry:n kuukausipalkkaisen henkilökunnan henkilökohtaista peruspalkkaa määrätessä, ellei muussa Avaintyönantajat AVAINTA ry:n työehtosopimuksessa ole toisin sovittu.

Nimikkeet ja tehtävät

Palkkaryhmä saattaa sisältää useita eri nimikkeitä ja tehtäviä. Kaikkia jäsenyhteisössä esiintyviä tehtäviä tai nimikkeitä ei kuitenkaan ole palkkaryhmittelyssä.

Tehtävää varten löytyy oikea palkkaryhmä yleensä vertaamalla työntekijän nimikettä ja/tai tehtävää palkkaryhmässä annettuihin kriteereihin, jotka määrittelevät palkkaryhmää. Sama nimike voi esiintyä useammassa kuin yhdessä palkkaryhmässä. Silloin on valittava ryhmä, jonka tasoa työntekijän tehtävät vastaavat.

Palkkaryhmittelyn ulkopuolinen

Mikäli palkkaryhmittelystä ei rinnastuksellakaan löydy soveltuvaa palkkaryhmää, tehtävä on palkkaryhmittelyn ulkopuolinen, ja palkasta sovittaessa käytetään 13 §:n 2 momentin määräyksiä työntekijän peruspalkan määräytymisestä.

Työehtosopimusta ei sovelleta yhteisöjen johtoon eikä muihin vastaavassa asemassa oleviin, jotka edustavat työnantajaa. He ovat palkkaryhmittelyn ulkopuolisia ja heidän palkkauksestaan sovitaan johtajasopimuksella tai työsopimuksella.

Peruspalkan taso

Palkkaryhmittelyssä määrätään vain kunkin palkkaryhmän vähimmäisperuspalkka (ks. 13 § 1 mom.), jonka mukaista palkkaa työntekijälle on vähintään maksettava perustehtävissä, perusammattitaidolla ja -tuloksilla. Palkkaryhmässä ei ole määritelty ylärajaa. Ryhmittelyssä ylemmän palkkaryhmän vähimmäisperuspalkka ei ole tarkoitettu minkään palkkaryhmän enimmäispalkaksi, vaan se voidaan ylittää ja työntekijälle maksettavan peruspalkan taso määräytyy palkkausjärjestelmän mukaisen arvion perusteella.

Pätevyyzalennuksen tekeminen

Palkkaan vaikuttava ehdoton pätevyysvaatimus on vain osassa palkkaryhmiä, lähinnä niissä, joissa kelpoisuudesta on säädelty lailla tai asetuksella taikka joissa tehtävien vaativuus yleisesti edellyttää tiettyä koulutustasoa. Vain näihin ryhmiin kuuluilta voidaan tehdä 14 §:ssä mainittu peruspalkan alennus puuttuvan koulutuksen tai pätevyyden perusteella.

Jos palkkaryhmässä on ainoastaan mainittu, että tehtävässä edellytetään yleensä tiettyä tutkintoa, on sen tarkoituksena vain osoittaa, minkä tasoisesta tehtävästä on kysymys. Se ei ole kuitenkaan ehdoton palkkaryhmittelyn soveltamisen ehto, joten myöskään peruspalkan alennusta ei tehdä.

Pätevyyzalennusta tehtäessä samankaltaisissa tapauksissa noudatetaan yhteistä käytäntöä.

2 § Vähimmäispalkka

1 mom. Vähimmäisperuspalkka

Täysin työkykyisen, 17 vuotta täyttäneen, täyttä työaikaan tekevän työntekijän säännöllisen työajan vähimmäisperuspalkka kuukaudesta luontoisetuineen on 15.3.2016 alkaen 1 558,92 euroa, 1.5.2018 alkaen 1 583,92 euroa ja 1.4.2019 alkaen 1 602,93 euroa.

Vähimmäisperuspalkkaa sovelletaan harjoittelijaan, harjoittelijaan verrattavassa asemassa olevaan ja kesätyöntekijään työsuhteen kestänyt kolme kuukautta. Alle kolmen kuukauden työsuhteessa palkasta sovitaan työsopimuksella.

Soveltamisohje

Harjoittelijalla ja siihen verrattavassa asemassa olevalla tarkoitetaan henkilöä, joka työsopimussuhteessa, työnantajan tai hänen edustajansa johdolla, suorittaa tietyissä tehtävissä tarvittavien tietojen, taitojen ja kokemuksen hankintaan tähtäävää käytännöllistä työtä.

Työharjoittelijaksi katsotaan mm. henkilö, jolla ei ole ao. alan ammattikoulutusta eikä aikaisempaa työkokemusta ja joka esimerkiksi tekee erilaisia suhteellisen helposti ja nopeasti omaksuttavia töitä enimmäkseen yhdessä muiden työntekijöiden kanssa.

2 mom. Kesätyöntekijän vähimmäisperuspalkka

Kesätyöntekijän vähimmäisperuspalkka on 50 prosenttia työehtosopimuksen mukaan asianomaisesta työstä maksettavasta vähimmäisperuspalkasta. Kesätyöntekijällä tarkoitetaan lomakautena 2.5.–30.9. kesätyöntekijäksi määräajaksi palvelukseen otettua kouluista, opiskelijaa tai muuta nuorta, jolta puuttuu alan ammattitutkinto tai ammattitaito.

Soveltamisohje

Määräyksen tarkoituksena on parantaa mahdollisuuksia kesätyöpaikkojen järjestämiseksi. Määräystä ei sovelleta opiskelijaan, joka on otettu oman ammattialansa työntekijän sijaiseksi.

3 § Työllistymistyö

1 mom. Työllistymistyön palkka

Työllistymistyötä tekevän työntekijän palkka määräytyy tämän sopimuksen palkkausluvun palkkausmääräysten mukaan siten, että hänen peruspalkkansa on työkyvyn vajauksen vuoksi vastaavassa suhteessa alempi, jollei työntekijän kanssa ole työ sopimuksella sovittu muusta palkkausperusteesta.

Soveltamisohje

Vammaisten ja vajaakuntoisten työllistymistä edistävästä työstä säädetään sosiaalihuoltolain (68/2002) 27 d §:n 3 momentissa. Tätä määräystä sovelletaan mm. työkeskuksissa ja vastaavissa työhön valmistuskeskuksissa, joissa järjestetään vammaisille, vajaakuntoisille ja pitkäaikaistyöttömille avoimille työmarkkinoille sijoittumiseen tähtävää työllistymistä tukevaa toimintaa.

2 mom. Työsuhteen päätyminen työllistymistyössä

Työnantaja voi sen lisäksi, mitä irtisanomisesta on muuten säädetty tai määrätty, irtisanoa työntekijän myös sosiaalihuoltolain 27 d §:n 5 momentissa tarkoitetulla perusteella.

3 mom. Sairausajan palkka työllistymistyössä

Työntekijällä on oikeus palkalliseen sairauslomaan tämän sopimuksen työvapaata koskevien 88–90 §:n määräysten mukaisesti, jos työkyvyttömyyden syynä on muu kuin työllistämistyön järjestämisen perusteena oleva sairaus tai vamma. Jos työkyvyttömyyden syynä on työllistymistyön perusteena oleva sairaus tai vamma, työntekijälle ei makseta palkkaa sairausloman ajalta.

Johto-, esimies- ja asiantuntijatehtävät

Niiden johto-, esimies- ja asiantuntijatehtävissä toimivien työntekijöiden, joihin sovelletaan tätä työehtosopimusta, vähimmäisperuspalkkaus määräytyy jäljempänä olevien palkkaryhmien mukaisesti. Työehtosopimusta ei sovelleta yhteisöjen johtoon eikä muihin vastaavassa asemassa oleviin, jotka edustavat työnantajaa. (Ks. LUKU 1, 2 § 1)-kohta).

| HAA | Vähimmäisperuspalkka €/kk | | |
|------------|--|----------|----------|
| | 15.3.2016 | 1.5.2018 | 1.4.2019 |
| | 2 923,64 | 2 960,19 | 2 995,71 |
| TEHTÄVÄT | Vaativat johto-, esimies-, asiantuntija- ja suunnittelutehtävät. | | |
| NIMIKKEITÄ | kirjastonjohtaja, koulutuspäällikkö, koulutussuunnittelija, matkailupäällikkö, palvelupäällikkö, projektipäällikkö, talouspäällikkö, tietohallintopäällikkö, tietopalvelupäällikkö | | |
| PÄTEVYYS | Tehtävät edellyttävät yleensä soveltuvaa ylempää tai alemmaa korkeakoulututkintoa. | | |

| HAB | Vähimmäisperuspalkka €/kk | | |
|------------|---|----------|----------|
| | 15.3.2016 | 1.5.2018 | 1.4.2019 |
| | 2 442,36 | 2 472,89 | 2 502,56 |
| TEHTÄVÄT | Esimies-, asiantuntija- ja suunnittelutehtävät. | | |
| NIMIKKEITÄ | atk-suunnittelija, ict-suunnittelija, suunnittelija, sovellusasiantuntija, koulutussihteeri, käyttöpäällikkö, laatupäällikkö, talouspäällikkö, taloussihteeri, informaattikko | | |
| PÄTEVYYS | Tehtävät edellyttävät yleensä soveltuvaa korkeakoulututkintoa. | | |

| HAC | Vähimmäisperuspalkka €/kk | | |
|------------|---|----------|----------|
| | 15.3.2016 | 1.5.2018 | 1.4.2019 |
| | 2 069,40 | 2 095,27 | 2 120,41 |
| TEHTÄVÄT | Tietohallinta- ja informaatioalan erityistehtävät. | | |
| NIMIKKEITÄ | informaattikko, kiinteistösihteeri, kirjastonhoitaja, projektisihteeri, projektityöntekijä, it-tukihenkilö, järjestelmäasiantuntija | | |

Toimisto- ja asiakaspalveluhenkilökunta

Toimisto- ja asiakaspalvelutyössä työskentelevien työntekijöiden vähimmäisperuspalkka määräytyy jäljempänä olevien palkkaryhmien mukaisesti.

| TOA | Vähimmäisperuspalkka €/kk | | |
|------------|---|----------|----------|
| | 15.3.2016 | 1.5.2018 | 1.4.2019 |
| | 1 952,28 | 1 977,28 | 2 001,01 |
| TEHTÄVÄT | Toimisto- ja asiakaspalvelutyön esimiestehtävät ja muutoin alan vaativimmat ja vastuullisemmat tehtävät, jotka edellyttävät itsenäistä työskentelyä. | | |
| NIMIKKEITÄ | asuntosihtööri, pääkirjanpitäjä, kirjanpitäjä, laskentasihtööri, matkailuneuvoja, mikrotukihenkilö, palkkasihtööri, palkanlaskija, toimistonhoitaja, toimistosihtööri | | |
| PÄTEVYYS | Tehtävät edellyttävät yleensä soveltuvaa ammattikorkeakoulututkintoa tai vastaavaa aikaisempaa opistoasteista tutkintoa. | | |

| TOB | Vähimmäisperuspalkka €/kk | | |
|------------|--|----------|----------|
| | 15.3.2016 | 1.5.2018 | 1.4.2019 |
| | 1 827,29 | 1 852,29 | 1 874,52 |
| TEHTÄVÄT | Muut toimisto- tai palvelualan ammattitehtävät. | | |
| NIMIKKEITÄ | kiinteistösihtööri, opintosihtööri, toimistosihtööri, palvelusihtööri, reskontranhoitaja | | |
| PÄTEVYYS | Tehtävät edellyttävät yleensä soveltuvaa ammattikorkeakoulututkintoa tai vastaavaa aikaisempaa opistoasteista tutkintoa. | | |

| TOE | Vähimmäisperuspalkka €/kk | | |
|------------|---|----------|----------|
| | 15.3.2016 | 1.5.2018 | 1.4.2019 |
| | 1 781,46 | 1 806,46 | 1 828,14 |
| TEHTÄVÄT | Asiakas- ja toimistopalvelutehtävät. | | |
| NIMIKKEITÄ | kassanhoitaja, myyjä, toimistoapulainen, puhelinvaihteenhoitaja | | |
| | <i>Mikäli 55 §:n mukaista toimistotyötä tekevän säännöllinen työaika on poikkeuksellisesti yleistyöaikajärjestelmän mukainen (keskimäärin 38 tuntia 45 minuuttia viikossa ja työaikaan kuulumaton ruokailutauko), peruspalkka on 5 % edellä olevaa korkeampi.</i> | | |

Hoitohenkilöstö

| HOA | Vähimmäisperuspalkka €/kk | | |
|---------------------------|--|----------|----------|
| | 15.3.2016 | 1.5.2018 | 1.4.2019 |
| | 2 260,00 | 2 288,25 | 2 315,71 |
| TEHTÄVÄT | Hoitoalan välitön työnjohto. | | |
| NIMIKKEITÄ | osastonhoitaja, apulaisosastonhoitaja | | |
| PÄTEVYYS | Edellytetään soveltuvaa ammattikorkeakoulututkintoa tai vastaavaa aikaisempaa opistoasteista tutkintoa. | | |
| PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ (HOA2) | Suuren laitoksen osastonhoitajan, jonka vastuu- ja toiminta-alue on laaja ja käsittää useita toimintayksiköitä ja henkilöstöryhmiä, vähimmäisperuspalkka on 15.3.2016 lukien 2 293,24 €/kk 1.5.2018 alkaen 2 321,91 €/kk ja 1.4.2019 alkaen 2 349,77 €/kk. | | |

| HOB | Vähimmäisperuspalkka €/kk | | |
|------------|---|----------|----------|
| | 15.3.2016 | 1.5.2018 | 1.4.2019 |
| | 2 147,55 | 2 174,39 | 2 200,48 |
| TEHTÄVÄT | Vaativat hoitoalan ammattitehtävät. | | |
| NIMIKKEITÄ | erikoissairaanhoitaja, fysioterapeutti, sairaanhoitaja, terveydenhoitaja, toimintaterapeutti | | |
| PÄTEVYYS | Edellytetään soveltuvaa ammattikorkeakoulututkintoa tai vastaavaa aikaisempaa opistoasteista tutkintoa. | | |

| HOC | Vähimmäisperuspalkka €/kk | | |
|------------|--|----------|----------|
| | 15.3.2016 | 1.5.2018 | 1.4.2019 |
| | 1 964,91 | 1 989,91 | 2 013,79 |
| TEHTÄVÄT | Hoitoalan ammattitehtävät. | | |
| NIMIKKEITÄ | lähihoitaja (aikaisempia koulutusnimikkeitä mm. hammashoitaja, jalkojenhoitaja, kuntohoitaja, lastenhoitaja, mielisairaanhoitaja/mielenterveyshoitaja, perushoitaja), vastaava hoitaja, muut em. vastaavana toimivat | | |
| PÄTEVYYS | Edellytetään soveltuvaa ammatillista perustutkintoa tai vastaavaa aikaisempaa kouluasteista tutkintoa. | | |

Sosiaali- ja terveystyöyksiköiden ja päivähoiton johtotehtävät

Ryhmään kuuluvia itsenäisiä tai johtotehtäviä on sosiaali- ja terveystyöyksiköiden johdossa. Tehtäviin kuuluu toiminnallista ja taloudellista vastuuta.

| SOA | Vähimmäisperuspalkka €/kk | | |
|-------------|---|----------|----------|
| | 15.3.2016 | 1.5.2018 | 1.4.2019 |
| | 2 374,49 | 2 404,17 | 2 433,02 |
| NIMIHKKEITÄ | laitoksen/toimintayksikön johtaja (laitoksen johtaja, lastenkodin johtaja, vanhainkodin johtaja) | | |
| PÄTEVYYYS | Soveltuva ylempi tai alempi korkeakoulututkinto tai ammattikorkeakoulututkinto tai muu kelpoisuuslain edellyttämä tutkinto. | | |

| SOB | Vähimmäisperuspalkka €/kk | | |
|-------------|---|----------|----------|
| | 15.3.2016 | 1.5.2018 | 1.4.2019 |
| | 2 279,44 | 2 307,93 | 2 335,63 |
| NIMIHKKEITÄ | laitoksen/toimintayksikön johtaja (apulaisjohtaja, lastenkodin johtaja, palvelukodin johtaja, vanhainkodin johtaja) | | |
| PÄTEVYYYS | Soveltuva ammattikorkeakoulututkinto tai vastaava aikaisempi opistoasteinen tutkinto tai muu kelpoisuuslain edellyttämä tutkinto. | | |

| SOK | Vähimmäisperuspalkka €/kk | | |
|-------------|--|----------|----------|
| | 15.3.2016 | 1.5.2018 | 1.4.2019 |
| | 2 287,86 | 2 316,46 | 2 344,26 |
| TEHTÄVÄT | Päiväkodin johtamistehtävät alle 60-paikkaisessa päiväkodissa. | | |
| NIMIHKKEITÄ | päiväkodin johtaja | | |
| PÄTEVYYYS | Soveltuva alempi tai ylempi korkeakoulututkinto, ammattikorkeakoulututkinto tai vastaava aikaisempi opistoasteinen tutkinto. | | |

| SOL | Vähimmäisperuspalkka €/kk | | |
|-------------|--|----------|----------|
| | 15.3.2016 | 1.5.2018 | 1.4.2019 |
| | 2 413,15 | 2 443,31 | 2 472,63 |
| TEHTÄVÄT | Päiväkodin johtamistehtävät vähintään 60-paikkaisessa päiväkodissa. | | |
| NIMIHKKEITÄ | päiväkodin johtaja | | |
| PÄTEVYYYS | Soveltuva alempi tai ylempi korkeakoulututkinto, ammattikorkeakoulututkinto tai vastaava aikaisempi opistoasteinen tutkinto. | | |

Sosiaalityöntekijät

Työntekijä tekee sosiaalityötä, jossa työtehtävät muodostuvat itsenäisestä alan teoreettiseen hallintaan ja käytännön asiantuntemukseen perustuvasta yksilöihin ja/tai perheisiin kohdistuvasta vaativasta sosiaalityöstä.

Tehtäviin kuuluu myös sosiaalipalvelujen koordinointia sekä yhteistoimintaa muiden yhteistyötahojen kanssa.

| SOC | Vähimmäisperuspalkka €/kk | | |
|------------|-------------------------------------|----------|----------|
| | 15.3.2016 | 1.5.2018 | 1.4.2019 |
| | 2 413,15 | 2 443,31 | 2 472,63 |
| NIMIKKEITÄ | sosiaalityöntekijä | | |
| PÄTEVYYS | Kelpoisuuslain mukainen kelpoisuus. | | |

Päivähoidon erityistyöntekijät

Työntekijä työskentelee jollakin sosiaalialan erityisalalla erityiskoulutusta vaativissa tehtävissä.

| SOF | Vähimmäisperuspalkka €/kk | | |
|----------|--|----------|----------|
| | 15.3.2016 | 1.5.2018 | 1.4.2019 |
| | 2 275,44 | 2 303,88 | 2 331,53 |
| NIMIKE | erityislastentarhanopettaja | | |
| PÄTEVYYS | Soveltuva korkeakoulututkinto tai vastaava aikaisempi opistoasteinen tutkinto, jonka lisäksi soveltuva erikoistumiskoulutus. | | |

Sosiaalipalvelujen ja päivähoidon vaativat ammattitehtävät

Työntekijä tekee sosiaalihuollon laajaa tietoutta edellyttäviä hoito-, huolenpito-, kasvatus- ja kuntoutustehtäviä. Tavanomaisten työtehtävien lisäksi tehtäviin voi kuulua esimerkiksi toiminnan suunnittelua, työnopastusta ja/tai käytännön työjohtotehtäviä.

| SOG | Vähimmäisperuspalkka €/kk | | |
|------------|--|----------|----------|
| | 15.3.2016 | 1.5.2018 | 1.4.2019 |
| | 2 188,49 | 2 215,85 | 2 242,44 |
| NIMIKKEITÄ | ohjaaja, johtava ohjaaja, sosiaaliohjaaja, lastentarhanopettaja | | |
| PÄTEVYYS | Soveltuva alempi tai ylempi korkeakoulututkinto tai ammattikorkeakoulututkinto taikka vastaava aikaisempi opistoasteinen tutkinto. | | |

Sosiaalipalvelujen muut ammattitehtävät

Työntekijä tekee tavanomaisia hoito-, huolenpito-, kasvatus- tai kuntoutustehtäviä.

| SOH | Vähimmäisperuspalkka €/kk | | |
|-------------|---|----------|----------|
| | 15.3.2016 | 1.5.2018 | 1.4.2019 |
| | 1 969,52 | 1 994,52 | 2 018,45 |
| NIMI KKEITÄ | ohjaaja, työvalmentaja, työnohjaaja | | |
| PÄTEVYYYS | Soveltuva ammattikorkeakoulututkinto tai vastaava aikaisempi opistoasteinen tutkinto. | | |

| SOI | Vähimmäisperuspalkka €/kk | | |
|-------------|--|----------|----------|
| | 15.3.2016 | 1.5.2018 | 1.4.2019 |
| | 1 964,91 | 1 989,91 | 2 013,79 |
| NIMI KKEITÄ | lähihoitaja, hoitaja, kodinhoitaja, lastenhoitaja, päivähoitaja | | |
| PÄTEVYYYS | Soveltuva ammatillinen perustutkinto tai vastaava aikaisempi kouluasteinen tutkinto. | | |

Sosiaali- ja terveydenhuoltoalan sekä päivähoiton peruspalvelutehtävät

| SOJ | Vähimmäisperuspalkka €/kk | | |
|-------------|---|----------|----------|
| | 15.3.2016 | 1.5.2018 | 1.4.2019 |
| | 1 755,57 | 1 780,57 | 1 801,94 |
| NIMI KKEITÄ | hoitoapulainen, kotipalvelutyöntekijä, laitospulainen, laitoshuoltaja, osastopulainen, sairaala-apulainen, sairaalahuoltaja, päiväkotiapulainen, välinehuoltaja | | |

Ravitsemispalveluhenkilökunta

| RU1 | Vähimmäisperuspalkka €/kk | | |
|-------------------|---|----------|----------|
| | 15.3.2016 | 1.5.2018 | 1.4.2019 |
| | 2 054,97 | 2 080,66 | 2 105,63 |
| TEHTÄVÄT | Useamman laitoksen tai toimintayksikön toiminnasta ja vastaaminen ja toiminnan johtaminen. | | |
| NIMIKKEITÄ | palveluesimies | | |
| PÄTEVYYS | Tehtävät edellyttävät yleensä alempaa tai ylempää korkeakoulututkintoa tai ammattikorkeakoulututkintoa. | | |

| RUA | Vähimmäisperuspalkka €/kk | | |
|-------------------|--|----------|----------|
| | 15.3.2016 | 1.5.2018 | 1.4.2019 |
| | 2 054,97 | 2 080,66 | 2 105,63 |
| TEHTÄVÄT | Laitoksen tai toimintayksikön ruuanvalmistuksesta ja muusta ruokapalvelusta vastaaminen ja ruokapalveluyksikön toiminnan johtaminen. | | |
| NIMIKKEITÄ | ravintopäällikkö, ravitsemispäällikkö / vastaava emäntä / emäntä, ruokapalvelupäällikkö | | |
| PÄTEVYYS | Tehtävät edellyttävät yleensä suurtalousesimiehen tutkintoa, suurtalouden työnjohdollista opintolinjaa tai vastaavan tasoista alan koulutusta. | | |

| RUB | Vähimmäisperuspalkka €/kk | | |
|-------------------|---|----------|----------|
| | 15.3.2016 | 1.5.2018 | 1.4.2019 |
| | 1 884,96 | 1 909,96 | 1 932,88 |
| TEHTÄVÄT | Tekee työnjohto-, ohjaus- ja valvontatehtäviä tai toimii ravintopäällikön/ravitsemispäällikön/emännän sijaisena osallistuen myös ruokahuollon käytännön työhön. | | |
| NIMIKKEITÄ | emäntä, ravitsemistyönjohtaja, ruokapalveluesimies | | |
| PÄTEVYYS | Tehtävät edellyttävät yleensä suurtalousesimiehen tutkintoa, suurtalouden työnjohdollista opintolinjaa tai vastaavan asteista alan koulutusta. | | |

| RUC | Vähimmäisperuspalkka €/kk | | |
|-------------------|--|----------|----------|
| | 15.3.2016 | 1.5.2018 | 1.4.2019 |
| | 1 788,42 | 1 813,42 | 1 835,18 |
| NIMIKKEITÄ | keittäjä, keittäjä-emäntä, ruokapalveluvastaava, suurtaloukokki, kokki, kylmäkkö, ravitsemistyöntekijä | | |
| PÄTEVYYS | Tehtävät edellyttävät yleensä keittäjän, suurtaloukokin, ravintolakokin, laitoskeittäjän tai dieettiäittäjän koulutusta. | | |

| RUD | Vähimmäisperuspalkka €/kk | | |
|-------------------|---|----------|----------|
| | 15.3.2016 | 1.5.2018 | 1.4.2019 |
| | 1 728,24 | 1 753,24 | 1 774,28 |
| NIMIKKEITÄ | keittiöapulainen, keittiötyöntekijä, ravintopalvelutyöntekijä, ravitsemistyöntekijä, ruokapalvelutyöntekijä | | |

Siivoustoimi

| | | | |
|------------|---|----------|----------|
| SIA | Vähimmäisperuspalkka €/kk | | |
| | 15.3.2016 | 1.5.2018 | 1.4.2019 |
| | 2 028,62 | 2 053,98 | 2 078,63 |
| TEHTÄVÄT | Vastaa koko laitoksen siivoustoimen johtamisesta ja kehittämisestä. | | |
| NIMIKE | siivouspäällikkö | | |

| | | | |
|------------|---|----------|----------|
| SIB | Vähimmäisperuspalkka €/kk | | |
| | 15.3.2016 | 1.5.2018 | 1.4.2019 |
| | 1 831,89 | 1 856,89 | 1 879,17 |
| TEHTÄVÄT | Toimii siivoustoimen ja siivoustyön ohjaajana ja työnjohtajana. | | |
| NIMIKE | siivoustyönjohtaja, palveluesimies | | |

| | | | |
|------------|---|----------|----------|
| SIC | Vähimmäisperuspalkka €/kk | | |
| | 15.3.2016 | 1.5.2018 | 1.4.2019 |
| | 1 728,24 | 1 753,24 | 1 774,28 |
| TEHTÄVÄT | Siivousmitoitussuunnitelman mukaisesti määritetty siivoustyö. | | |
| NIMIKKEITÄ | siivooja, toimitilahuoltaja, laitoshuoltaja, laitossiivooja | | |

| | | | |
|------------|---|----------|----------|
| SID | Vähimmäisperuspalkka €/kk | | |
| | 15.3.2016 | 1.5.2018 | 1.4.2019 |
| | 1 665,12 | 1 690,12 | 1 710,40 |
| NIMIKKEITÄ | siivooja, toimitilahuoltaja, laitoshuoltaja, laitossiivooja | | |

Teknisen alan tehtävät

| | | | |
|-----------------|---|----------|----------|
| TE1 | Vähimmäisperuspalkka €/kk | | |
| | 15.3.2016 | 1.5.2018 | 1.4.2019 |
| | 2 919,85 | 2 956,35 | 2 991,83 |
| TEHTÄVÄT | Laajan vastualueen päällikkö tai vaativia suunnittelu- tai rakennuttamistehtäviä suorittavat. | | |

| | | | |
|-------------------|--|----------|----------|
| TE2 | Vähimmäisperuspalkka €/kk | | |
| | 15.3.2016 | 1.5.2018 | 1.4.2019 |
| | 2 393,71 | 2 423,63 | 2 452,71 |
| TEHTÄVÄT | Teknisen alan tehtäviä tekevät, joiden työ muodostuu laajahkosta tehtäväkokonaisuudesta tai teknisen alan erikoistuneesta osatoiminnasta. Työntekijä johtaa alaiensa työtä tai toimii suunnittelu- tai valvontatehtävissä. | | |
| NIMIKKEITÄ | isännöitsijä, jätehuoltomestari, projektisuunnittelija, suunnittelija, teknikko, tekninen isännöitsijä, rakennusmestari | | |

| | | | |
|-------------------|---|----------|----------|
| TEB | Vähimmäisperuspalkka €/kk | | |
| | 15.3.2016 | 1.5.2018 | 1.4.2019 |
| | 2 280,63 | 2 309,14 | 2 336,85 |
| TEHTÄVÄT | Vastuullisissa teknisen alan työnjohto- ja vastuullisissa erityistehtävissä työskentelevät. | | |
| NIMIKKEITÄ | huoltomestari, käyttömestari, liikuntapaikkamestari, työnjohtaja, teknikko, palveluesimies | | |

| | | | |
|-------------------|--|----------|----------|
| TEC | Vähimmäisperuspalkka €/kk | | |
| | 15.3.2016 | 1.5.2018 | 1.4.2019 |
| | 1 958,96 | 1 983,96 | 2 007,77 |
| TEHTÄVÄT | Teknisen alan vaativat ammattitehtävät. | | |
| NIMIKKEITÄ | ammattimies, asentajat, apulaistyönjohtaja, esimies, kirvesmies, laitosmies, vanhempi ammattimies, jäteasemanhoitaja | | |

| | | | |
|-------------------|---|----------|----------|
| TED | Vähimmäisperuspalkka €/kk | | |
| | 15.3.2016 | 1.5.2018 | 1.4.2019 |
| | 1 870,32 | 1 895,32 | 1 918,06 |
| TEHTÄVÄT | Ammattitehtävät. | | |
| NIMIKKEITÄ | asemanhoitaja, huoltomies, kiinteistöhuoltaja, kiinteistönhoitaja, laitosmies, vastaava vahtimestari, ylivahtimestari, linja-autonkuljettaja, autonkuljettaja | | |

| | | | |
|-------------------|--|----------|----------|
| TEE | Vähimmäisperuspalkka €/kk | | |
| | 15.3.2016 | 1.5.2018 | 1.4.2019 |
| | 1 725,34 | 1 750,34 | 1 771,34 |
| TEHTÄVÄT | Perus- ja ammattitehtävät. | | |
| NIMIKKEITÄ | apumies, huoltomies, liikuntapaikkahoitaja, uinninvalvoja, talonmies, talonmies-vahtimestari, vahtimestari, vartija, turvallisuusvalvoja, varastoapulainen, varastomies, kouluisäntä | | |

Tekstiilihuolto

| PEA | Vähimmäisperuspalkka €/kk | | |
|----------|---|----------|----------|
| | 15.3.2016 | 1.5.2018 | 1.4.2019 |
| | 1 903,91 | 1 928,91 | 1 952,06 |
| TEHTÄVÄT | Tekstiilihuollon työnjohtotehtävät. Välittömästi alaiensa työtä johtava työntekijä, joka osallistuu myös tuotannolliseen toimintaan. | | |

| PEB | Vähimmäisperuspalkka €/kk | | |
|----------|---|----------|----------|
| | 15.3.2016 | 1.5.2018 | 1.4.2019 |
| | 1 707,84 | 1 732,84 | 1 753,63 |
| TEHTÄVÄT | Vaativat tekstiilihuoltotehtävät. Tekstiilihuollon tuotantotehtävät, joihin sisältyy toiminnallista vastuuta ja jotka edellyttävät erityisosaamista. | | |

| PEC | Vähimmäisperuspalkka €/kk | | |
|----------|--|----------|----------|
| | 15.3.2016 | 1.5.2018 | 1.4.2019 |
| | 1 674,40 | 1 699,40 | 1 719,79 |
| TEHTÄVÄT | Tekstiilihuoltotehtävät. Tekstiilihuollon ammatilliset perustehtävät. | | |

| PED | Vähimmäisperuspalkka €/kk | | |
|--|---------------------------|----------|----------|
| | 15.3.2016 | 1.5.2018 | 1.4.2019 |
| | 1 595,08 | 1 620,08 | 1 639,52 |
| Oppisopimusoppilaat ja muut tekstiilihuoltotyön ammatillisiin perustehtäviin työpaikalla koulutettavat työntekijät työsuhteen jatkuttua vähintään 3 kuukautta. | | | |

Matkakustannusten korvaukset 1.1.2018

A Yleiset määräykset

1 § Yleistä

- 1 mom.** Työtehtävien edellyttämästä matkasta (työmatkasta) maksetaan matkakustannusten korvauksena matkustamiskustannusten korvausta, päivärahaa, ateriakorvausta, majoittumiskorvausta, yömatkarahaa ja kurssipäivärahaa.
- 2 mom.** Matkakustannuksina pidetään niitä ylimääräisiä menoja, joita työntekijällä on ollut työmatkan johdosta.

2 § Työmatka

Matkakustannusten korvaukseen oikeuttavaksi työmatkaksi katsotaan sellainen jäsenyhteisön asiassa tehty matka, joka ei kuulu tavanomaisiin työtehtäviin ja joka perustuu jäsenyhteisön määräykseen.

Soveltamisohje

Työmatkana ei pidetä matkaa työntekijän asunnosta työpaikalle ja takaisin. Matka asunnosta toimi-, työ- tai kokoontumispaikkaan ja takaisin ei oikeuta tässä liitteessä tarkoitettuihin korvauksiin.

Työmatka perustuu työnantajan antamaan matkamääräykseen. Matkamääräys annetaan ennen matkan alkua. Työmatkat eivät ole luonteeltaan tavanomaista työtehtävää ja ne edellyttävät matkustamista työpaikan ulkopuolelle. Työpaikalla tarkoitetaan työntekijän kiinteää työpaikkaa, jossa hän työskentelee, tai mikäli hänellä työn luonteen vuoksi ei ole kiinteää työpaikkaa, sitä vastaavaa paikkaa.

3 § Kokonaiskustannukset

- 1 mom.** Työmatka on tehtävä niin lyhyessä ajassa ja vähin kokonaiskustannuksin kuin mahdollista ottaen huomioon matkan ja hoidettavien tehtävien tarkoituksenmukainen suorittaminen. Kokonaiskustannuksia arvosteltaessa on otettava huomioon paitsi matkustamiskustan-

nusten korvaus ja päiväraha, myös mahdollisesti saavutettu työajan säästö.

Soveltamisohje

Matkamääräyksen antaja toteaa tarvittaessa etukäteen, mikä on kusakin tapauksessa tarkoituksenmukaisin ja jäsenyhteisölle edullisin matkustustapa. Muussa tapauksessa matkalaskun hyväksyjä ratkaisee asian jälkikäteen. Oman auton käyttöluvalla työmatkoilla on käytännössä vain se merkitys, että käyttöluva helpottaa tätä harkintaa jonkinlaisena etukäteiskannanottona.

- 2 mom.** Työmatkasta ei makseta korvausta enempää, kuin olisi maksettava, jos matka olisi tehty 1 momentissa tarkoitetulla jäsenyhteisölle edullisimmalla tavalla.

B Matkustamiskustannusten korvaus

4 § Varsinaiset matkustamiskustannukset

- 1 mom.** Korvaus maksetaan matkalipuista sekä paikka- ja makuupaikkalipuista, rahtimaksuista sekä muista niihin verrattavista välttämättömistä varsinaiseen matkustamiseen kuuluvista maksuista.
- 2 mom.** Lentokentällä, rautatieasemalla ja hotellimajoituksen yhteydessä autosta perittävä seison tapaikkamaksu korvataan tositteen mukaisesti, kuitenkin enintään kolmelta päivältä kutakin työmatkaa kohden. Muita auton seison tapaikkamaksuja ei korvata.

Soveltamisohje

Välttämättöminä maksuina ei pidetä esimerkiksi vakuutusmaksuja. Jos työntekijä on joutunut suorittamaan eri maksuja työvälineiden tai muiden sellaisten esineiden kuljetuksesta, joita hänen on ollut pidettävä mukanaan, korvataan maksettu määrä.

5 § Matkustamiskustannusten korvauserusteet

Matkustamiskustannusten korvausta maksetaan seuraavien perusteiden mukaan:

| Kulkuneuvo | Maksu |
|---|---|
| juna, lentokone, laiva | edullisin vaihtoehto |
| raitiovaunu, linja-auto, muu yleinen kulkuneuvo | virallinen taksa |
| taksi | virallinen taksa |
| vuokramoottorivene, muu tapa | suoritettu, kuitenkin enintään kohtuullinen maksu |

6 § Matkustamiskustannusten korvaukset

1 mom. Työntekijän omalla tai hallinnassaan olevalla kulkuneuvolla tekemästä työmatkasta maksetaan korvausta seuraavasti:

| Auto | |
|--|---------------------|
| Kilometrikorvausta maksetaan kunkin 1.1. alkavan, vuoden pituisen ajanjakson | |
| – 5 000 ensimmäiseltä kilometriltä | 42 snt/km |
| – seuraavilta kilometreiltä | 38 snt/km |
| Kilometrikorvaus maksetaan korotettuna, jos | |
| – työtehtävien suorittaminen edellyttää perävaunun kuljettamista autoon kiinnitettynä | 7 snt/km |
| – työtehtävien suorittaminen edellyttää asuntovaunun kuljettamista autoon kiinnitettynä | 11 snt/km |
| – työntekijä joutuu autossaan kuljettamaan koiraa tai suurikokoisia tai painoltaan yli 80-kiloisia koneita tai laitteita | 3 snt/km |
| – työtehtävien suorittaminen edellyttää liikkumista autolla metsäautotiellä tai muulta liikenteeltä suljetulla tierakennustyömaalla kyseisten kilometrien osalta | 9 snt/km |
| – työntekijän hallinnassa olevassa kulkuneuvossa matkustaa useita samalle matkalle osallistuvia tai työtehtävänä kuljetettavia henkilöitä | 3 snt/km/hlö |
| Moottoripyörä | |
| Kilometrikorvausta maksetaan kunkin 1.1. alkavan, vuoden pituisen ajanjakson | |
| – 5 000 ensimmäiseltä kilometriltä | 32 snt/km |
| – seuraavilta kilometreiltä | 29 snt/km |
| Moottorivene yli 50 hv, korvaus | 107 snt/km |
| Moottorivene ≤ 50 hv, korvaus | 74 snt/km |
| Moottorikelkka , korvaus | 102 snt/km |
| Mopo , korvaus | 17 snt/km |
| Mönkijä , korvaus | 96 snt/km |
| Muu kulkuneuvo , korvaus | 10 snt/km |

Soveltamisohje

Korotetut korvaukset perävaunusta ja raskaiden koneiden jne. kuljettamisesta voivat tulla kysymykseen yhtä aikaakin.

7 § Päivärahan maksamisedellytykset

Päivärahaa maksetaan, kun työmatka ulottuu yli 15 kilometrin etäisyydelle työntekijän asunnosta ja työpaikasta mitattuna yleisesti käytettyä kulkutietä sen mukaan, tapahtuuko lähtö ja paluu asunnosta vai työpaikasta.

8 § Matkavuorokausi

1 mom. Päivärahan määrittämisen perusteena käytettävä matkavuorokausi on 24 tuntia kestävä ajanjakso, joka alkaa työntekijän lähtemisestä työpaikastaan tai asunnostaan ja päättyy hänen palaamiseensa työpaikkaansa tai asuntoonsa.

2 mom. Työmatkan ei kuitenkaan katsota vielä päättyneen, kun työntekijä palaa työpaikalleen ainoastaan työvälineiden luovuttamista tai vaihtamista, uusien työmääräysten saamista tai muuta niihin verrattavaa lyhytaikaista työtehtävien hoitamista varten edellyttäen, että hän tämän jälkeen välittömästi jatkaa työmatkaansa.

9 § Osa- ja kokopäivärahan tuntirajat

1 mom. Osapäiväraha maksetaan, kun työmatka on kestänyt

1) yli 8 tuntia

2) yli 6 tuntia, jos enemmän kuin 3 tuntia matkasta on tapahtunut kello 16.00–7.00.

2 mom. Kokopäivärahaa maksetaan, kun työmatka on kestänyt yli 12 tuntia.

3 mom. Kun työmatka on kestänyt enemmän kuin yhden matkavuorokauden ja työmatkaan käytetty aika ylittää viimeisen täyden matkavuorokauden yli 2 tunnilla, maksetaan tältä vajaalta matkavuorokaudelta uusi päiväraha osapäivärahana, jos ylittävä aika on enintään 12 tuntia ja kokopäivärahana, jos ylittävä aika on enemmän kuin 12 tuntia.

Esimerkki 87

- Työmatka alkaa tiistaina kello 6.00 ja päättyy torstaina kello 15.00.
- Matkavuorokausi lasketaan:

| | | |
|-------|-------|------------|
| ti | ke | to |
| 6.00– | 6.00– | 6.00–15.00 |

- Tästä matkasta muodostui 2 kokonaista matkavuorokautta ja 1 vajaa, alle 12 tunnin matkavuorokausi.
- Matkasta maksetaan 2 kokopäivärahaa ja 1 osapäiväraha.

10 § Päivärahan suuruus

Kokopäiväraha on **42,00** euroa ja osapäiväraha **19,00** euroa jokaiselta ao. päivärahan oikeuttavalta matkavuorokaudelta.

11 § Alennettu päiväraha

Milloin työntekijä on jonakin matkavuorokautena saanut tai hänellä olisi ollut mahdollisuus saada maksuton tai matkalipun tahi hotellihuoneen hintaan sisällynyt lounas ja päivällinen, maksetaan päiväraha tältä matkavuorokaudelta 50 prosentilla alennettuna. Osapäivärahan alentamiseen riittää yksikin ateria.

Soveltamisohje

Päiväraha ei alene, jos hotellihuoneen hintaan tai muuhun täysihoitoon sisältyy aamiainen, päivä- tai iltakahvi.

D Muut korvaukset**12 § Ateriakorvaus**

Jos yli 6 tuntia kestävästä työmatkasta ei tule maksettavaksi päivärahaa, mutta työntekijä on aterioinut omalla kustannuksellaan muualla kuin tavanomaisessa ruokailupaikassaan vähintään 10 kilometrin etäisyydellä työpaikastaan tai asunnostaan, maksetaan hänelle ateriakorvausta 10,50 euroa.

Soveltamisohje

Tavanomaisesta ruokailupaikasta on kysymys silloin, kun henkilö voi valita ruokailupaikkansa ja aterioida tavanomaisin kustannuksin. Muussa kuin tavanomaisessa ruokailupaikassa aterioimisesta on tarvittaessa esitettävä kuitti tai muu selvitys kustannuksista. Selvityksellä ei sinänsä ole merkitystä korvauksen määrään. Eväitä ei korvata.

13 § Majoittumiskorvauksen edellytykset

- 1 mom.** Majoittumiskorvaus maksetaan päivärahan lisäksi majoitusliikkeen antaman tai muun luotettavan tositteen mukaisesti. Milloin majoittumismaksuun sisältyy ateriaetuuksia, suoritetaan korvaus vain huoneen hinnan osalta.
- 2 mom.** Milloin jäsenyhteisö järjestää majoituksen, sitä on käytettävä, mikäli se täyttää kohtuulliset vaatimukset. Mikäli jäsenyhteisön tarjoamaa majoitusta ei käytetä, majoittumiskorvauksena maksetaan työntekijälle vain jäsenyhteisön järjestämän majoituksen kustannuksia vastaava määrä.

Soveltamisohje

Määräys koskee yleensä vain majoitusliikkeelle maksettuja korvauksia. Lisäksi voi kyseeseen tulla esimerkiksi eri yhteisöjen ns. lepoutilat, joiden käytöstä yhteisö perii korvauksen, vaikka kyse ei ole majoitusliikkeestä. Jos majoittumismaksuun sisältyy aamiaista lukuun ottamatta aterioita, majoittumiskorvaus maksetaan vain huoneen hinnasta. Majoitusliikkeen laskusta tulee ilmetä eriteltyinä siihen sisällyneet, työntekijältä veloitetut ateriat.

Kun jäsenyhteisö maksaa täysihoitopaketin, johon sisältyvät sekä asuminen että muonitus, maksetaan työntekijälle alennettu päiväraha. Jos jäsenyhteisö maksaa pelkän majoittumisen, maksetaan työntekijälle alentamaton päiväraha.

Korvaus on enintään vahvistettu enimmäismäärä, jollei ao. jäsenyhteisö erityisestä syystä toisin päätä.

- 3 mom.** Majoittumiskorvauksen saaminen edellyttää, että työntekijä on ollut työmatkalla tai työtehtävissään majoittumispaikkakunnalla tai muulla kuin kotipaikkakunnallaan kello 21.00–7.00 vähintään 4 tuntia ja hänen on sen vuoksi ollut pakko majoittua.

14 § Poistettu

15 § Yömatkaraha

- 1 mom.** Sellaiselta päivärahaan oikeuttavalta matkavuorokaudelta, josta työmatkaan on käytetty yli 12 tuntia ja josta ajasta vähintään 4 tuntia on ollut kello 21.00–7.00, maksetaan 12,00 euron yömatkaraha.

Soveltamisohje

Yömatkaraha maksetaan esimerkiksi silloin, kun työntekijä yöpyy sukulaisten luona.

- 2 mom.** Yömatkaraa ei makseta, jos
- 1) työntekijälle maksetaan majoittumiskorvausta
 - 2) työntekijä saa eri korvauksen junan makuupaikasta tai laivan hyttipaikasta taikka matka tapahtuu laivalla tai junassa, jossa matkustajalla on tilaisuus asua
 - 3) työntekijällä ei muutoin ole jäsenyhteisön järjestämän maksuttoman majoituksen johdosta yöpymiskustannuksia.

16 § Oppikurssilaisille maksettavat korvaukset

- 1 mom.** Oppikurssilaisille maksettavista matkakustannuksista on yleisten määräysten lisäksi noudatettava, mitä tässä pykälässä on sanottu.
- 2 mom.** Oppikurssilaiselle, jolla tarkoitetaan jäsenyhteisön alueen ulkopuolella pidettäville työnantajan järjestämille tai muutoin osoittamille oppikursseille määrättyä työntekijää, maksetaan matkustamiskustannusten korvausta, päivärahaa ja majoittumiskorvausta matkasta kursseille ja takaisin 4–11 ja 13 §:n mukaisesti.
- 3 mom.** Enintään 21 vuorokautta kestävältä yhdenjaksoiselta oppikurssilta (lyhyt oppikurssi) maksetaan kurssiajalta päivärahaa tai ateriakorvausta edellä 7, 9–12 §:n määräysten mukaisesti ja majoittumiskorvausta tai yömatkaraa 13 §:ssä ja 15 §:ssä olevien määräysten mukaisesti.
- 4 mom. Kurssipäiväraha**
- Yli 21 vuorokautta kestävältä yhdenjaksoiselta oppikurssilta (pitkä oppikurssi) maksetaan kurssin alusta lukien samoin edellytyksin kuin mitä 7 ja 9 §:ssä on päivärahan saamisen osalta ja 12 §:ssä ateriakorvauksen saamisen osalta sanottu kurssipäivärahaa seuraavasti:
- 1) 1–21 päivien ajalta kurssipäiväraha on koko- tai osapäivärahan tai ateriakorvauksen suuruinen.
 - 2) 22–28 päiviltä suoritetaan kurssipäivärahaa, jonka suuruus on 70 prosenttia koko- tai osapäivärahan tai ateriakorvauksen määrästä.
 - 3) Sitä seuraavilta päiviltä, mutta kuitenkin enintään vuoden kestävältä kurssiajalta, suoritetaan kurssipäivärahaa, jonka suuruus on 55 prosenttia koko- tai osapäivärahan tai ateriakorvauksen määrästä.
- 5 mom.** Milloin jäsenyhteisö on järjestänyt oppikursseille osallistuvalla maksuttoman ruoan, vähennetään 4 momentin kurssipäivärahasta 50 prosenttia. Jos jäsenyhteisö on järjestänyt myös maksuttoman,

kohtuulliset vaatimukset täyttävän majoituksen, vähennetään kurssi-päivärahasta lisäksi 25 prosenttia. Leiri- tai muissa vastaavissa olo-suhteissa järjestetystä maksuttomasta majoituksesta ei sanottua 25 prosentin vähennystä kuitenkaan suoriteta.

- 6 mom.** Kun kurssit jakautuvat osiin ja niiden välinen aika ylittää 12 vuoro-kautta, pidetään osia eri kursseina.

Soveltamisohje

Koulutustilaisuuteen osallistumista varten työntekijälle voidaan myöntää anomuksesta työlomaa tai antaa matkamääräys.

Jos työnantaja antaa koulutukseen osallistumista varten matka-määräyksen, niin matkakustannusten korvaukset määräytyvät tämän liitteen mukaan.

Mikäli työntekijälle on anomuksesta myönnetty työlomaa, tulee työn-antajan päätöksessä samalla ratkaista, onko se palkaton, palkallinen tai maksetaanko osapalkkaa sekä missä määrin työnantaja mahdolli-esti osallistuu muihin kustannuksiin. Kustannuksina tulevat kysy-mykseen varsinaiset koulutuskustannukset ja/tai matkakustannukset. Kustannuksiin voidaan osallistua esimerkiksi myöntämällä apurahaa, taikka suorittamalla tietty osuus kustannuksista.

Kun on kysymys yli viikon kestävästä kurseista, ongelmaksi tulee usein se, korvataanko viikonloppuisin matkat kotipaikkakunnalle, vai maksetaanko päiväraha myös viikonloppujen ajalta. Lähtökohtana asiaa ratkaistaessa tulee olla kustannusten korvaaminen edullisem-muusperiaatteella. Kuitenkin aina silloin, kun työnantaja poikkeukselli-esti välttämättömästä syystä edellyttää, että työntekijä palaa viikon-lopun ajaksi toimipaikalle, korvataan matkat viikonloppuisin toimen-hoitopaikkakunnalle ja takaisin kurssipaikalle. Tältä ajalta ei makseta päivärahaa. Kurssin pituuden laskemiseen eivät vaikuta kurssin kes-täessä viikonloppuisin tapahtuvat kotipaikkakunnalla käynnit (luetaan tällöin kurssiajaksi).

E Ulkomaille tehtyjen työmatkojen kustannusten korvaukset

17 § Yleistä

Matkustamiskustannusten korvauksen, päivärahan ja hotellikorvauksen maksamisen osalta noudatetaan 1–8 §:n sekä 13 §:n 2 momentin määräyksiä.

18 § Ulkomaan päivärahan ja hotellikorvauksen määrä

Ulkomaan päivärahojen ja hotellikorvausten määrät ovat samat kuin valtion virkamiehillä, jotka verottaja vahvistaa vuosittain.

19 § Päiväraha

- 1 mom.** Päiväraha määräytyy sen maan tai alueen mukaan, missä matkavuorokausi päättyy. Jos matkavuorokausi päättyy laivalla tai lentokoneessa, määräytyy päiväraha sen maan tai alueen mukaan, josta laiva tai lentokone on viimeksi lähtenyt tai Suomesta lähdettyessä ensiksi saapuu.
- 2 mom.** Viimeisen täyden matkavuorokauden ylittävältä työmatkan ajalta maksetaan päivärahaa
- 1) 35 prosenttia viimeisen ulkomailla päättyneen täyden matkavuorokauden mukaisesta päivärahasta, jos ylittävä aika on yli 2 tuntia
 - 2) 65 prosenttia viimeisen ulkomailla päättyneen täyden matkavuorokauden mukaisesta päivärahasta, jos ylittävä aika on yli 12 tuntia
 - 3) kotimaassa päättyvän täyden matkavuorokauden ylittävältä ajalta kotimaan päivärahaa koskevien määräysten mukaisesti.
- 3 mom.** Mikäli työmatkaan käytetty kokonaisaika jää alle 24 tunnin, maksetaan päiväraha kotimaan matkojen määräysten ja euromäärien mukaisesti. Jos työmatka on kuitenkin kestänyt yli 15 tuntia ja siitä ajasta on työn tai muun pätevän syyn vuoksi oleskeltu yli 5 tuntia ulkomaan alueella, päiväraha määräytyy kyseisen maan tai alueen mukaan.
- 4 mom.** Laivaseminaareista sekä kokous- ja koulutusristeilyistä suoritetaan päivärahaa kotimaan matkojen säännösten ja määräysten mukaisesti.

20 § Alennettu päiväraha ja hotellikorvaus

1 mom. Maksuton ateriointi alentaa ulkomaan päivärahaa siten, kuin edellä 11 §:ssä on todettu.

Soveltamisohje

19 §:n 2 momentin 1 kohdan mukaista 35 prosentin määrää alentaa yksi maksuton ateria ja 2 kohdan mukaista 65 prosentin määrää 2 ateriaa.

2 mom. Hotellikorvaus maksetaan laskua vastaan. Korvaus käsittää huoneen perushinnan, mahdollisen veron ja kiinteän palvelusrahan.

3 mom. Hotellikorvauksen saaminen edellyttää, että työntekijä on ollut hotellin sijaintipaikkakunnalla kello 21.00–7.00 vähintään 4 tuntia.

21 § Erinäisten kulujen korvaaminen

Työmatkasta aiheutuvina kuluina korvataan lisäksi

- 1) viranomaismaksut
- 2) passi- ja viisumimaksut sekä tarpeelliset lääke- ja rokotusmaksut
- 3) taksin käyttö matkalla lentotoimistoon tai -asemalle taikka lentoasemalta tai -toimistosta, milloin se on ilmeisen välttämätöntä, taloudellista tai olosuhteisiin nähden tarkoituksenmukaista
- 4) matkatavaravakuutuksen vakuutusmaksu enintään **840,94** euron vakuutusmäärästä sekä työntekijän enintään 31 päivää kestävästä työmatkasta varten ottaman kertamatkustajavakuutuksen vakuutusmaksu siltä osin, kuin se oikeuttaa matkasairaudesta, tapaturmasta tai matkan peruuntumisesta tai keskeytymisestä aiheutuviin kulukorvauksiin taikka työntekijän koko vuoden ajaksi ottaman matkustajavakuutuksen enintään **50,46** euron vakuutusmaksu
- 5) välttämättömät työmatkan järjestelyihin ja työasioihin liittyvät puhelin- ja telekopiokulut asiallisin perusteluin
- 6) hotellimajoituksen yhteydessä perittävä tallelokerovuokra
- 7) muut pakolliset edellisiin verrattavat kulut.

22 § Matkaennakko

Asianomaisella on oikeus saada työmatkaa varten ennakkoa. Alle 24 tuntia kestävältä työmatkalta voidaan ennakko jättää päivärahan osalta suorittamatta.

23 § Matkalasku

- 1 mom.** Matkalasku on laadittava jäsenyhteisön hyväksymälle matkalaskulomakkeella tai matkalaskuohjelmalla. Laskun tulee sisältää selvitys matkan tarkoituksesta, matkustustavasta, matkareitistä sekä saapumis- ja lähtemispäivämääristä kellonaikoiheen kunkin paikkakunnan osalta. Laskussa on lisäksi mainittava, kenen määräyksestä työmatka on tehty.
- 2 mom.** Matkalaskuun on liitettävä tositteet syntyneistä kustannuksista silloin, kun tosite niistä on ollut saatavilla.

24 § Matkalaskun esittäminen ja korvausten maksaminen

- 1 mom.** Matkalasku on esitettävä viivytyksettä matkan päätyttyä. Matkalasku on pyrittävä toimittamaan viimeistään 2 kuukauden kuluessa matkan päättymisestä sille henkilölle, jolle laskun hyväksyminen kuuluu.
- 2 mom.** Matkakustannusten korvaukset maksetaan 2 kuukauden kuluessa matkalaskun esittämisestä.

Keskeytymätön kolmivuorotyö

1 § Soveltamisala ja säännöllinen työaika

Tämän liitteen määräyksiä sovelletaan työaikalain 6 §: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 § Vuosityöaika

1 mom. Vuosityöaika määräytyy vuosiloman pituuden mukaan seuraavasti:

| Vuosilomaoikeus | Vuosityöaika |
|--------------------|---------------------------------|
| 28 vuosilomapäivää | 1678,4 tuntia = 209,8 työvuoroa |
| 30 vuosilomapäivää | 1664,0 tuntia = 208,0 työvuoroa |
| 38 vuosilomapäivää | 1606,4 tuntia = 200,8 työvuoroa |

2 mom. 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.

3 mom. Työaika tasoittuu edellä mainittuihin vuosityöaikoihin viidessä vuodessa.

4 mom. Vuosityöajat koskevat vain koko tasoittumisjakson keskeytymätöntä kolmivuorotyötä tekeviä.

3 § Työvuorokauden ja työviikon alkaminen

Työvuorokausi alkaa aamuvuoron alkaessa ja työviikko maanantaina aamuvuoron alkaessa.

4 § 5-vuorojärjestelmä

- 1 mom.** Keskimäärin 36 tunnin viikoittainen työaika toteutetaan 5-vuorojärjestelmällä, tarpeen vaatiessa käytetään 4-vuorojärjestelmää.
- 2 mom.** Työntekijälle annetaan viikoittaisen vapaa-ajan ja viikon toisen vapaapäivän lisäksi 7:ää säännöllisenä työnä tehtyä työvuoroa kohden yksi ylimääräinen (8 tunnin) vapaapäivä työajan tasaamiseksi keskimäärin 36 tuntiin viikossa vuoden aikana. Viikoittainen vapaa-aika, viikon toinen vapaapäivä ja ylimääräinen vapaapäivä on sisällytettävä vuosittain laadittavaan 5-vuorojärjestelmään.
- 3 mom.** Kalenterivuoden aikana tilapäisesti keskeytymättömässä kolmivuorotyössä olevalle työntekijälle annetaan ylimääräisiä vapaapäiviä edellä 2 momentissa sanotuin tavoin. Ylimääräisten vapaapäivien antamisajankohdista sovitaan paikallisesti.

Soveltamisohje

5-vuorojärjestelmässä yhtä työtä hoitaa 5 henkilöä. Heistä 3 on työssä vuorokauden aikana ja 2:lla 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 työvuoroluettelon työvuoron sijaan vapaata seuraavasti:

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

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

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

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

Työvuoroluettelo laaditaan käyttäen 20 vuorokauden jaksoja. Kussakin jaksossa on 12 työvuoroa 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 korvauksena 11 §:n mukaan laskettu 8 tunnin tuntipalkka kultakin pitämättömältä vapaapäivältä.

5 § 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.

6 § Muussa työaikamuodossa työskentelyn vaikutus vuosityöaikaan

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

Soveltamisohje

Määräys koskee esimerkiksi tilannetta, jossa pääsääntöisesti keskeytymätöntä kolmivuorotyötä tekevä siirtyy tilapäisesti seisokin vuoksi tekemään yleistyöaikaa (päivätyöhön). Tilapäisen siirron ajan noudatetaan yleistyöaikamääräyksiä esimerkiksi työaikakorvauksiin.

Kun muussa työaikamuodossa on työskennelty vähintään 272 tuntia, vuosityöaikaa pidennetään 16 tunnilla.

7 § Arkipyhäviikkojen työaikajärjestelyt

- 1 mom.** Pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä, helatorstai, juhannusaatto tai muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuva uuden-vuodenpäivä, loppiainen, vapunpäivä, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, joulupäivä tai tapaninpäivä ei lyhennä vuosityöaikaa, vaan kultakin edellä mainitulta päivältä maksetaan 4,7 tunnin korottamaton tuntipalkka myös silloin, kun työntekijä on ollut mainittuna arkipyhänä työvuoroluettelon mukaan työstä vapaana edellyttäen, että arkipyhäviikon säännöllinen työaika on täysimääräinen.

Soveltamisohje

Arkipyhäviikon säännöllinen työaika katsotaan täysimääräiseksi myös silloin, kun se on jäänyt vajaaksi vuosiloman, palkallisen äitiysvapaan tai palkallisen sairausloman vuoksi.

- 2 mom.** Mikäli se laitoksen toiminnan kannalta kuitenkin on tarkoituksenmukaista, voidaan vaihtoehtoisesti antaa 1 momentissa tarkoitettu päivä vapaana. Tällöin ei 1 momentissa tarkoitettua rahakorvausta makseta.

8 § Aattokorvaus

Pääsiäislauantaina, juhannusaattona ja muuksi päiväksi kuin sunnuntaiksi sattuvana jouluaattona klo 00.00–18.00 tehdyiltä työtunneilta maksetaan aattokorvauksena varsinaisen palkan lisäksi korottamaton tuntipalkka tai annetaan vastaava vapaa-aika.

9 § Yli- ja lisätyön määritelmä ja korvaaminen

1 mom. Vuorokautinen ylityö

Vuorokautinen ylityöraja on 8 tuntia.

Vuorokautisen ylityön 2 ensimmäiseltä tunnilta maksetaan 50 prosentilla korotettu tuntipalkka ja 100 prosentilla korotettu tuntipalkka kultakin seuraavalta vuorokautiselta ylityötunnilta. Korvaukset voidaan suorittaa myös antamalla vastaava vapaa-aika.

2 mom. Viikoittainen ylityö

Viikoittaista ylityötä voi muodostua vain, mikäli keskeytymätöntä kolmivuorotyötä tekevä vaihtaa kesken viikkoa pysyvästi vuorosta toiseen tai mikäli työaikamuoto muuttuu kesken viikkoa kolmivuorotyöstä päivätyöhön (muuhun työaikamuotoon) tai päinvastoin. Viikoittaista ylityötä on tällöin työ, joka ylittää sen työvuoroluettelon mukaisen viikkotuntimäärän, jonka mukaan työntekijä on tällaisen viikon aikana työskennellyt eniten ja joka ei ole vuorokautista ylityötä.

Viikoittaisen ylityön 5 ensimmäiseltä tunnilta maksetaan 50 prosentilla korotettu tuntipalkka ja 100 prosentilla korotettu tuntipalkka kulkakin seuraavalta viikoittaiselta ja vuorokautiselta ylityötunnilta. Korvaukset voidaan suorittaa myös antamalla vastaava vapaa-aika.

Esimerkki 88

- Lomittaja, joka on työskennellyt työviikolla 4 päivänä (ma–to) yleistyöajassa sekä lomittanut yhden iltavuoron perjantaina kolmivuorotyössä, tekee vapaapäivänä (la) työtä klo 15.00–7.00.
- Lomittaja on työskennellyt enemmän yleistyöajan työvuoroluettelon mukaisesti, joten viikoittaisen ylityön raja on 38 h 45 min
- Yhteensä työtunteja on 56, joista vapaapäivänä tehtyä vuorokautista ylityötä klo 23–07 on 8 h (100 %). 38 h 45 min on säännöllistä työaikaa.
- Viikoittaista ylityötä on syntynyt 9,25 h, joka 1,25 h perjantaina ja 8 h lauantaina (5 h 50 % ja 4,25 h 100 %).
- Perjantaina ja lauantaina työskentely kolmivuorotyössä korvataan vuorotyömääräysten mukaan, iltavuorossa klo 15–23 maksetaan iltavuorolisä ja yövuorossa klo 23–07 yövuorolisä, jotka sisältyvät työsuhteisen työntekijän tuntipalkkaan, josta lasketaan ylityökorvaus (11 § 2 mom.).
- Tuntipalkan jakajaluku on 158 (11 § 1 mom.).

3 mom. Vuoroylityö

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

Vuoroylityöstä maksetaan 100 prosentilla korotettu tuntipalkka. Korvaus voidaan suorittaa myös antamalla vastaava vapaa-aika.

Soveltamisohje

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

4 mom. Vuorolisätyö

Vuorolisätyötä ovat 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.

Vuorolisätyöajalta maksetaan 65 prosentilla korotettu tuntipalkka tai annetaan vastaava vapaa-aika.

Esimerkki 89

- Kolmi vuorotyötä tekevä työskentelee vapaapäivänään lauantaina klo 15–07.
- Ensimmäiset 8 tuntia ovat vuorolisätyötä (65 %) ja seuraavat 8 tuntia vuorokautista ylityötä (2 h 50 % ja 6 h 100 %).
- Iltavuorossa klo 15–23 maksetaan iltavuorolisä ja yövuorossa klo 23–07 yövuorolisä, jotka sisältyvät työsuhteisen työntekijän tuntipalkkaan, josta lasketaan ylityökorvaus ja sunnuntaityökorvaus (klo 18–07).

10 § Työvuoroluettelo

- 1 mom.** Työvuoroluettelo on noudatettava, jollei ole perusteltua syytä sen muuttamiseen. Muutokseen on pyrittävä, mikäli mahdollista, hankki-
maan asianomaisen työntekijän suostumus ja asiasta on joka ta-
pauksessa mahdollisimman pian ja olosuhteisiin soveltuvalla tavalla
ilmoitettava sille, jota muutos koskee. Työtuntien muodostuminen yli-
työksi tai vuorolisätyöksi ei ole perusteltu syy työvuoroluettelon
muuttamiselle.
- 2 mom.** 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.

11 § Tuntipalkan sekä raha- ja vapaa-aikakorvausten laskeminen ja niiden suorittamisajankohta**Tuntipalkan laskeminen**

- 1 mom.** Yli-, lisä-, sunnuntai-, lauantai-, aatto-, vapaavuoro-, vuoroylityön,
vuorolisätyön ja pitämättömiltä vapaapäiviltä maksettavan raha-
korvauksen laskemiseksi tarvittava tuntipalkka saadaan jakamalla
kalenterikuukauden varsinainen palkka luvulla 158.
- 2 mom.** Vuorotyölisänä maksetaan iltavuorosta 15 prosentin ja yövuorosta
30 prosentin suuruinen 1 momentin mukaan laskettu rahakorvaus.
- Vuorotyölisä lasketaan mukaan tuntipalkkaan, jota korotetaan 50, 65
tai 100 prosentilla, mikäli ylityötä, vuoroylityötä, vuorolisätyötä tai
sunnuntaityötä suoritetaan sellaisena ajankohtana, jolta maksetaan
vuorotyölisää.
- 3 mom. Korvausten suorittamisajankohta**
Korvaus on maksettava viimeistään korvaukseen oikeuttavan työn
tekemistä seuraavan kalenterikuukauden aikana.

12 § Vuosiloma

- 1 mom.** Työntekijä, joka työskentelee pysyvästi keskeytymättömässä kolmi-vuorotyössä ja jonka työaika määräytyy vuosityöaikana, ansaitsee täysimääräisen vuosiloman.
- 2 mom.** Vuosilomaa annettaessa vuorokauden lasketaan alkavan edellä 3 §:ssä tarkoitettuna ajankohtana.
- 3 mom.** Paikallisesti voidaan sopia luottamusmiehen kanssa siitä, että vuosiloma merkitään alkavaksi vasta yövuoron päättymistä seuraavan yövuorokauden alusta.
- 4 mom.** Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä koko tasoittumisjakson työskentelevien työntekijöiden vuosilomapäiviksi luetaan työpäivien lisäksi tarpeellinen määrä vapaapäiviä, jotta vuosityöaika voidaan tasata edellä 2 §:ssä määrätyn mukaiseksi. Tällöin voidaan poiketa AVAIN- TES:n vuosilomaluvun 78 §:n vuosiloman ajankohdan määräämistä ja yhdenjaksoisuutta koskevista 1–3 momentin määräyksistä kuitenkin siten, että vuosilomasta 20 vuosilomapäivää on sijoitettava lomakauteen ja vuosiloma annetaan yhdenjakoisena, ellei työn käynnissä pitämiseksi ole välttämätöntä jakaa 10 vuosilomapäivää ylittävää osaa vuosilomasta pidettäväksi lomakaudella yhdessä tai useam- massa osassa.

13 § AVAIN- TES:n työaikaluvun määräysten soveltaminen

Sen lisäksi, mitä tässä liitteessä on keskeytymättömässä kolmivuorotyössä sovellettavasta työajasta määrätty, noudatetaan soveltuvin osin AVAIN- TES:n työaikaluvun määräyksiä.



Avaintyöntajat AVAINTA ry

ISBN 978-952-7231-06-7 painettu julkaisu

ISBN 978-952-7231-07-4 verkkojulkaisu

Tilausnumero 3-0895

