

**PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY:N
SEKÄ
LUOTSILIITTO RY:N,
SUOMEN KONEPÄÄLLYSTÖLIITTO RY:N,
SUOMEN LAIVANPÄÄLLYSTÖLIITTO RY:N,
PALKANSAAJAJÄRJESTÖ PARDIA RY:N JA
JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY:N
VÄLINEN**

LUOTSAUSTOIMIALAN TYÖEHTOSOPIMUS

2012 – 2014

SISÄLLYS

Sivu

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY:N SEKÄ LUOTSILIITTO RY:N, SUOMEN LAIVANPÄÄLLYSTÖLIITTO RY:N JA PALKANSAAJAJÄRJESTÖ PARDIA RY:N VÄLISEN LUOTSAUSTOIMIALAA KOSKEVAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA.....	5
PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY:N SEKÄ SUOMEN KONEPÄÄLLYSTÖLIITTO RY:N VÄLINEN LUOTSAUSTOIMIALAA KOSKEVAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA.....	12
PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY:N SEKÄ PALKANSAAJAJÄRJESTÖ PARDIA RY:N JA JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN JHL RY:N VÄLINEN LUOTSAUSTOIMIALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN LIITTEITÄ 4 JA 5 KOSKEVA TYÖEHTOSOPIMUSPÖYTÄKIRJA..	18
PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY:N SEKÄ LUOTSILIITTO RY:N, SUOMEN KONEPÄÄLLYSTÖLIITTO RY:N, SUOMEN LAIVANPÄÄLLYSTÖLIITTO RY:N, PALKANSAAJAJÄRJESTÖ PARDIA RY:N JA JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY:N VÄLINEN LUOTSAUSTOIMIALAA KOSKEVA TYÖEHTOSOPIMUS	23
SOVELTAMISALA.....	23
1 § Soveltamisala.....	23
TYÖAIKA	23
2 § Säännöllinen työaika.....	23
MUUT TYÖSUHTEEN EHDOT	24
3 § Luotsien ja luotsikutterinhoitajien lomarahen määräytyminen	24
4 § Luotsien ja luotsikutterinhoitajien palkkaus sairaudesta tai työtapaturmasta aiheutuneen työkyvyttömyyden ajalta sekä palkkaus kuntoutusajalta.....	24
5 § Muut työsuhteen ehdot.....	24

6 § Työturvallisuus.....	24
TYÖRAUHA JA SEN TURVAAMINEN.....	24
7 § Erimielisyyksien ratkaiseminen.....	24
8 § Työrauhalauseke.....	25
TYÖEHTOSOPIMUKSEN VOIMASSAOLOAIKA JA IRTISANOMINEN.....	25
9 § Työehtosopimuksen voimassaoloaika ja irtisanominen.....	25
LIITE 1: LUOTSIEN JA LUOTSIKUTTERINHOITAJIEN TYÖAIKA	26
1 § Työaika.....	26
2 § Säännöllinen työaika.....	26
3 § Työvuoroluettelo ja työvuoro	26
4 § Työviikon alkaminen ja työvuorokauden vaihtuminen	26
5 § Kulkemisajan huomioon ottaminen työvuorosuunnittelussa ...	26
6 § Työvuoron aikainen valmiudessaolo.....	27
7 § Työajan tasoittumisjärjestelmä.....	27
8 § Arkipyhien ja eräiden muiden päivien vaikutus työaikaan.....	27
9 § Lisä- ja ylityö	27
10 § Lisä- ja ylityöstä maksettava korvaus	28
11 § Henkilöstökoulutus ja siihen käytetyltä ajalta maksettava korvaus.....	28
12 § Yötyö	29
13 § Päivittäinen lepoaika.....	29
14 § Vuorokausilepo.....	29
15 § Viikoittainen vapaa-aika	29
16 § Sunnuntaityö	29
17 § Sunnuntaityölisä ja aattopäivänlisä.....	30
18 § Iltatyölisä ja yötyölisä.....	30
19 § Työsopimuksen alkaminen tai päättyminen kesken tasoittumisjakson.....	30
20 § Tuntipalkka palkanlaskennassa.....	30

LIITE 2: LUOTSIT.....	31
1 § Palkkarajat.....	31
2 § Luotsauspalkkio, luotsauksen perusmaksu ja odotusraha.....	31
3 § Korotettu luotsauspalkkio.....	31
4 § Palvelusvuosilisä	32
5 § Aluekohtainen lisä	32
6 § Tehtäväkohtaiset lisät.....	32
7 § Henkilökohtaiset lisät.....	33
8 § Takuulisä	33
9 § Vuosilomalisä ja sairauslomalisä (voimassa 1.1.2008 lukien).	33
10 § Matkakustannusten korvaus	33
11 § Pätevyyskirjojen uudistaminen ja ohjauskirjan lunastaminen	34
12 § Ohjauskirjan hankkiminen ja ylläpito.....	34
13 § Työpuhelut.....	35
14 § Luottamusmiehet.....	35
LIITE 2A: LUOTSIT: PÖYTÄKIRJA ANSIONMENETYKSEN KORVAAMISESTA 1.7.2012 LUKIEN.....	36
LIITE 3: LUOTSIKUTTERINHOITAJAT 1.9.2012 ALKAEN.....	37
1 § Palkkarajat.....	37
2 § Palvelusvuosilisä	37
3 § Pätevyyskirja.....	37
4 § Aluekohtainen lisä	38
5 § Tehtäväkohtaiset lisät.....	38
6 § Henkilökohtaiset lisät.....	38
7 § Takuulisä	38
8 § Sunnuntaityölisä ja aattopäivänlisä	38
9 § Vuosilomalisään oikeuttavat lisäpalkkiot.....	39
10 § Toimiraha ja päiväraha.....	39
11 § Autolla-ajo	40

LIITE 4: LUOTSIASEMIEN SIIVOOJAT JA EMÄNTÄ-SIIVOOJAT.	41
1 § Palkkarajat.....	41
LIITE 5: HALLINTOHENKILÖKUNTA.....	42
1 § Palkkaryhmät	42
LIITE 6: LUOTSINVÄLITYSHENKILÖSTÖ.....	43
1 § Palkkarajat.....	43
2 § Työaika.....	43
3 § Säännöllinen työaika.....	43
4 § Työvuorokauden ja työviikon alkaminen	43
5 § Päivittäinen lepoaika.....	43
6 § Työvuoroluettelo	43
7 § Työajan tasoittumisjärjestelmä.....	44
8 § Iltavuorolisä ja yövuorolisä.....	44
9 § Lauantaityökorvaus.....	44
10 § Sunnuntaityökorvaus	44
11 § Aattopäivänlisä	44
12 § Luotsinvälittäjien vuosilomat	44

**PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY:N SEKÄ
LUOTSILIITTO RY:N, SUOMEN LAIVANPÄÄLLYSTÖLIITTO RY:N JA
PALKANSAAJAJÄRJESTÖ PARDIA RY:N VÄLISEN
LUOTSAUSTOIMIALAA KOSKEVAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN
ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA**

1 § Työehtosopimuksen uudistaminen

Todettiin, että Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n (entinen Liikenne- ja Eri-tyisalojen Työnantajat ry) sekä Luotsiliitto ry:n, Suomen Laivapäällystöliitto ry:n ja Palkansaajajärjestö Pardia ry:n välillä on tänään allekirjoitettu luotsaustoimialaa koskeva työehtosopimus luotsien ja luotsinvälittäjien osalta sopimusosapuolten välillä 16.11.2011 allekirjoitetun neuvottelutuloksen mukaisesti uudistettuna ajalle 1.3.2012 – 31.3.2014.

2 § Yleiskorotus ja yritysکوhtainen erä 1.3.2012

Luotsien ja luotsinvälittäjien osalta järjestöjen kesken sovitut 1,6 %:n suuruinen yleiskorotus ja 0,8 %:n suuruinen yritysکوhtainen erä on yritysکوhtaisissa neuvotteluissa sovittu toteutettavaksi yhteensä 2,4 %:n suuruisena yleiskorotuksena.

3 § Palkkataulukot ja euromääräiset lisät 1.3.2012

Todettiin, että taulukkopalkkoja ja euromääräisiä lisiä korotetaan yleiskorotuksia vastaavasti.

4 § Kertaerä

Mikäli työmarkkinoiden keskusjärjestöjen 13.10.2011 saavuttaman neuvottelutuloksen mukainen raamisopimus toteutuu, maksetaan maaliskuun 2012 palkanmaksun yhteydessä työntekijöille 150 €:n suuruinen kertaerä. Maksamisen edellytyksenä on, että työsuhde on alkanut viimeistään 1.12.2011 ja on voimassa kertaerän maksupäivänä.

Osa-aikaisille työntekijöille maksetaan summa samassa suhteessa alennettuna kuin työntekijän työaika on täyttä työaikaa alempi.

Henkilön ollessa palkattomalla jaksolla, hänelle maksetaan kertaerä työhön paluun jälkeen lähinnä seuraavan palkanmaksun yhteydessä, mikäli hän palaa työhön sopimuskauden aikana.

5 § Palkantarkistukset 1.4.2013

Palkkoja korotetaan 1.4.2013 tai ensiksi sen jälkeen alkavan palkkakauden alusta lukien 1,3 %:n suuruisella yleiskorotuksella.

6 § Palkkataulukot ja euromääräiset lisät 1.4.2013

Todettiin, että taulukkopalkkoja ja euromääräisiä lisiä korotetaan yleiskorotusta vastaavasti.

7 § Yrityskohtainen erä 1.4.2013

1.4.2013 tai ensiksi sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien käytetään työntekijöiden palkkojen korottamiseen ja mahdollisiin muihin järjestelyihin työehtosopimuksen soveltamisalalla yrityskohtainen erä, jonka suuruus on 0,6 % palkkasummasta, joka saadaan kertomalla yrityksessä työehtosopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden helmikuun keskiansio korotushetkellä työehtosopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden lukumäärällä. Työntekijöiden lukumäärä todetaan 15.3.2013 mennessä yhdessä pääluottamusmiehen kanssa.

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

Yrityskohtaisen erän käyttö- ja jakoperusteista neuvotellaan järjestöä edustavan pääluottamusmiehen kanssa yhteisymmärrykseen pyrkien.

Ellei erän käytöstä sovita, yleiskorotus on yhteensä 1,9 %.

8 § Luottamusmiehille ja työsuojeluvaltuutetuille maksettavat vähimmäispalkkiot

Muille kuin päätoimisille luottamusmiehille ja työsuojeluvaltuutetuille maksetaan palkkio edustettavien työntekijöiden lukumäärän perusteella alla olevien taulukoiden mukaisesti.

Taulukko 1.10.2010 alkaen:

Edustettavien työntekijöiden lukumäärä	Palkkio €/kk		
	Pääluottamus- mies	Luottamus- mies	Työsuojelu- valtuutettu
3 – 30	128,00	82,00	61,00
31 – 100	139,00	96,00	72,00
101 – 200	207,00	147,00	111,00
201 – 400	235,00	167,00	125,00
401 tai enemmän	273,00	207,00	144,00

Taulukko 1.1.2013 alkaen:

Edustettavien työntekijöiden lukumäärä	Palkkio €/kk		
	Pääluottamus- mies	Luottamus- mies	Työsuojelu- valtuutettu
3 – 30	134,00	86,00	64,00
31 – 100	145,00	100,00	75,00
101 – 200	216,00	153,00	116,00
201 – 400	245,00	174,00	130,00
401 tai enemmän	285,00	216,00	150,00

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

9 § Jatkuva neuvottelumenettely

Todettiin, että tämän työehtosopimuksen osapuolten välillä noudatetaan jatkuvan neuvottelumenettelyn periaatteita.

10 § Mahdollisuus sopia alakohtaisista järjestelyistä

Yrityskohtaisesti voidaan sopia järjestelyistä, jotka poikkeavat tästä työehtosopimuksesta.

11 § Matkakustannusten korvaukset

Matkakustannusten korvauksia tarkistetaan 1.1.2013 ja 1.1.2014.

12 § Muut ehdot

Osa-ajan palkkaa ja palkatonta poissaoloa koskevat määräykset

Osa-ajan palkkaan ja palkattomaan poissaoloon noudatetaan sopijaosapuolten välillä 1.10.2007–28.2.2010 voimassa olleessa luotsausalan työehtosopimuksessa olleita näitä asioita koskevia määräyksiä.

Työaika

Työaikaa koskevan liitteen (Liite 1) 1 §:n luotseja koskeva osa on muutettu työehtosopimuksen tekstistä ilmenevällä tavalla.

Lisä- ja ylityöstä maksettava korvaus

Työaikaa koskevan liitteen (Liite 1) 10 §:n luotseja koskeva osa on muutettu työehtosopimuksen tekstistä ilmenevällä tavalla.

Vuorokausilepo

Työaikaa koskevan liitteen (Liite 1) 14 §:n luotseja koskeva osa on muutettu työehtosopimuksen tekstistä ilmenevällä tavalla.

Aluekohtainen lisä

Luotseja koskevan liitteen 2 5 §:n aluekohtaisten lisien määrittelyä on muutettu työehtosopimuksen tekstistä ilmenevällä tavalla.

13 § Työryhmät

1. Saimaan alueen palkkaus

Yritykseen perustetavan työryhmän tehtävänä on selvittää Saimaan alueen työ-/lomapäivien suunnittelua sekä palkkausta. Työryhmän määräaika on 31.3.2012.

2. Korvaava työ

Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n ja Palkansaajajärjestö Pardia ry:n välisen työryhmän tulee perehtyä korvaavan työn käyttöä koskeviin eri alojen käytäntöihin sekä laatia tarvittaessa ohjeistus yritysten käyttöön.

3. Sopimusrakenteiden tarkastelu

Osapuolet perustavat työryhmän tarkastelemaan sopimusrakenteiden tarkoituksenmukaisuutta ja toimivuutta.

14 § Muut sopimusmääräykset

Maan hallitus on ilmoittanut tietyistä työelämän kehittämistä koskevista toimenpiteistä, mikäli alakohtaiset työ- ja virkaehtosopimukset sovitaan työmarkkinakeskusjärjestöjen raamisopimuksen mukaisesti riittävän kattavasti. Hallituksen kannanotto, joka ei ole tämän työehtosopimuksen osa, on liitteenä 1.

Osapuolet toteavat sopineensa seuraavista asioista:

- ohjeistus etätyöstä
- irtisanomissuojasopimuksen uusimisesta
- yleissopimuksen uusimisesta
- työaikapankkisopimuksen uusimisesta
- eräiden työhyvinvointiin liittyvien toimenpiteiden toteuttamisesta siten kuin liitteessä 2 on sovittu

15 § Voimassaolo

Tämä työehtosopimus on voimassa 1.3.2012 – 31.3.2014. Sopimuksen voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, jollei sitä jommaltakummalta puolelta irtisanota vähintään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä.

Mikäli taloudellisessa kehityksessä tapahtuu erittäin merkittäviä poikkeamia raamisopimuksen tekohetkellä arvioidusta, voivat keskusjärjestöt suositella alakohtaisten työehtosopimusten irtisanomista. Tämä sopimus voidaan irtisanoa suosituksen mukaisesti.

Liite 1: Hallituksen kannanotto

Liite 2: Työhyvinvointi

Helsingissä 14 päivänä helmikuuta 2012

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

LUOTSILIITTO RY

SUOMEN LAIVAPÄÄLLYSTÖLIITTO RY

PALKANSAAJAJÄRJESTÖ PARDIA RY

Liite 1: Hallituksen kannanotto

Työelämän kehittäminen

Valtio käynnistää osana työmarkkinajärjestöjen sopimusta kolmikantaisten lainsäädäntöhankkeiden valmistelun.

Toimivien työmarkkinoiden ja henkilöstön osaamisen kehittämiseksi hallitus on valmis käynnistämään valmistelun myös koulutus- ja hyvinvointivähennyksen käyttöönottamiseksi yritysverotuksessa erityisellä verovähennyksellä.

Tavoitteena on, että työnantajia kannustetaan lisäämään henkilöstön osaamista kehittävää koulutuspanostusta. Näin työntekijä voi työnantajan määräämällä tavalla osallistua vuosittain kolmen päivän ajan osaamista lisäävään koulutukseen. Tällä tavalla voidaan henkilöstön osaamista kehittävää koulusta lisätä ja kohdistaa sitä lisäämään nykyistä koulutukseen osallistuvien työntekijöiden määrää. Näitä päiviä voidaan yli 55-vuotiaiden kohdalla käyttää myös työkyvyn edistämiseen ja työhyvinvoinnin parantamiseen.

Verovähennyksen tavoitteena on edistää osaamisen kehittämistä ja muutostilanteisiin varautumista sekä työurien pidentämistä.

Uuden järjestelmän kriteereistä, käyttönoton pelisäännöistä ja toimeenpanosta valmistellaan kolmikantaisesti esitys 31.5.2012 mennessä. Vastaava järjestely toteutetaan julkisella sektorilla. Järjestelmä otetaan käyttöön 1.1.2013.

Liite 2: Työhyvinvointi

Työurat ja työssä jaksaminen; Työurat pitenevät työhyvinvointia kehittämällä

Osapuolet sopivat, että

1.

Työnantajat ja henkilöstön työsuojeluedustajat ja luottamusmiehet (1 kustakin järjestöstä) tutustuvat yrityksen jo käytössä oleviin työssä jaksamisen ja työhyvinvoinnin edistämiseen tähtääviin toimenpiteisiin ja toimintaohjelmiin ja arvioivat niiden vaikuttavuutta yhdessä työterveyshuollon kanssa. Osapuolet kartoittavat yhdessä, miten työssä jaksamista ja työhyvinvointia yrityksessä voidaan kehittää. Tämän jälkeen sovitaan vuoden 2012 aikana aloitettavasta toimenpiteestä, joka tähtää henkilöstön työhyvinvoinnin edistämiseen ja työssä jaksamisen tukemiseen. Toimenpide voi olla kokonaan uusi tai se voidaan toteuttaa jo käynnissä olevan hankkeen puitteissa. Toimenpiteiden valinnassa kiinnitetään huomiota myös ikääntyvien työssä jaksamiseen.

Toimenpiteiden tulee perustua paikallisiin tarpeisiin ja niiden tulee kohdentua sekä työn ja työolosuhteiden kehittämiseen että yksilön työkyvyn tukemiseen.

Työtä ja työoloja kehittävät sekä jaksamista edistävät toimenpiteet voivat kohdistua esimerkiksi työaikakäytäntöihin, johtamiseen ja esimiestyöhön, henkilöstön vaikutus- ja osallistumismahdollisuuksiin, työjärjestelyihin, työyhteisön toimivuuteen, työympäristöön sekä työ- ja apuvälineisiin.

Yksilöiden työkykyä tukevat toimenpiteet voivat kohdistua esimerkiksi henkilöstön perehdyttämiseen ja osaamisen ylläpitoon, varhaiseen tukeen sekä työhön paluun tukemiseen, kuntoutuskäytäntöihin ja ikääntyvien työntekijöiden työssä jaksamista tukeviin toimenpiteisiin.

Työnantajat ja henkilöstön edustajat seuraavat toimenpiteiden toteutumista ja niiden vaikutusta yhteistyössä työterveyshuollon kanssa tarkoituksenmukaisella tavalla.

2.

Työmarkkinaosapuolet järjestävät sopimusalan yrityksille 2012 yhteisen seminaarin, jossa käsitellään työhyvinvointia tukevia toimenpiteitä sekä käydään läpi yritys- tai alakohtaisia parhaita käytäntöjä.

3.

Työnantaja Palta ry. tiedottaa sopimusalan yrityksille työhyvinvointia edistävästä näkökulmista ja toimintamalleista sekä hyvistä käytännöistä saatujen kokemusten perusteella sen mukaan kuin yhdessä järjestöjen kanssa on sovittu. Järjestöt levittävät saman tiedon vastaavasti henkilöstöedustajiensa kautta.

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY:N SEKÄ SUOMEN KONEPÄÄLLYSTÖLIITTO RY:N VÄLINEN LUOTSAUSTOIMIALAA KOSKEVAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

1 § Työehtosopimuksen uudistaminen

Todettiin, että Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n (entinen Liikenne- ja Eri-tyisalojen Työnantajat ry) ja Suomen Konepäällystöliitto ry:n välillä on tänään allekirjoitettu luotsaustoimialaa koskeva työehtosopimus luotsikutterinhoitajien osalta sopimusosapuolten välillä 22.11.2011 allekirjoitetun neuvottelutuloksen sekä Finnpiilot Pilotage Oy:n ja Suomen Konepäällystöliitto ry:n välillä 12.12.2012 allekirjoitetun työehtosopimusneuvottelupöytäkirjan mukaisesti uudistettuna ajalle 1.9.2012 – 31.3.2014.

2 § Palkkajärjestelyt 1.9.2012

Sopimusallalla toteutetaan 1.9.2012 tai ensiksi sen jälkeen alkavan palkkakauden alusta lukien yleiskorotuksesta ja palkkausjärjestelmän uudistamisesta koostuvia järjestelyjä, joiden yhteinen kustannusvaikutus on 2,4 %.

Ellei järjestelyjen toteuttamisesta voida sopia, yleiskorotus on 2,4 %.

Finnpiilot Pilotage Oy:n ja Suomen Konepäällystöliitto ry:n välillä 12.12.2012 allekirjoitetussa työehtosopimusneuvottelupöytäkirjassa on todettu, että edellä tässä pykälässä tarkoitetut palkkausjärjestelmän uudistamista koskeneet neuvottelut ovat päättyneet tuloksettomina ja 1.9.2012 lukien toteutettavaksi sovittu 2,4 % palkankorotus toteutetaan yleiskorotuksena. Palkankorotukset toteutetaan takautuvasti 1.9.2012 lukien.

3 § Palkkataulukot ja euromääräiset lisät 1.9.2012

Todettiin, että taulukkopalkkoja ja euromääräisiä lisiä korotetaan yleiskorotuksia vastaavasti.

4 § Kertaerä

Mikäli työmarkkinoiden keskusjärjestöjen 13.10.2011 saavuttaman neuvottelutuloksen mukainen raamisopimus toteutuu, maksetaan syyskuun 2012 palkanmaksun yhteydessä työntekijöille 150 €:n suuruinen kertaerä. Maksamisen edellytyksenä on, että työsuhde on alkanut viimeistään 1.6.2012 ja on voimassa kertaerän maksupäivänä.

Osa-aikaisille työntekijöille maksetaan summa samassa suhteessa alennettuna kuin työntekijän työaika on täyttä työaikaa alempi.

Henkilön ollessa palkattomalla jaksolla, hänelle maksetaan kertaerä työhön paluun jälkeen lähinnä seuraavan palkanmaksun yhteydessä, mikäli hän palaa työhön sopimuskauden aikana.

5 § Palkkajärjestelyt 1.10.2013

Sopimusallalla toteutetaan 1.10.2013 tai ensiksi sen jälkeen alkavan palkkakauden alusta lukien yleiskorotuksesta ja palkkausjärjestelmän uudistamisesta koostuvia järjestelyjä, joiden yhteinen kustannusvaikutus on 0,95 %.

Ellei järjestelyjen toteuttamisesta voida sopia, yleiskorotus on 0,95 %.

6 § Euromääräiset lisät 1.10.2013

Ellei palkkausjärjestelmän uudistamisesta muuta johdu, korotetaan taulukko-palkkoja ja euromääräisiä lisiä yleiskorotusta vastaavasti.

7 § Luottamusmiehille ja työsuojeluvaltuutetuille maksettavat vähimmäispalkkiot

Muille kuin päätoimisille luottamusmiehille ja työsuojeluvaltuutetuille maksetaan palkkio edustettavien työntekijöiden lukumäärän perusteella alla olevien taulukoiden mukaisesti.

Taulukko 1.9.2010 alkaen:

Edustettavien työntekijöiden lukumäärä	Palkkio €/kk		
	Päälouottamus- mies	Luottamus- mies	Työsuojelu- valtuutettu
3 – 30	128,00	82,00	61,00
31 – 100	139,00	96,00	72,00
101 – 200	207,00	147,00	111,00
201 – 400	235,00	167,00	125,00
401 tai enemmän	273,00	207,00	144,00

Taulukko 1.1.2013 alkaen:

Edustettavien työntekijöiden lukumäärä	Palkkio €/kk		
	Päälouottamus- mies	Luottamus- mies	Työsuojelu- valtuutettu
3 – 30	134,00	86,00	64,00
31 – 100	145,00	100,00	75,00
101 – 200	216,00	153,00	116,00
201 – 400	245,00	174,00	130,00
401 tai enemmän	285,00	216,00	150,00

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

8 § Jatkuva neuvottelumenettely

Todettiin, että tämän työehtosopimuksen osapuolten välillä noudatetaan jatkuvan neuvottelumenettelyn periaatteita.

9 § Mahdollisuus sopia yritysکوhtaisista järjestelyistä

Yrityksessä voidaan sopia kustannusvaikutuksen puitteissa järjestelyistä, jotka poikkeavat tästä työehtosopimuksesta.

10 § Matkakustannusten korvaukset

Matkakustannusten korvauksia tarkistetaan 1.1.2013 ja 1.1.2014.

11 § Muut ehdot

Vuosilomaa sekä osa-ajan palkkaa ja palkatonta poissaoloa koskevat määräykset

Vuosilomiin sekä osa-ajan palkkaan ja palkattomaan poissaoloon noudatetaan sopijaosapuolten välillä 1.10.2007–28.2.2010 voimassa olleessa luotsausalan työehtosopimuksessa olleita näitä asioita koskevia määräyksiä.

Lisä- ja ylityöstä maksettava korvaus

Työaikaa koskevan liitteen (Liite 1) 10 §:n luotsikutterinhoitajia koskevaan osaan on lisätty täydentävä pöytäkirjamerkintä työehtosopimuksen tekstistä ilmenevällä tavalla.

12 § Työryhmät

Työryhmien tulee pyrkiä saattamaan työnsä loppuun viivytyksettä.

1) Toimirahtyöryhmä

Todettiin, että osapuolet asettavat liitettä 3 (luotsikutterinhoitajat) koskevan työryhmän, jonka tehtävänä on selvittää otsikossa mainitun palkanperusteen siirtoa luotsikutterinhoitajien peruspalkkoihin. Mainitun palkanperusteen mahdollinen siirto tulee tehdä yhteistyössä osapuolten kesken kustannusneutraalisti huomioiden kaikki mahdolliset kerrannaisvaikutukset muihin palkkaeriin mukaan lukien lomaraha- ja vuosilomalisiin tulevat mahdolliset muutokset.

2) Sunnuntaityölisä ja aattopäiväpäivänlisä

Todettiin, että osapuolet asettavat liitettä 3 (luotsikutterinhoitajat) koskevan työryhmän, jonka tehtävänä on selvittää otsikoissa mainittujen palkanperusteiden siirtoa luotsikutterinhoitajien peruspalkkoihin. Mainittujen palkanperusteiden mahdollinen siirto tulee tehdä yhteistyössä osapuolten kesken kustannusneutraalisti huomioiden kaikki mahdolliset kerrannaisvaikutukset muihin palkkaeriin mukaan lukien lomaraha- ja vuosilomalisiin tulevat mahdolliset muutokset.

3) Tulospalkkauksen kehittäminen

Todettiin, että osapuolet asettavat liitettä 3 (luotsikutterinhoitajat) koskevan työryhmän, jonka tehtävänä on selvittää mahdollisuuksia tulospalkkauksen kehittämiseksi luotsikutterinhoitajille.

13 § Muut sopimusmääräykset

Maan hallitus on ilmoittanut tietyistä työelämän kehittämistä koskevista toimenpiteistä, mikäli alakohtaiset työ- ja virkaehtosopimukset sovitaan työmarkkinakeskusjärjestöjen raamisopimuksen mukaisesti riittävän kattavasti. Hallituksen kannanotto, joka ei ole tämän työehtosopimuksen osa, on liitteenä 1.

14 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

Työntekijän tulee selvittää työsuhteeseensa liittyvä asia esimiehensä kanssa. Ellei työntekijä ole saanut edellä mainittua asiaa selvitettyksi suoraan esimiehensä kanssa, hän voi saattaa asian hoidettavaksi luottamusmiehen ja työnantajan edustajan välisissä neuvotteluissa.

Tämän työehtosopimuksen soveltamisesta syntyvät erimielisyydet pyritään kaikkea viivytystä välttämään Luotsausliikelaitoksen ja luottamusmiehen/pääluottamusmiehen välillä.

Ellei neuvotteluissa päästä yksimielisyyteen, asiasta on laadittava pöytäkirja, jonka neuvottelijat allekirjoittavat ja jossa lyhyesti mainitaan erimielisyyden aiheena olevat kysymykset ja molempien osapuolten kanta.

Tämän jälkeen asia voidaan saattaa työehtosopimusosapuolten käsiteltäväksi.

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

15 § Työrauhalauseke

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

Työehtosopimukseen sidotut yhdistykset ovat velvolliset huolehtimaan siitä, että myös niiden alaiset yhdistykset, työnantajat ja työntekijät, joita sopimus koskee, välttävät edellä todettuja taistelutoimenpiteitä eivätkä muutoinkaan riko työehtosopimuksen määräyksiä.

16 § Voimassaolo

Tämä työehtosopimus on voimassa 1.9.2012 – 31.3.2014. Sopimuksen voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, jollei sitä jommaltakummalta puolelta irtisanota vähintään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä.

Mikäli taloudellisessa kehityksessä tapahtuu erittäin merkittäviä poikkeamia raamisopimuksen tekohetkellä arvioidusta, voivat keskusjärjestöt suositella alakohtaisten työehtosopimusten irtisanomista. Tämä sopimus voidaan irtisanoa suosituksen mukaisesti.

Helsingissä 12. päivänä joulukuuta 2012

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

SUOMEN KONEPÄÄLLYSTÖLIITTO RY

Liite 1: Hallituksen kannanotto

Liite 1: Hallituksen kannanotto

Työelämän kehittäminen

Valtio käynnistää osana työmarkkinajärjestöjen sopimusta kolmikantaisten lain-säädäntöhankkeiden valmistelun.

Toimivien työmarkkinoiden ja henkilöstön osaamisen kehittämiseksi hallitus on valmis käynnistämään valmistelun myös koulutus- ja hyvinvointivähennyksen käyttöönottamiseksi yritysverotuksessa erityisellä verovähennyksellä.

Tavoitteena on, että työnantajia kannustetaan lisäämään henkilöstön osaamista kehittävää koulutuspanostusta. Näin työntekijä voi työnantajan määräämällä tavalla osallistua vuosittain kolmen päivän ajan osaamista lisäävään koulutukseen. Tällä tavalla voidaan henkilöstön osaamista kehittävää koulusta lisätä ja kohdistaa sitä lisäämään nykyistä koulutukseen osallistuvien työntekijöiden määrää. Näitä päiviä voidaan yli 55-vuotiaiden kohdalla käyttää myös työkyvyn edistämiseen ja työhyvinvoinnin parantamiseen.

Verovähennyksen tavoitteena on edistää osaamisen kehittämistä ja muutostilanteisiin varautumista sekä työurien pidentämistä.

Uuden järjestelmän kriteereistä, käyttöönoton pelisäännöistä ja toimeenpanosta valmistellaan kolmikantaisesti esitys 31.5.2012 mennessä. Vastaava järjestely toteutetaan julkisella sektorilla. Järjestelmä otetaan käyttöön 1.1.2013.

**PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY:N SEKÄ
PALKANSAAJAJÄRJESTÖ PARDIA RY:N JA
JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN JHL RY:N VÄLINEN
LUOTSAUSTOIMIALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN LIITTEITÄ 4 JA 5 KOSKEVA
TYÖEHTOSOPIMUSPÖYTÄKIRJA**

1 § Työehtosopimuksen uudistaminen

Todettiin, että Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n (entinen Liikenne- ja Eri-tyisalojen Työnantajat ry) sekä Luotsiliitto ry:n, Suomen Konepäällystöliitto ry:n, Suomen Laivanpäällystöliitto ry:n, Palkansaajajärjestö Pardia ry:n ja Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n välinen luotsaustoimialaa koskeva työehtosopimus uudistetaan sen liitteiden 4 ja 5 tarkoittamin osin sopimosapuolten välillä 22.11.2011 allekirjoitetun neuvottelutuloksen mukaisesti uudistettuna ajalle 1.3.2012–31.3.2014.

2 § Yleiskorotus ja yrityskohtainen erä 1.3.2012

Luotsiasemien siivoojien ja emäntäsiivoojien (liite 4) osalta palkkoja korotetaan 1.3.2012 tai ensiksi sen jälkeen alkavan palkkakauden alusta lukien 1,6 %:n suuruisella yleiskorotuksella. Järjestöjen kesken sovittu 0,8 %:n suuruisen yrityskohtainen erä on yrityskohtaisissa neuvotteluissa sovittu toteutettavaksi samasta ajankohdasta lukien korottamalla kaikkien palkkoja yhtä suurella euromääräisellä erällä.

Hallintohenkilökunnan (liite 5) osalta järjestöjen kesken sovitut 1,6 %:n suuruisen yleiskorotus ja 0,8 %:n suuruisen yrityskohtainen erä on yrityskohtaisissa neuvotteluissa sovittu toteutettavaksi yhteensä 2,4 %:n suuruisena yleiskorotuksena 1.3.2012 lukien.

3 § Palkkataulukot ja euromääräiset lisät 1.3.2012

Todettiin, että taulukkopalkkoja ja euromääräisiä lisiä korotetaan yleiskorotuksia vastaavasti.

4 § Kertaerä

Mikäli työmarkkinoiden keskusjärjestöjen 13.10.2011 saavuttaman neuvottelutuloksen mukainen raamisopimus toteutuu, maksetaan maaliskuun 2012 palkanmaksun yhteydessä työntekijöille 150 €:n suuruisen kertaerä. Maksamisen edellytyksenä on, että työsuhde on alkanut viimeistään 1.12.2011 ja on voimassa kertaerän maksupäivänä.

Osa-aikaisille työntekijöille maksetaan summa samassa suhteessa alennettuna kuin työntekijän työaika on täyttä työaikaa alempi.

Henkilön ollessa palkattomalla jaksolla, hänelle maksetaan kertaerä työhön paluun jälkeen lähinnä seuraavan palkanmaksun yhteydessä, mikäli hän palaa työhön sopimuskauden aikana.

5 § Palkantarkistukset 1.4.2013

Palkkoja korotetaan 1.4.2013 tai ensiksi sen jälkeen alkavan palkkakauden alusta lukien 1,3 %:n suuruisella yleiskorotuksella.

6 § Palkkataulukot ja euromääräiset lisät 1.4.2013

Todettiin, että taulukkopalkkoja ja euromääräisiä lisiä korotetaan yleiskorotusta vastaavasti.

7 § Yrityskohtainen erä 1.4.2013

1.4.2013 tai ensiksi sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien käytetään työntekijöiden palkkojen korottamiseen ja mahdollisiin muihin järjestelyihin työehtosopimuksen soveltamisalalla yrityskohtainen erä, jonka suuruus on 0,6 % palkkasummasta, joka saadaan kertomalla yrityksessä työehtosopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden helmikuun keskiansio korotushetkellä työehtosopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden lukumäärällä. Työntekijöiden lukumäärä todetaan 15.3.2013 mennessä yhdessä pääluottamusmiehen kanssa.

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

Yrityskohtaisen erän käyttö- ja jakoperusteista neuvotellaan järjestöä edustavan pääluottamusmiehen kanssa yhteisymmärrykseen pyrkien.

Ellei erän käytöstä sovita, yleiskorotus on yhteensä 1,9 %.

8 § Luottamusmiehille ja työsuojeluvaltuutetuille maksettavat vähimmäispalkkiot

Muille kuin päätoimisille luottamusmiehille ja työsuojeluvaltuutetuille maksetaan palkkio edustettavien työntekijöiden lukumäärän perusteella alla olevien taulukoiden mukaisesti.

Taulukko 1.10.2010 alkaen:

Edustettavien työntekijöiden lukumäärä	Palkkio €/kk		
	Pääluottamus- mies	Luottamus- mies	Työsuojelu- valtuutettu
3 – 30	128,00	82,00	61,00
31 – 100	139,00	96,00	72,00
101 – 200	207,00	147,00	111,00
201 – 400	235,00	167,00	125,00
401 tai enemmän	273,00	207,00	144,00

Taulukko 1.1.2013 alkaen:

Edustettavien työntekijöiden lukumäärä	Palkkio €/kk		
	Pääluottamus- mies	Luottamus- mies	Työsuojelu- valtuutettu
3 – 30	134,00	86,00	64,00
31 – 100	145,00	100,00	75,00
101 – 200	216,00	153,00	116,00
201 – 400	245,00	174,00	130,00
401 tai enemmän	285,00	216,00	150,00

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

9 § Jatkuva neuvottelumenettely

Todettiin, että tämän työehtosopimuksen osapuolten välillä noudatetaan jatkuvan neuvottelumenettelyn periaatteita.

10 § Mahdollisuus sopia alakohtaisista järjestelyistä

Yrityskohtaisesti voidaan sopia järjestelyistä, jotka poikkeavat tästä työehtosopimuksesta.

11 § Matkakustannusten korvaukset

Matkakustannusten korvauksia tarkistetaan 1.1.2013 ja 1.1.2014.

12 § Muut määräykset

Maan hallitus on ilmoittanut tietyistä työelämän kehittämistä koskevista toimenpiteistä, mikäli alakohtaiset työ- ja virkaehtosopimukset sovitaan työmarkkinakeskusjärjestöjen raamisopimuksen mukaisesti riittävän kattavasti. Hallituksen kannanotto, joka ei ole tämän työehtosopimuksen osa, on liitteenä 1.

13 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

Työntekijän tulee selvittää työsuhteeseensa liittyvä asia esimiehensä kanssa. Ellei työntekijä ole saanut edellä mainittua asiaa selvitettyksi suoraan esimiehensä kanssa, hän voi saattaa asian hoidettavaksi luottamusmiehen ja työnantajan edustajan välisissä neuvotteluissa.

Tämän työehtosopimuksen soveltamisesta syntyvät erimielisyydet pyritään kaikkea viivytystä välttämään Finnpilot Pilotage Oy:n ja luottamusmiehen/pääluottamusmiehen välillä.

Ellei neuvotteluissa päästä yksimielisyyteen, asiasta on laadittava pöytäkirja, jonka neuvottelijat allekirjoittavat ja jossa lyhyesti mainitaan erimielisyyden aiheena olevat kysymykset ja molempien osapuolten kanta.

Tämän jälkeen asia voidaan saattaa työehtosopimusosapuolten käsiteltäväksi.

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

14 § Työrauhalauseke

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

Työehtosopimukseen sidotut yhdistykset ovat velvolliset huolehtimaan siitä, että myös niiden alaiset yhdistykset, työnantajat ja työntekijät, joita sopimus koskee, välttävät edellä todettuja taistelutoimenpiteitä eivätkä muutoinkaan riko työehtosopimuksen määräyksiä.

15 § Työehtosopimuksen voimassaoloaika ja irtisanominen

Tämä työehtosopimus on voimassa 1.3.2012 - 31.3.2014. Sopimuksen voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, jollei sitä jommaltakummalta puolelta irtisanota vähintään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä.

Mikäli taloudellisessa kehityksessä tapahtuu erittäin merkittäviä poikkeamia raamisopimuksen tekohetkellä arvioidusta, voivat keskusjärjestöt suositella alakohtaisten työehtosopimusten irtisanomista. Tämä sopimus voidaan irtisanoa suosituksen mukaisesti.

Liite 1: Hallituksen kannanotto

Helsingissä 14 päivänä helmikuuta 2012

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

PALKANSAAJAJÄRJESTÖ PARDIA RY

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY

Liite 1: Hallituksen kannanotto

Työelämän kehittäminen

Valtio käynnistää osana työmarkkinajärjestöjen sopimusta kolmikantaisten lainsäädäntöhankkeiden valmistelun.

Toimivien työmarkkinoiden ja henkilöstön osaamisen kehittämiseksi hallitus on valmis käynnistämään valmistelun myös koulutus- ja hyvinvointivähennyksen käyttöönottamiseksi yritysverotuksessa erityisellä verovähennyksellä.

Tavoitteena on, että työnantaja kannustetaan lisäämään henkilöstön osaamista kehittävää koulutuspanostusta. Näin työntekijä voi työnantajan määräämällä tavalla osallistua vuosittain kolmen päivän ajan osaamista lisäävään koulutukseen. Tällä tavalla voidaan henkilöstön osaamista kehittävää koulusta lisätä ja kohdistaa sitä lisäämään nykyistä koulutukseen osallistuvien työntekijöiden määrää. Näitä päiviä voidaan yli 55-vuotiaiden kohdalla käyttää myös työkyvyn edistämiseen ja työhyvinvoinnin parantamiseen.

Verovähennyksen tavoitteena on edistää osaamisen kehittämistä ja muutostilanteisiin varautumista sekä työurien pidentämistä.

Uuden järjestelmän kriteereistä, käyttönoton pelisäännöistä ja toimeenpanosta valmistellaan kolmikantaisesti esitys 31.5.2012 mennessä. Vastaava järjestely toteutetaan julkisella sektorilla. Järjestelmä otetaan käyttöön 1.1.2013.

**PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY:N
SEKÄ LUOTSILIITTO RY:N, SUOMEN KONEPÄÄLLYSTÖLIITTO RY:N, SUOMEN
LAIVANPÄÄLLYSTÖLIITTO RY:N, PALKANSAAJAJÄRJESTÖ PARDIA RY:N JA
JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY:N VÄLINEN LUOTSAUS-
TOIMIALAA KOSKEVA TYÖEHTOSOPIMUS**

SOVELTAMISALA

1 § Soveltamisala

Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan kaikissa luotsaustoimialan tehtävissä yksityisoikeudellisessa työsuhteessa oleviin työntekijöihin ja toimihenkilöihin (jäljempänä työntekijä).

Tämän työehtosopimuksen soveltamisalalla noudatetaan Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n (entinen Liikenne- ja Erityisalojen Työnantajat ry) sekä Palkansaajajärjestö Pardia ry:n, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n ja Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry:n välisen voimassa olevan yleisen työehtosopimuksen määräyksiä, jollei tässä työehtosopimuksessa ole toisin sovittu.

Tämän työehtosopimuksen soveltamisalalla noudatetaan lisäksi Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n (entinen Liikenne- ja Erityisalojen Työnantajat ry) sekä edellä mainittujen liittojen välisiä voimassa olevia irtisanomissuojasopimusta ja yleissopimusta.

TYÖAIKA

2 § Säännöllinen työaika

Säännöllinen työaika toimistotyössä on 7 tuntia 15 minuuttia vuorokaudessa ja 36 tuntia 15 minuuttia viikossa.

Luotsiasemien emäntäsiivoajat ja siivoajat noudattavat viikkotyöaika. Säännöllinen työaika viikkotyössä on 6 tuntia 15 minuuttia – 8 tuntia vuorokaudessa ja 38 tuntia 15 minuuttia viikossa.

Luotsaushenkilöstön työaika koskevat määräykset ovat tämän sopimuksen liitteessä 1.

Luotsinvälityshenkilöstön työaika koskevat määräykset ovat tämän sopimuksen liitteessä 6.

MUUT TYÖSUHTEEN EHDOT

3 § Luotsien ja luotsikutterinhoitajien lomarahan määräytyminen

Luotsien ja luotsikutterinhoitajien lomarahan määräytymiseen sovelletaan määräyksiä, jotka olivat voimassa ennen palvelussuhteen muuttumista ja työehtosopimuksen voimaan astumista 16.2.2005.

4 § Luotsien ja luotsikutterinhoitajien palkkaus sairaudesta tai työtapaturmasta aiheutuneen työkyvyttömyyden ajalta sekä palkkaus kuntoutusajalta

Luotsien ja luotsikutterinhoitajien sairaudesta tai työtapaturmasta aiheutuneen työkyvyttömyyden ajalta maksettavaan palkkukseen sekä palkkukseen kuntoutusajalta noudatetaan 15.2.2005 päättyneen valtion virka- ja työehtosopimuksen virkamiehiä koskevia määräyksiä.

Irtisanomiseen sairauden perusteella noudatetaan virkamieslain asianomaisia määräyksiä.

5 § Muut työsuhteen ehdot

Työntekijän muut työsuhteen ehdot määräytyvät tämän sopimuksen liitteiden 2–6 mukaisesti.

6 § Työturvallisuus

Työnantajan tulee huolehtia siitä, että työturvallisuuslakia ja muita työn turvallisuuden ja ammattitautien torjuntaan liittyviä lakeja, asetuksia ja viranomaisten päätöksiä tarkoin noudatetaan. Työntekijän tulee noudattaa työnantajan tässä tarkoituksessa antamia ohjeita sekä käyttää mainittujen säännösten edellyttämiä työnantajan hänen käyttöönsä asettamia suojavälineitä.

TYÖRAUHA JA SEN TURVAAMINEN

7 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

Työntekijän tulee selvittää työsuhteeseensa liittyvä asia esimiehensä kanssa. Ellei työntekijä ole saanut edellä mainittua asiaa selvitettyksi suoraan esimiehensä kanssa, hän voi saattaa asian hoidettavaksi luottamusmiehen ja työnantajan edustajan välisissä neuvotteluissa.

Tämän työehtosopimuksen soveltamisesta syntyvät erimielisyydet pyritään kaikkea viivytystä välttämään Finnpilot Pilotage Oy:n ja luottamusmiehen / pääluottamusmiehen välillä.

Ellei neuvotteluissa päästä yksimielisyyteen, asiasta on laadittava pöytäkirja, jonka neuvottelijat allekirjoittavat ja jossa lyhyesti mainitaan erimielisyyden aiheena olevat kysymykset ja molempien osapuolten kanta.

Tämän jälkeen asia voidaan saattaa työehtosopimusosapuolten käsiteltäväksi.

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

8 § Työrauhalauseke

Työehtosopimuksen voimassaoloaikana ei saa ryhtyä laksoon, sulkuun eikä muuhun niihin verrattavaan toimenpiteeseen, joka kohdistuu sopimuksen tai sen liitteiden määräyksiä vastaan tai tarkoittaa sopimuksen tai sen liitteiden muuttamista.

Työehtosopimukseen sidotut yhdistykset ovat velvolliset huolehtimaan siitä, että myös niiden alaiset yhdistykset, työnantajat ja työntekijät, joita sopimus koskee, välttävät edellä todettuja taistelutoimenpiteitä eivätkä muutoinkaan riko työehtosopimuksen määräyksiä.

TYÖEHTOSOPIMUKSEN VOIMASSAOLOAIKA JA IRTISANOMINEN

9 § Työehtosopimuksen voimassaoloaika ja irtisanominen

Katso allekirjoituspöytäkirjojen voimassaolopykälät.

LIITE 1: LUOTSIEN JA LUOTSIKUTTERINHOITAJIEN TYÖAIKA

1 § Työaika

Luotsit:

Luotseilla työajaksi luetaan luotsaukseen valmistautuminen, luotsaus, luotsauksen sulkeminen, merikuljetus laivaan tai laivasta, johon rinnastetaan Saimaan kanavan vuokra-alueella olevalle luotsinvaihtopaikalle tai takaisin tapahtuva kuljetus, väyläharjoittelu, luotsinvälitys (päivystys) sekä toimistotehtävät (alueluotsivanhimmat, luotsivanhimmat sekä varaluotsivanhimmat).

Luotsikutterinhoitajat:

Luotsikutterinhoitajien työajaksi luetaan luotsaustehtävään liittyvä luotsikutterin tai auton kuljettaminen, muu maa- tai merikuljetus, kaluston ja kiinteistöjen huoltotehtävät sekä toimistotehtävät.

2 § Säännöllinen työaika

Säännöllinen työaika on keskimäärin enintään 38 tuntia 15 minuuttia viikossa enintään 52 viikon pituisena ajanjaksona.

3 § Työvuoroluettelo ja työvuoro

Jokaiselle työpaikalle on laadittava työvuoroluettelo, josta käyvät ilmi työntekijän työ- ja vapaavuorot. Työvuoroluettelo on laadittava samaksi ajanjaksoksi kuin työajan tasoittumisjärjestelmä.

Työvuorolla tarkoitetaan seitsemästä perättäisestä 24 tunnin mittaisesta ajanjaksosta koostuvaa yhdenjaksoista ajanjaksoa. Vapaavuorolla tarkoitetaan työvuoroa seuraavaa vastaavan pituista ajanjaksoa.

Yrityskohtaisesti voidaan sopia työjaksoon sisältyvien 24 tunnin pituisten ajanjaksojen lukumäärästä toisin. Ajanjakson alkamisajankohta sekä työ- ja vapaavuorot määritellään paikallisesti.

4 § Työviikon alkaminen ja työvuorokauden vaihtuminen

Työviikko alkaa maanantaina klo 12.00, ellei paikallisesti ole toisin sovittu.

Työvuorokausi alkaa klo 12.00, ellei paikallisesti ole toisin sovittu.

5 § Kulkemisajan huomioon ottaminen työvuorosuunnittelussa

Kulkemiseen kulunutta aikaa ei lueta työajaksi.

Kulkemiseen kulunutta aikaa ei oteta huomioon laskettaessa lisä- ja ylityötä eikä työaikalain mukaisia ylityömääriä.

6 § Työvuoron aikainen valmiudessaolo

Työvuoroluettelon mukaisena työvuorona työntekijä on velvollinen olemaan työnantajan määrittelemällä tavalla käytettävissä luotsaustehtävään.

Työaika määräytyy 1 §:n mukaisesti.

7 § Työajan tasoittumisjärjestelmä

Keskimääräiseksi järjestetty työaika tasoittuu sovittuun säännölliseen työaikaan 52 viikon pituisena ajanjaksona. Tasoittumisjakson sijoittuminen määritellään yri-
tyskohtaisesti.

8 § Arkipyhien ja eräiden muiden päivien vaikutus työaikaan

Arkipyhillä ei ole vaikutusta työaikaan.

9 § Lisä- ja ylityö

Keskimääräistä vuorokautista lisä- ja ylityötä on esimiehen määräyksestä tehty, sovitun keskimääräisen vuorokautisen säännöllisen työajan (7 tuntia 39 minuuttia) ylittävä tasoittumisjakson aikainen keskimääräinen vuorokautinen työaika.

Tasoittumisjakson aikainen keskimääräinen vuorokautinen työaika saadaan jakamalla tasoittumisjakson aikana tehtyjen työtuntien lukumäärä luvulla, joka saadaan kertomalla tasoittumisjakson kalenteriviikkojen lukumäärä luvulla viisi (5). Tasoittumisjakson aikana tehtyjen työtuntien lukumäärää laskettaessa ei oteta huomioon vapaavuorojen aikana tehtyjä työtunteja.

Vuosiloman, sairausloman tai koulutuksen vuoksi tekemättä jääneitä työtunteja ei oteta huomioon laskennassa. Keskimääräistä vuorokautista työaika laskettaessa käytettävää edellisessä momentissa todetulla tavalla määriteltyä jakajaa vähennetään luvulla, joka saadaan kertomalla tekemättä jääneiden työvuorokausien lukumäärä luvulla 1,43. Vapaavuorojen ajalle sijoittuvia vuosiloman tai sairausloman osia ei oteta huomioon laskennassa.

Viikoittaista lisä- ja ylityötä on työvuoroluettelon mukaisena vapaa-aikana esimiehen määräyksestä tehty työ.

Vuorojen vaihtumiseen liittyvistä työjärjestelyistä (porrastettu vuoron alkaminen tai päättyminen, vuoron vaihteeseen ajoittuva luotsaustehtävä) sovitaan paikallisesti. Näistä järjestelyistä ei aiheudu lisä- tai ylityöksi luettavaa työaika, ellei 10 §:ssä ole toisin sovittu.

Työaikalain mukaisessa työaikakirjanpidossa huomioitavaa ylityötä on työaikalain mukaisen keskimääräisen säännöllisen vuorokautisen työajan (8 tuntia) ylittävä työaika sekä työvuoroluettelon mukaisena vapaa-aikana tehty työ.

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

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

10 § Lisä- ja ylityöstä maksettava korvaus

Vuorokautisesta lisä- ja ylityöstä ei makseta erillistä korvausta.

Luotsit:

Mikäli luotsi työvuoroluettelon mukaisena vapaa-aikana kutsutaan suorittamaan muuta työtä kuin luotsausta, maksetaan hänelle työajalta yksinkertainen tuntipalkka enintään 16 tunnilta työvuorokautta kohti 50 %:lla korotettuna, kuitenkin vähintään kahdelta tunnilta.

Mikäli luotsi työvuoroluettelon mukaisena vapaa-aikana kutsutaan suorittamaan luotsausta, maksetaan hänelle sen lisäksi, mitä tämän työehtosopimuksen liite 2, 3§ määrää, ylityökorvausta. Luotsille maksetaan ylityökorvausta työajaksi laskettavasta ajasta. Ylityökorvausta maksetaan vähintään viideltä (5) tunnilta/työvuorokausia. Maksimiyläraja korvaukselle on 17 tuntia/työvuorokausi.

Jos luotsaus menee vapaavuoron puolelle, korvataan luotsille edellä 2 momentissa mainittu korvaus 3 tunnin yli menevän ajan osalta. Luotsauspalkkio korvataan liitteen 2 ja sen 3 §:n mukaisesti.

Luotsikutterinhoitajat:

Mikäli luotsikutterinhoitaja työvuoroluettelon mukaisena vapaa-aikana kutsutaan työhön tai hän joutuu esimiehensä määräyksestä jäämään työvuoronsa päätyttyä työhön, maksetaan hänelle työajalta yksinkertainen tuntipalkka enintään 6 tunnilta työvuorokautta kohti 50 %:lla korotettuna, kuitenkin vähintään kahdelta tunnilta. Kuuden tunnin jälkeen ylityökorvaus kohoaa 75 %:iin yksinkertaisesta tuntipalkasta.

Työvuoroluettelon mukaisena vapaa-aikana voidaan työajalta maksaa ylityökorvauksia enintään 16 tuntia, joista 6 tuntia on 50 %:lla korotettuja ja 10 tuntia 75 %:lla korotettuja.

Pöytäkirjamerkintä (Luotsikutterinhoitajat):

Osapuolet toteavat, että lisä-/ylityökorvaukseen oikeuttavaksi ajaksi luetaan myös erillisten kuljetustehtävien välille sijoittuva odotusaika, jos työntekijä on odotusaikana työnantajan käytettävissä ja odotusaika todetaan jo lisä-/ylitöihin kutsuttaessa tai se sisältyy esimiehen antamaan lisä-/ylityömääräykseen.

11 § Henkilöstökoulutus ja siihen käytetyltä ajalta maksettava korvaus

Henkilöstökoulutukseen käytettyä aikaa ei lueta työajaksi.

Luotsit:

Jos luotsi suostumuksensa mukaisesti määrätään henkilöstökoulutukseen työvuoroluettelon mukaisen vapaavuoron aikana, maksetaan tältä päivältä ve-

ronalainen 51,38 euron suuruinen korvaus. Päiväpalkkio on korvaus luotsin menettämästä ansaitusta vapaapäivästä.

Luotsikutterinhoitajat:

Jos luotsikutterinhoitaja suostumuksensa mukaisesti määrätään henkilöstökoulutukseen työvuoroluettelon mukaisen vapaavuoron aikana, maksetaan koulutuspäivältä veronalainen 36,86 euron suuruinen korvaus. Päiväpalkkio on korvaus luotsikutterinhoitajan menettämästä ansaitusta vapaapäivästä. Lisäksi luotsikutterinhoitajalle maksetaan sopimuksen mukaiset matkakustannusten korvaukset, mikäli edellytykset tältä osin täyttyvät.

12 § Yötyö

Luotsaustehtävään liittyvää työtä saadaan teettää työaikalaisissa tarkoitettuna yötyönä.

13 § Päivittäinen lepoaika

Jos työaika on kuutta tuntia pidempi, on työntekijälle annettava tilaisuus aterioida työn aikana.

14 § Vuorokausilepo

Luotsit:

Työntekijälle järjestetään työn alkamista seuraavan 24 tunnin ajanjakson aikana vähintään kymmenen tunnin mittainen yhdenjaksoinen lepoaika. Yhdenjaksoinen lepoaika voidaan työnantajan pyynnöstä luotsin suostumuksella lyhentää vähintään seitsemäksi tunniksi.

Se, mitä luetaan luotsaustyöksi, on määritelty tämän liitteen 1 §:ssä. Työaikalaskenta ja sen perusteet on määritelty erikseen Liikenne- ja Erityisalojen Työnantajat ry:n ja Luotsiliitto ry:n tekemässä määräyksessä operatiivisen toiminnan työaikalaskennasta toukokuulta 2009.

Luotsikutterinhoitajat:

Työntekijälle järjestetään työn alkamista seuraavan 24 tunnin ajanjakson aikana yksi vähintään kahdeksan tunnin mittainen yhdenjaksoinen lepoaika.

15 § Viikoittainen vapaa-aika

Työntekijälle järjestetään viikoittainen vapaa-aika siten, että hän saa vapaa-aikaa keskimäärin 35 tuntia viikossa 14 vuorokauden ajanjakson aikana.

16 § Sunnuntaityö

Luotsaustehtävään liittyvää työtä saadaan teettää työaikalaisissa tarkoitettuna sunnuntaityönä.

17 § Sunnuntaityölisä ja aattopäivänlisä

Luotsit:

Luotseille ei makseta erillistä sunnuntaityölisää eikä aattopäivänlisää.

Luotsikutterinhoitajat:

Luotsikutterinhoitajien osalta sunnuntaityölisää ja aattopäivänlisää koskevat määräykset ovat liitteessä 3 olevassa 8 §:ssä.

18 § Iltatyölisä ja yötyölisä

Luotseille ja luotsikutterinhoitajille ei makseta erillistä iltatyölisää eikä yötyölisää.

19 § Työsopimuksen alkaminen tai päättyminen kesken tasoittumisjakson

Jos työsuhde päättyy ennen kuin työaika on tasoittunut keskimäärin 38 tuntiin 15 minuuttiin viikossa, lasketaan, kuinka monta tuntia keskimääräinen työaika on viikkoa kohti 38 tuntia 15 minuuttia pidempi, ja tämän tuntimäärän ylittäviltä tunneilta maksetaan säännöllisen työajan palkkaa vastaava korvaus.

Jos keskimääräinen työaika on lyhyempi kuin 38 tuntia 15 minuuttia viikossa, työnantajalla on oikeus vähentää vastaava määrä työntekijän palkasta. Vähennys on 10 tuntia 56 minuuttia tekemättä jäänyttä työvuorokautta kohti tai 76 tuntia 30 minuuttia tekemättä jäänyttä työvuoroa kohti. Palkkaa ei kuitenkaan vähennetä, mikäli luotsaushenkilö on tehnyt kaikki työvuoroluettelon mukaiset työvuoronsa.

Jos työsuhde alkaa kesken tasoittumisjakson, menetellään soveltuvin osin vastaavasti kuin työsuhteen päättyessä kesken tasoittumisjakson.

20 § Tuntipalkka palkanlaskennassa

Palkanlaskennassa käytettävä tuntipalkka saadaan jakamalla peruskuukausipalkka luvulla 163.

LIITE 2: LUOTSIT

1 § Palkkarajat

Palkkaryhmä	Nimike	Peruspalkka €/kk 1.3.2012
201	Luotsivanhin	3635,82
202	Varaluotsivanhin	3395,49
203	Luotsi	3149,90
204	Luotsioppilas	2988,64

2 § Luotsauspalkkio, luotsauksen perusmaksu ja odotusraha

Luotsivanhimmalle, varaluotsivanhimmalle ja luotsille suoritetaan luotsauspalkkiota, jonka suuruus on 0,1306 % luotsinimikkeen peruspalkasta. Palkkio suoritetaan mailia kohden. Saimaan kanavassa tapahtuvasta luotsauksesta palkkio suoritetaan 1,35-kertaisena.

Luotsauspalkkiota suoritetaan vähintään 15 meripeninkulmalta luotsausta kohti.

Luotsauspalkkiota suoritetaan harjoittelumatkoista, jos harjoittelu tapahtuu ohjauskirjojen ylläpitämiseksi harvoin liikennöidyillä väylillä. Tällöin luotsi on oikeutettu luotsauspalkkioon, mikäli harjoittelu tapahtuu luotsattavalla laivalla tai muulla liikenteessä kulkevalla aluksella (ei hinaajat), johon luotsi pääsee ilman maksua harjoittelemaan. Harjoittelusta ei makseta muita palkkioita / maksuja. Korvausta maksetaan enintään kahdelta edestakaiselta matkalta vuosittain.

Lisäksi suoritetaan kultakin luotsaukselta perusmaksu, jonka suuruus on 19,68 euroa.

Kun luotsi laskuttaa voimassa olevien määräysten mukaisesti laivalta odotusmaksua, jokaisesta laskutetusta odotustunnista luotsille maksetaan odotusrahaa 34,46 euroa tunnilta.

3 § Korotettu luotsauspalkkio

Yli 45 mailin pituisilta luotsauksilta maksetaan 45 mailia ylittäviltä maileilta alue-luotsivanhimmalle, luotsivanhimmalle, varaluotsivanhimmalle ja luotsille edellä 2 §:n 1 momentissa tarkoitettu luotsauspalkkio 1.9.-kertaisena.

Vapaavuorolla suoritetusta luotsauksesta maksetaan alueluotsivanhimmalle, luotsivanhimmalle, varaluotsivanhimmalle ja luotsille edellä 2 §:n 1 momentissa tarkoitettu luotsauspalkkio 1.9.-kertaisena.

Edellä 2 §:n 3 momentissa mainitusta harjoittelumatkasta ei makseta korotettuja luotsauspalkkiota.

4 § Palvelusvuosilisä

Alueluotsivanhimmalle, luotsivanhimmalle, varaluotsivanhimmalle, luotsille sekä luotsioppilaalle maksetaan palvelusvuosilisää seuraavasti:

1. Kun henkilölle on kertynyt kolme (3) vuotta palvelusvuosilisään oikeuttavaa aikaa, hänelle maksetaan palvelusvuosilisää, joka on suuruudeltaan 3,82 prosenttia asianomaisen nimikkeen peruspalkasta.
2. Kun henkilölle on kertynyt seitsemän (7) vuotta palvelusvuosilisään oikeuttavaa aikaa, hänelle maksetaan palvelusvuosilisää, joka on suuruudeltaan 6,94 prosenttia asianomaisen nimikkeen peruspalkasta sisältäen aikaisemmin maksetun palvelusvuosilisän.
3. Kun henkilölle on kertynyt kymmenen (10) vuotta palvelusvuosilisään oikeuttavaa aikaa, hänelle maksetaan palvelusvuosilisää, joka on suuruudeltaan 12,37 prosenttia asianomaisen nimikkeen peruspalkasta sisältäen aikaisemmin maksetun palvelusvuosilisän.

Palvelusvuosilisään oikeutettavaksi ajaksi luetaan aika, jona työntekijä on ollut Luotsausliikelaitoksen palveluksessa.

Palvelusvuosilisään oikeuttavaa aikaa laskettaessa otetaan huomioon ne kalenterikuukaudet, joiden aikana työntekijä on ollut liikelaitoksen palveluksessa vähintään 14 työpäivänä.

Työsuhteen alkaessa työntekijän tulee toimittaa työnantajalle todistus mahdollisesta aikaisemmasta palvelusvuosilisään oikeuttavasta palveluksesta.

5 § Aluekohtainen lisä

Seuraavilla asemilla työskentelevälle alueluotsivanhimmalle, luotsivanhimmalle, varaluotsivanhimmalle, luotsille sekä luotsioppilaalle maksetaan aluekohtaista lisää. Aluekohtainen lisä lasketaan luotsinimikkeen peruspalkasta.

Aluekohtaista lisää maksetaan seuraavasti:

- Helsingin luotsiasemalla lisän suuruus on 11,60 prosenttia,
- Perämeren luotsiasemalla lisän suuruus on 9,11 prosenttia.

6 § Tehtäväkohtaiset lisät

Työnantaja voi maksaa alueluotsivanhimmalle, luotsivanhimmalle, varaluotsivanhimmalle, luotsille sekä luotsioppilaalle erityistehtävien hoitamisen ajalta joko määräaikaista tai toistaiseksi voimassa olevia euromääräisiä tehtäväkohtaisia lisä. Tehtäväkohtaisen lisän maksatus loppuu, kun kyseisen tehtävän hoitaminen päättyy.

7 § Henkilökohtaiset lisät

Alueluotsivanhimmalle, luotsivanhimmalle, varaluotsivanhimmalle, luotsille sekä luotsioppilaalle voidaan maksaa eri perusteiden mukaisia euromääräisiä henkilökohtaisia lisiä.

8 § Takuulisä

Luotsausliikelaitoksen palveluksessa 1.10.2006 olleelle työntekijälle, jonka 1.10.2006 lukien voimassa olleen liitteen mukainen palkka olisi pienempi kuin hänen aikaisemman palkkausjärjestelmän mukainen palkka, maksetaan palkkojen erotus takuulisänä.

Takuulisää laskettaessa otetaan huomioon 1.10.2006 lukien voimassa olleen liitteen mukainen peruspalkka, palvelusvuosilisä ja aluekohtainen lisä. Palkkojen vertailussa näitä verrataan vastaaviin aikaisemman palkkausjärjestelmän mukaisiin eriin.

9§ Vuosilomalisä ja sairauslomalisä (voimassa 1.1.2008 lukien)

Alueluotsivanhimmalla, luotsivanhimmalla, varaluotsivanhimmalla ja luotsin vuosilomalisää ja sairauslomalisää laskettaessa otetaan huomioon asemakohtaisesti laskettuna edellisenä kalenterivuonna maksetut luotsauspalkkio, korotettu luotsauspalkkio ja luotsauksen perusmaksu. Summa jaetaan ko. aseman luotsien lukumäärällä ja saatu osamäärä edelleen luvulla 11, jolloin saadaan ko. aseman kuukausitason määrä henkilöä kohden. Vuosilomapäivää kohden maksettava vuosilomalisä saadaan jakamalla ko. aseman kuukausitason määrä luvulla 25 ja sairauslomapäivää kohden maksettava sairauslomalisä jakamalla ko. aseman kuukausitason määrä poissaolokuukauden kalenteripäivien lukumäärällä.

10 § Matkakustannusten korvaus

Matkasta luotsiasemalta, luotsin asunnolta tai sovitulta odotuspaikalta luotsattavaan alukseen ja luotsattavassa aluksessa kuluneelta ajalta sekä paluusta aluksesta luotsiasemalle, luotsin asunnolle tai sovitulle odotuspaikalle suoritetaan matkakustannusten korvausta matkakustannusten korvaamista koskevien määräysten mukaisesti.

Matkakustannukset korvataan luotsin asunnolta vain, jos siitä on kirjallisesti sovittu työnantajan kanssa luotsia rekrytoitaessa. Jos luotsin asuinpaikka muuttuu työsuhteen kuluessa, matkakustannukset korvataan uudelta asuinpaikalta vain, jos siitä on uudestaan sovittu työnantajan kanssa.

Nyt palveluksessa olevien luotsien kohdalla noudatetaan jo aiemmin sovittuja käytäntöjä.

11 § Pätevyyskirjojen uudistaminen ja ohjauskirjan lunastaminen

Työnantaja maksaa merikapteenin pätevyyskirjan uudistamiseen vaadittavien kurssien kurssimaksut sekä merikapteenin pätevyyskirjan ja luotsin ohjauskirjan lunastusmaksut.

Jos luotsi kolmen vuoden kuluessa kurssista lähtee toisen työnantajan palvelukseen tai muuten irtisanoutuu Luotsausliikelaitoksen palveluksesta (pl. eläköityminen), luotsi maksaa kurssimaksun sekä lunastusmaksun Luotsausliikelaitokselle kokonaisuudessaan.

12 § Ohjauskirjan hankkiminen ja ylläpito

Luotsioppilaan ohjauskirjan hankkiminen

Luotsioppilasta rekrytoitaessa hänelle määritellään työehtosopimuslain 2 luku 4 §:n mukaiset työntekokohteet työsuhteen alussa, joissa työntekijä työskentelee (väylät, luotsiasema/ asemat, luotsausalueet).

Luotsioppilaan harjoittelu ja tutkinnon suorittaminen tapahtuu pääsääntöisesti työviikkojen aikana. Vapaaviikolla harjoittelu tapahtuu vain työnantajan määräyksestä.

Aluksilla ja simulaattorissa tapahtuva harjoittelu on työaika. Aluksilla ja simulaattorissa tapahtuva harjoittelu vapaaviikolla on ylityötä, joka korvataan liitteen 1 10 § mukaisesti.

Alueluotsivanhimman, luotsivanhimman, varaluotsivanhimman ja luotsin harjoittelu uuden ohjauskirjan hankkimiseksi

Alueluotsivanhimman, luotsivanhimman, varaluotsivanhimman tai luotsin aluksilla ja simulaattorissa tapahtuva harjoittelu on työaika. Työnantajan määräämistä harjoittelusta aiheutunut ansionmenetys korvataan, jos todellista ansionmenetystä syntyy.

Aluksilla ja simulaattorissa tapahtuva harjoittelu vapaaviikolla on ylityötä, joka korvataan liitteen 1 10 § mukaisesti ja harjoittelu voi tapahtua vain työnantajan määräyksestä.

Ohjauskirjan suorittaminen (kirjallinen koe ja tutkintoajo) on työaika. Työviikolla ansionmenetys korvataan, jos todellista ansionmenetystä syntyy.

Alueluotsivanhimman, luotsivanhimman, varaluotsivanhimman ja luotsin harjoittelu ohjauskirjan ylläpitämiseksi (1.1.2008 lukien)

Alueluotsivanhimman, luotsivanhimman, varaluotsivanhimman tai luotsin aluksilla ja simulaattorissa tapahtuva ylläpitoharjoittelu on työaika. Työviikolla aluksilla tapahtuvasta harjoittelusta maksettava korvaus maksetaan tämän liitteen 2 § 3 momentin mukaisesti luotsauspalkkiona. Työviikolla työnantajan kustantamalla aluksella tai simulaattorissa tapahtuvasta harjoittelusta maksetaan ansionmenetyskorvaus, jos todellista ansionmenetystä syntyy.

Vain työnantajan määräyksestä vapaaviikolla suoritetusta ylläpitoharjoittelusta maksetaan ylityökorvaus liitteen 1 10 §:n mukaisesti. Luotsauspalkkiota tai ansiomenetyskorvausta ei vapaaviikolla suoritetusta ylläpitoharjoittelusta suoriteta.

13 § Työpuhelut

Työnantaja korvaa alueluotsivanhimman, luotsivanhimman, varaluotsivanhimman sekä luotsin työhön liittyvät puhelut.

14 § Luottamusmiehet

Yrityksessä on yhtä monta paikallista luottamusmiestä, mitä on luotsausalueita-kin. Lisäksi sekä Luotsiliitto ry:llä että Laivanpäällystöliitto ry:llä on oikeus asettaa yksi pääluottamusmies työehtoasioita hoitamaan.

Paikallisten luottamusmiesten määrä on sidottu luotsausalueiden määriin. Jos luotsausalueita muutetaan (vähennetään/lisätään), tämä huomioidaan myös luottamusmiesten määrissä samalla lailla.

LIITE 2A: LUOTSIT: Pöytäkirja ansionmenetyksen korvaamisesta 1.7.2012 lukien

Pöytäkirja Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n sekä Palkansaajajärjestö Pardia ry:n sekä Luotsiliitto ry:n ja Suomen Laivanpäällystöliitto ry:n välistä työehtosopimusneuvottelusta, joka pidettiin 22.5.2012

Käydyssä neuvottelussa sovittiin luotsien ansionmenetyksen korvaamisesta seuraavaa.

1. Ansionmenetykskorvausta suoritetaan työvuoron aikana järjestettävissä tilanteissa, joita ovat seuraavat tässä kohdassa mainitut tilanteet
 - Työnantajan kutsumat kokoukset, joilla tarkoitetaan johtoryhmän / johtoryhmän jäsenen tai näiden suostumuksella kutsuttuja kokouksia. Ansionmenetykskorvausta ei kuitenkaan makseta alue-/asemakokouksista. Ansionmenetykskorvausta ei makseta Finnpilot Pilotage Oy:n hallituksen kokouksista, joihin osallistumisesta maksetaan kokouspalkkiota.
 - PALTA ry:n ja asianomaisten henkilöstöjärjestöjen välisen Yleissopimuksen tarkoittamat työnantajan kanssa sovitut työsuojelu- ja luottamusmies-tehtävät (kuten esim. erimielisyysneuvottelut, tes-neuvottelut) sekä yhteistoimintakokoukset.
 - PALTA ry:n ja asianomaisten henkilöstöjärjestöjen välisen Yleisen työehtosopimuksen 27 §:ssä tarkoitetut ay-kokoukset silloin kun kokouksissa käsitellään työehtosopimusasioita.
 - Työnantajan määräämät koulutustilaisuudet.
 - PALTA ry:n ja asianomaisten henkilöstöjärjestöjen välisen Yleissopimuksen tarkoittama luottamusmieskoulutus ja työsuojelukoulutus.
2. Luotsaustoimialan työehtosopimuksen liitteen 2 (Luotsit) 12 §:ssä (Ohjauskirjan hankkiminen ja ylläpito) todettu ansionmenetykskorvaus suoritetaan tässä pöytäkirjassa sovitun mukaisesti.
3. Ansionmenetykskorvauksena suoritetaan luotsaustoimialan työehtosopimuksen liitteen 2 (Luotsit) 9 §:ssä määriteltyä sairauslomalisää vastaava korvaus. Kun tilaisuuteen osallistuminen matkoineen kestää yli kuusi tuntia, suoritetaan ansionmenetykskorvauksena sairauslomalisää vastaava korvaus kaksinkertaisena.
Saimaan luotseille ansionmenetykskorvausta suoritetaan myös talvikauden liikenteen keskeytyksen aikana olevista työviikoille ajoittuvista tässä pöytäkirjassa tarkoitetuista tilanteista.
4. Ansionmenetykskorvaus suoritetaan enintään kerran 24 tuntia kestävässä ajanjaksossa. Laskenta aloitetaan matkan alkamisesta.
Matkustamisen on tapahduttava matkustussäännön mukaisesti.
5. Tässä pöytäkirjassa sovittu ansionmenetykskorvauksen määräytymistapa tulee voimaan 1.7.2012 lukien.

LIITE 3: LUOTSIKUTTERINHOITAJAT 1.9.2012 ALKAEN

1 § Palkkarajat

Palkkaryhmä	Nimike	Peruspalkka €/kk 1.9.2012 lukien
301	Vuoroesimies	2033,47
302	Luotsikutterinhoitaja	1942,14

2 § Palvelusvuosilisä

Vuoroesimiehelle sekä luotsikutterinhoitajalle maksetaan palvelusvuosilisiä seuraavasti:

1. Kun henkilölle on kertynyt kolme (3) vuotta palvelusvuosilisään oikeuttavaa aikaa, hänelle maksetaan palvelusvuosilisää, joka on suuruudeltaan 4,5 prosenttia asianomaisen nimikkeen peruspalkasta.
2. Kun henkilölle on kertynyt seitsemän (7) vuotta palvelusvuosilisään oikeuttavaa aikaa, hänelle maksetaan palvelusvuosilisää, joka on suuruudeltaan 8,16 prosenttia asianomaisen nimikkeen peruspalkasta sisältäen aikaisemmin maksetun palvelusvuosilisän.
3. Kun henkilölle on kertynyt kymmenen (10) vuotta palvelusvuosilisään oikeuttavaa aikaa, hänelle maksetaan palvelusvuosilisää, joka on suuruudeltaan 14,55 prosenttia asianomaisen nimikkeen peruspalkasta sisältäen aikaisemmin maksetun palvelusvuosilisän.

Palvelusvuosilisään oikeutettavaksi ajaksi luetaan aika, jona työntekijä on ollut Luotsausliikelaitoksen palveluksessa.

Palvelusvuosilisään oikeuttavaa aikaa laskettaessa otetaan huomioon ne kalenterikuukaudet, joiden aikana työntekijä on ollut liikelaitoksen palveluksessa vähintään 14 työpäivänä.

Työsuhteen alkaessa työntekijän tulee toimittaa työnantajalle todistus mahdollisesta aikaisemmasta palvelusvuosilisään oikeuttavasta palveluksesta.

3 § Pätevyyskirja

Vuoroesimiehellä tai luotsikutterinhoitajalla, jolla on vahtikonemestarin ja/ tai vahtiperämiehen pätevyys, maksetaan pätevyyskirjasta korotus. Korotuksen suuruus on 2,20 prosenttia luotsikutterinhoitajan peruspalkasta.

4 § Aluekohtainen lisä

Vuoroesimiehelle sekä luotsikutterinhoitajalle maksetaan aluekohtaista lisää. Aluekohtainen lisä lasketaan luotsikutterinhoitajan peruspalkasta.

Aluekohtaista lisää maksetaan seuraavasti:

- Orrengrundin tukiasemalla lisän suuruus on 7,80 prosenttia,
- Helsingin luotsiasemalla (Harmaja) lisän suuruus on 7,81 prosenttia,
- Emäsalon tukiasemalla lisän suuruus on 2,41 prosenttia,
- Porkkalan tukiasemalla lisän suuruus on 2,41 prosenttia,
- Utön tukiasemalla lisän suuruus on 17,02 prosenttia,
- Isokarin luotsiasemalla lisän suuruus on 13,83 prosenttia,
- Maarianhaminan luotsiasemalla lisän suuruus on 2,41 prosenttia,
- Vaasan luotsiasemalla lisän suuruus on 2,84 prosenttia,
- Tankarin luotsiasemalla lisän suuruus on 10,46 prosenttia, ja
- Ajoksen tukiasemalla lisän suuruus on 5,00 prosenttia.

5 § Tehtäväkohtaiset lisät

Työnantaja voi maksaa vuoroesimiehelle sekä luotsikutterinhoitajalle erityistehtävien hoitamisen ajalta joko määräaikaista tai toistaiseksi voimassa olevia euromääräisiä tehtäväkohtaisia lisiä. Tehtäväkohtaisen lisän maksatus loppuu, kun kyseisen tehtävän hoitaminen päättyy.

6 § Henkilökohtaiset lisät

Vuoroesimiehelle sekä luotsikutterinhoitajalle voidaan maksaa eri perusteiden mukaisia euromääräisiä henkilökohtaisia lisiä.

7 § Takuulisä

Luotsausliikelain palveluksessa 1.4.2008 olleelle työntekijälle, jonka tämän liitteen mukainen palkka olisi pienempi kuin hänen aikaisemman palkkausjärjestelmän mukainen palkka, maksetaan palkkojen erotus takuulisänä.

Takuulisää laskettaessa otetaan huomioon tämän liitteen mukainen peruspalkka, palvelusvuosilisä ja aluekohtainen lisä. Palkkojen vertailussa näitä verrataan vastaaviin aikaisemman palkkausjärjestelmän mukaisiin eriin.

8 § Sunnuntaityölisä ja aattopäivänlisä

Luotsikutterinhoitajien ollessa työvuorossa työnantajan käytettävissä luotsaus-tehtävissä lauantaina, kirkollisten juhlapäivien ja itsenäisyyspäivän aattopäivästä sekä vapunpäivän edellisestä päivästä kello 18.00 lähtien välittömästi seuraavan sunnuntain, kirkollisten juhlapäivien, itsenäisyyspäivän ja vapunpäivän loppuun

kello 24.00 saakka, maksetaan hänelle sunnuntaityökorvauksena yksinkertainen tuntipalkka 22 tunnilta.

Luotsikutterinhoitajien ollessa työvuorossa työnantajan käytettävissä luotsaus-tehtävissä pääsiäislauantaina sekä juhannus- ja jouluaattona kello 00.00 ja 18.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan luotsikutterinhoitajalle aatto-päivänlisänä yksinkertainen tuntipalkka 16 tunnilta.

Sunnuntaityölisä ja aattopäivänlisä maksetaan noudattaen ennen tätä työehto-sopimusta vallinnutta maksukäytäntöä.

9 § Vuosilomalisään oikeuttavat lisäpalkkiot

Aattopäivänlisä, toimiraha sekä sunnuntaityökorvaus otetaan huomioon lasket-taessa luotsikutterinhoitajan vuosilomalisää.

10 § Toimiraha ja päiväraha

Luotsikutterinhoitajalle suoritetaan toimirahaa niiltä päiviltä, jolloin hän on työ-vuorossa eikä hän saa matkustussäännön mukaista päivärahaa. Päivittäisen toimirahan määrä on 33,46 euroa/päivä.

Luotsikutterinhoitajalle maksettavaa toimirahaa korotetaan 50 %:lla niiltä työpäi-viltä, joina työmatka on kestänyt yli 8 tuntia ja 100 %:lla niiltä työpäiviltä, joina työmatka on kestänyt yli 12 tuntia.

Luotsausalueen toimialueen ulkopuolella, työnantajan määräyksestä tapahtu-vasta työmatkasta, korvataan matkakustannukset matkakustannusten korvaa-mista koskevien määräysten mukaisesti.

Pöytäkirjamerkintä:

Osapuolet toteavat edellä tarkoitetun, että luotsikutterinhoitaja on kulta-kin työpäivältä oikeutettu joko toimirahaan tai matkakustannusten kor-vaamista koskevien määräysten mukaiseen päivärahaan. Näitä ei voi-da maksaa samalta päivältä päällekkäin.

Käytäntöä ei ole tarkoitettu muuttaa siltä osin, että työvuorolistan mu-kaisilta työpäiviltä maksetaan säännönmukaisesti toimirahaa. Jos ta-vanmukainen työmatka on kestänyt vähintään 8 tai vähintään 12 tuntia, maksetaan toimiraha vastaavasti korotettuna.

Mikäli luotsikutterinhoitaja työvuoroluettelon mukaisina työpäivinä mää-rätään työmatkalle ja matkakustannusten korvaamista koskevien mää-räysten aikarajat päivärahan maksamiselle täyttyvät, luotsikutterinhoita-ja on oikeutettu matkapäivältä matkakustannusten korvaamista koske-vien määräysten tarkoittamiin päivärahoihin toimirahan sijasta. Mikäli luotsikutterinhoitaja määrätään työmatkalle muuna päivänä kuin työ-vuoroluettelon mukaisena työpäivänään, maksetaan matka-ajalta ensi-sijaisesti matkakustannusten korvaamista koskevien määräysten päivä-

rahat. Mikäli päivärahan maksamisen edellytykset eivät täyty, maksetaan työpäivältä toimirahaa.

11 § Autolla-ajo

Luotsikutterinhoitajalle, joka hoitaa luotsikuljetuksia autolla tarpeen mukaan, maksetaan 0,08 euron suuruinen kilometrikorvaus. Korvauksen suuruus tarkistetaan, kun matkakustannusten korvausta koskeviin säännöksiin tehdään muutoksia.

Pöytäkirjamerkintä:

Osapuolet toteavat, että luotsikutterinhoitajat kuljettavat luotseja Luotsausliikelaituksen autolla luotsauksiin liittyen. Sovittua kilometrikorvausta maksetaan näiltä ajoilta.

LIITE 4: LUOTSIASEMIEN SIIVOOJAT JA EMÄNTÄ-SIIVOOJAT

1 § Palkkarajat

Palkkaryhmä	Peruspalkka €/kk 1.3.2012 lukien
401.	1487,93 – 1858,22
402.	1569,03 – 2355,16

Kesäharjoittelijalle voidaan maksaa palkkaa, joka alittaa enintään 17,5 %:lla 1. palkkaryhmän alarajan.

Palkkaryhmässä 2. voidaan emäntäsiivoojan osalta yläraja ylittää enintään 5 %:lla työpaikan sijainnin tai muiden erikoisolosuhteiden perusteella.

Palkkaryhmittely:

1. Siivooja

Luotsi- ja tukiasemien tilojen siivous.

2. Emäntäsiivooja

Ruokalistojen suunnittelu, ruokatarvikkeiden hankinta, ruuan valmistus, jakelu, kirjanpito ja rahastus. Ruokailu- ym. tilojen siivous. Myös emäntä-siivoojan sijaisuus.

LIITE 5: HALLINTOHENKILÖKUNTA

1 § Palkkaryhmät

- | | |
|-----|--|
| 501 | Asiantuntijat; päällikkö, vastaava, tiedottaja, controller, talous-suunnittelija, taloustarkastaja, pääkirjanpitäjä tms. minimi 1.3.2012 lukien 2739 euroa/kk. |
| 502 | Toimihenkilöt; toimistosihteeri, laskuttaja, kirjanpitäjä, assistentti tms. minimi 1.3.2012 lukien 2442 euroa/kk. |

Kiinteä kuukausipalkka ja palkkaryhmä määritellään tehtäväkohtaisesti työso-
pimusta laadittaessa.

Kesäharjoittelijan kuukausipalkan minimi on 1.3.2012 lukien 1220 euroa/kk.

LIITE 6: LUOTSINVÄLITYSHENKILÖSTÖ

1 § Palkkarajat

Palkkaryhmä	Peruspalkka €/kk 1.3.2012
601	2099,20

2 § Työaika

Luotsinvälitystoiminnassa noudatetaan työaikalain 6 §:n mukaista keskimääräistä viikkotyöaika.

3 § Säännöllinen työaika

Säännöllinen työaika vuorokaudessa on enintään 8 tuntia 15 minuuttia. Pääluottamusmiehen ja yrityksen välillä sopien säännöllinen työaika vuorokaudessa on enintään 12 tuntia 15 minuuttia.

Säännöllinen työaika viikossa on keskimäärin 38 tuntia 15 minuuttia enintään 26 viikon pituisena ajanjaksona.

4 § Työvuorokauden ja työviikon alkaminen

Työvuorokausi alkaa silloin kun henkilön on säännönmukaisesti saavuttava työhön, ellei paikallisesti muuta sovita.

Työviikko alkaa maanantaina.

Selvennys: Työvuorokohtainen työvuorokausi alkaa kunkin työvuoroluettelon mukaisen säännöllisen työvuoron alkamisajankohdan mukaisesti, josta 24 tuntia eteenpäin laskien on ko. työvuorokauden pituus. Työvuorokauden alkuaajankohta muuttuu säännöllisen työvuoron vaihtuessa.

5 § Päivittäinen lepoaika

Jos työaika on kuutta tuntia pidempi, on työntekijälle annettava tilaisuus aterioida työn aikana.

6 § Työvuoroluettelo

Jokaiselle työpaikalle on laadittava työvuoroluettelo, josta käyvät ilmi työntekijän työ- ja vapaavuorot. Työvuoroluettelo on laadittava samaksi ajanjaksoksi kuin työajantasoittumisjärjestelmä.

7 § Työajan tasoittumisjärjestelmä

Keskimääräiseksi järjestetty työaika tasoittuu sovittuun säännölliseen työaikaan 26 viikon pituisena ajanjaksona. Tasoittumisjakson sijoittuminen määritellään yrittäjäkohtaisesti.

Ensimmäinen tämän sopimuksen mukainen 26 viikon pituinen tasoittumisjakso alkaa 5.2.2007.

8 § Iltavuorolisä ja yövuorolisä

Vuorotyössä maksetaan iltavuorossa tehdystä työstä iltavuorolisää ja yövuorossa tehdystä työstä yövuorolisää PALTA ry:n (entinen LTY ry) ja asianomaisten palkansaajajärjestöjen välillä solmitun voimassa olevan yleisen työehtosopimuksen 4 §:n 21 ja 22 kohtien mukaisesti.

9 § Lauantaityökorvaus

Muuna arkilauantaina kuin pääsiäislauantaina tehdystä työstä maksetaan lauantaityökorvausta PALTA ry:n (entinen LTY ry) ja asianomaisten palkansaajajärjestöjen välillä solmitun voimassa olevan yleisen työehtosopimuksen 4 §:n 23 kohdan mukaisesti.

10 § Sunnuntaityökorvaus

Sunnuntaina tai muuna kirkollisena juhlapäivänä sekä itsenäisyys- ja vapunpäivänä tehdystä työstä maksetaan sunnuntaityökorvausta PALTA ry:n (entinen LTY ry) ja asianomaisten palkansaajajärjestöjen välillä solmitun voimassa olevan yleisen työehtosopimuksen 4 §:n 24 kohdan mukaisesti.

11 § Aattopäivänlisä

Pääsiäislauantaina sekä juhannus- tai jouluaattona tehdystä työstä maksetaan aattopäivänlisää PALTA ry:n (entinen LTY ry) ja asianomaisten palkansaajajärjestöjen välillä solmitun voimassa olevan yleisen työehtosopimuksen 4 §:n 25 kohdan mukaisesti.

12 § Luotsinvälittäjien vuosilomat

Vuosiloman antaminen

Ennen loman ajankohdan määrittämistä työnantajan on varattava työntekijälle tilaisuus esittää mielipiteensä loman ajankohdasta.

Vuosiloma annetaan vuosilomalain mukaisesti työnantajan määräämänä aikana.

Vuosiloma tai sen osa voi alkaa vuosilomalain estämättä mistä päivästä hyvänsä ja olla minkä mittainen hyvänsä.

Loman vaikutus työaikaan

Vuosiloma lyhentää tasoittumisjakson työaikaan jäljempänä olevan taulukon mukaisesti. Työajan tasoittumista ja lyhenemistä seurataan tunteina.

Taulukko: Luotsinvälittäjien lomalaskenta

Lomapäiviä	Tunteja	Lomapäiviä	Tunteja	Lomapäiviä	Tunteja
1	5,8	11	63,5	21	121,3
2	11,6	12	69,3	22	127,1
3	17,3	13	75,1	23	132,8
4	23,1	14	80,9	24	138,6
5	28,9	15	86,6	25	144,4
6	34,7	16	92,4	26	150,2
7	40,4	17	98,2	27	155,9
8	46,2	18	104,0	28	161,7
9	52,0	19	109,7	29	167,5
10	57,8	20	115,5	30	173,3

Työvuoroluettelon muutostarve lasketaan vertaamalla yllä olevasta taulukosta ilmenevää vuosilomapäivien lukumäärän mukaan määräytyvää tuntimäärää vuosiloman vuoksi tekemättä jääneisiin työvuoroluettelon mukaiseen työtuntimäärään. Mikäli taulukon tuntimäärä ylittää työtuntiluettelon tuntimäärän, lyhennetään tasoittumisjakson työvuoroluetteloön merkittyä työaikaerotuksen tuntimäärällä, jota lisää tai vähentää muu kertynyt muutostarve. Mikäli taulukon tuntimäärä alittaa työtuntiluettelon tuntimäärän, pidennetään tasoittumisjakson työvuoroluetteloön merkittyä työaikaerotuksen tuntimäärällä, jota lisää tai vähentää muu kertynyt muutostarve.

Työvuoroluettelon mukaista työaikaerotusta muutetaan tasoittumisjakson loppuosalla siten, että tavoiteltu työtuntimäärä saavutetaan tasoittumisjakson loppuun mennessä. Työaikaerotusta muutetaan täysimittainen työvuoro kerrallaan, elleivät työnantaja ja työntekijä tapauskohtaisesti muuta sovi. Alle työvuoron suuruinen työtuntimäärä siirtyy seuraavalle tasoittumisjaksolle ja otetaan huomioon työvuoroluetteloa laadittaessa.

Mikäli työajan muuttamista ei voida toteuttaa jäljellä olevan tasoittumisjakson osalla, siirtyvät tasoitettavat työtunnit seuraavaan tasoittumisjaksoon ja ne on otettava huomioon työvuoroluetteloa laadittaessa.

Vuosilomapalkka

Vuosilomapalkka määräytyy vuosilomalain ja työehtosopimuksen mukaisesti.

Työajan muutosten vaikutus palkkaan

Työntekijän kuukausipalkka ei muutu tasoittumisjaksolla tapahtuneiden vuosilomajärjestelyistä johtuneiden työaikamuutosten johdosta.

Työsuhteen päättyessä sillä hetkellä oleva työaikasaldo otetaan huomioon lopputiliä laskettaessa.



Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n sekä Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n, Palkansaajajärjestö Pardia ry:n ja Ylemmät toimihenkilöt YTN ry:n välinen

YLEINEN TYÖEHTOSOPIMUS

1.3.2012 – 31.3.2014

SISÄLLYS

	Sivu
TYÖEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA.....	3
1 § Työehtosopimuksen uudistaminen.....	3
2 § Yleiskorotus 1.3.2012.....	3
3 § Palkkataulukot ja euromääräiset lisät 1.3.2012.....	3
4 § Yrityskohtainen erä 1.3.2012.....	3
5 § Kertaerä.....	4
6 § Yleiskorotus 1.4.2013.....	4
7 § Palkkataulukot ja euromääräiset lisät 1.4.2013.....	4
8 § Yrityskohtainen erä 1.4.2013.....	4
9 § Luottamusmiehille ja työsuojeluvaltuutetuille maksettavat vähimmäispalkkiot.....	5
10 § Mahdollisuus sopia yritys- ja alakohtaisista järjestelyistä.....	5
11 § Jatkuva neuvottelumenettely.....	5
12 § Matkakustannusten korvaukset.....	6
13 § Muut sopimusehdot.....	6
14 § Työryhmät.....	6
15 § Voimassaolo.....	7
LIITE 1: HALLITUKSEN KANNANOTTO.....	8
LIITE 2: TYÖHYVINVOINTI.....	9
YLEISET TYÖEHTOSOPIMUSMÄÄRÄYKSET.....	10
SOVELTAMISALA.....	10
1 § Soveltamisala.....	10
TYÖSUHDETTA KOSKEVAT YLEISET MÄÄRÄYKSET.....	10
2 § Työsuhteen alkaminen.....	10
LOMAUTTAMINEN JA PALVELUSSUHTEEN PÄÄTTYMINEN.....	11
3 § Lomauttaminen ja palvelussuhteen päätyminen.....	11
TYÖAIKA.....	11
4 § Työaikamääräykset.....	11
PALKKA JA PALKANMAKSU.....	23
5 § Oikeus palkkaukseen.....	23
6 § Palkanmaksu.....	23
7 § Osa-ajan palkka ja palkaton poissaolo.....	24
8 § Palkkausjärjestelmä.....	24
KUSTANNUSTEN KORVAUS.....	24
9 § Matka- ja muuttokustannusten korvaaminen.....	24
POISSAOLOT JA TERVEYDENHUOLTO.....	25
10 § Poissaoloajan palkka.....	25
SAIRAUSSPOISSAOLOT.....	25
11 § Oikeus sairauslomaan.....	25
11 a § Osa-aikainen sairauspoissaolo.....	25
12 § Työntekijän palkka sairausloman ajalta.....	25
13 § Työntekijän sairausajan palkan perusteet.....	26
14 § Terveystenhoitokulujen korvaus.....	26
15 § Erinäisiä määräyksiä.....	28
LAPSEN SYNTYMÄÄN JA HOITON LIITTYVÄT POISSAOLOT.....	28
16 § Oikeus äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaaseen sekä hoitovapaaseen.....	28
17 § Äitiysvapaan ja isyysvapaan palkallisuus.....	28
18 § Tilapäisen hoitovapaan palkallisuus.....	28

SAIRAUTEEN SEKÄ LAPSEN SYNTYMÄÄN JA HOITOON LIITTYVÄT ERITYISMÄÄRÄYKSET	29
19 § Päivärahan siirtyminen työnantajalle	29
20 § Työntekijän vilpillisyys	29
ERÄÄT MUUT POISSAOLOT	30
21 § Poissaolo pakottavista perhesyistä	30
22 § Opintovapaa	30
23 § Palkka opintojen, harjoittelun tai muualla työskentelyn ajalta	30
24 § Merkkipäivät ja lähimaisiin liittyvät poissaolot	30
25 § Koulutukseen liittyvät korvaukset	31
26 § Maanpuolustus ja kriisivalmennus	31
27 § AY-kokoukset	31
ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ	32
28 § Muu poissaolo	32
29 § Estyminen hakemasta työstävapautusta	32
30 § Kunnallisen luottamustoimen tai käräjäoikeuden lautamiestehtävän hoitaminen	32
VUOSILOMA JA LOMARAHAA	32
31 § Soveltamisala	32
32 § Määritelmiä	33
33 § Vuosiloman pituus	33
34 § Työssäolon veroinen aika	34
35 § Vuosilomaan oikeuttava palvelusaika	35
36 § Vuosilomaan oikeuttavan palvelusajan laskeminen	35
37 § Vuosilomapalkan maksaminen	36
38 § Kuukausipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka ja lomakorvaus sekä vuosilomalisä	36
39 § Tunti- ja urakkapalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka ja lomakorvaus sekä lomarahaa	37
40 § Prosenttiperusteinen vuosilomapalkka ja vapaan ajalta maksettava lomakorvaus	39
41 § Vuosiloman antamisajankohta	39
42 § Vuosiloman jakamisesta ja ajankohdasta sopiminen	39
43 § Vuosilomapäivien kuluminen	40
44 § Vuosiloman siirtäminen työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi	40
46 § Vuosilomaoikeuden siirtämisestä koskevat määräykset	41
47 § Lomarahaa	41
MUUT MÄÄRÄYKSET	43
48 § Jäsenmaksujen perintä	43
49 § Ryhmähenkivakuutus	43
50 § Erimielisyyksien ratkaiseminen	43
51 § Työrauhalauseke	44
SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO	44
52 § Sopimuksen voimassaolo	44
LIITE 1: VIRKASUHTEISIA KOSKEVAT SOPIMUSMÄÄRÄYKSET	45
LIITE 2: SOPIMUS MATKAKUSTANNUSTEN KORVAAMISESTA	47
LIITE 3: SOPIMUSMÄÄRÄYKSET MUUTTOKUSTANNUSTEN KORVAAMISESTA	61

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY:N SEKÄ JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY:N, PALKANSAAJAJÄRJESTÖ PARDIA RY:N JA YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY:N VÄLISEN YLEISEN

TYÖEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

1 § Työehtosopimuksen uudistaminen

Todettiin, että Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n (entinen Liikenne- ja Eri-tyisalojen Työnantajat ry) sekä Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n, Palkansaajajärjestö Pardia ry:n ja Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry:n välillä on tänään allekirjoitettu yleinen työehtosopimus sopimusosapuolten välillä 11.11.2011 allekirjoitetun neuvottelutuloksen mukaisesti uudistettuna ajalle 1.3.2012–31.3.2014.

2 § Yleiskorotus 1.3.2012

Palkkoja korotetaan 1.3.2012 tai ensiksi sen jälkeen alkavan palkkakauden alusta lukien 1,6 %:n suuruisella yleiskorotuksella.

3 § Palkkataulukot ja euromääräiset lisät 1.3.2012

Todettiin, että taulukkopalkkoja ja euromääräisiä lisiä korotetaan yleiskorotuksia vastaavasti.

4 § Yrityskohtainen erä 1.3.2012

1.3.2012 tai ensiksi sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien käytetään työntekijöiden palkkojen korottamiseen ja mahdollisiin muihin järjestelyihin työehtosopimuksen soveltamisalalla yrityskohtainen erä, jonka suuruus on 0,8 % palkkasummasta, joka saadaan kertomalla yrityksessä työehtosopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden tammikuun keskiansio korotushetkellä työehtosopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden lukumäärällä. Työntekijöiden lukumäärä todetaan 15.2.2012 mennessä yhdessä pääluottamusmiehen kanssa.

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

Yrityskohtaisen erän käyttö- ja jakoperusteista neuvotellaan järjestöä edustavan pääluottamusmiehen kanssa yhteisymmärrykseen pyrkien.

Ellei erän käytöstä sovita, yleiskorotus on yhteensä 2,4 %.

5 § Kertaerä

Maaliskuun 2012 palkanmaksun yhteydessä maksetaan työntekijöille 150 €n suuruinen kertaerä. Maksamisen edellytyksenä on, että työsuhde on alkanut viimeistään 1.12.2011 ja on voimassa kertaerän maksupäivänä.

Osa-aikaisille työntekijöille maksetaan summa samassa suhteessa alennettuna kuin työntekijän työaika on täyttä työaikaa alempi.

Henkilön ollessa palkattomalla jaksolla, hänelle maksetaan kertaerä työhön paluun jälkeen lähinnä seuraavan palkanmaksun yhteydessä, mikäli hän palaa työhön sopimuskauden aikana.

6 § Yleiskorotus 1.4.2013

Palkkoja korotetaan 1.4.2013 tai ensiksi sen jälkeen alkavan palkkakauden alusta lukien 1,3 %:n suuruisella yleiskorotuksella.

7 § Palkkataulukot ja euromääräiset lisät 1.4.2013

Todettiin, että taulukkopalkkoja ja euromääräisiä lisiä korotetaan yleiskorotuksia vastaavasti.

8 § Yrityskohtainen erä 1.4.2013

1.4.2013 tai ensiksi sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien käytetään työntekijöiden palkkojen korottamiseen ja mahdollisiin muihin järjestelyihin työehtosopimuksen soveltamisalalla yrityskohtainen erä, jonka suuruus on 0,6 % palkkasummasta, joka saadaan kertomalla yrityksessä työehtosopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden helmikuun keskiansio korotushetkellä työehtosopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden lukumäärällä. Työntekijöiden lukumäärä todetaan 15.3.2013 mennessä yhdessä pääluottamusmiehen kanssa.

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

Yrityskohtaisen erän käyttö- ja jakoperusteista neuvotellaan järjestöä edustavan pääluottamusmiehen kanssa yhteisymmärrykseen pyrkien.

Ellei erän käytöstä sovita, yleiskorotus on yhteensä 1,9 %.

9 § Luottamusmiehille ja työsuojeluvaltuutetuille maksettavat vähimmäispalkkiot

Muille kuin päätoimisille luottamusmiehille ja työsuojeluvaltuutetuille maksetaan palkkio edustettavien työntekijöiden lukumäärän perusteella alla olevien taulukoiden mukaisesti.

Taulukko 1.3.2010 alkaen:

Edustettavien työntekijöiden lukumäärä	Palkkio €/kk		
	Pääluottamus- mies	Luottamus- mies	Työsuojelu- valtuutettu
3 – 30	128,00	82,00	61,00
31 – 100	139,00	96,00	72,00
101 – 200	207,00	147,00	111,00
201 – 400	235,00	167,00	125,00
401 tai enemmän	273,00	207,00	144,00

Taulukko 1.1.2013 alkaen:

Edustettavien työntekijöiden lukumäärä	Palkkio €/kk		
	Pääluottamus- mies	Luottamus- mies	Työsuojelu- valtuutettu
3 – 30	134,00	86,00	64,00
31 – 100	145,00	100,00	75,00
101 – 200	216,00	153,00	116,00
201 – 400	245,00	174,00	130,00
401 tai enemmän	285,00	216,00	150,00

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

10 § Mahdollisuus sopia yritys- ja alakohtaisista järjestelyistä

Yritys- tai alakohtaisilla työehtosopimuksilla voidaan sopia järjestelyistä, jotka poikkeavat tästä työehtosopimuksesta.

11 § Jatkuva neuvottelumenettely

Todettiin, että tämän työehtosopimuksen osapuolten välillä noudatetaan jatkuvan neuvottelumenettelyn periaatteita.

12 § Matkakustannusten korvaukset

Matkakustannusten korvauksia tarkistetaan 1.1.2013 ja 1.1.2014.

13 § Muut sopimusehdot

Maan hallitus on ilmoittanut tietyistä työelämän kehittämistä koskevista toimenpiteistä, mikäli alakohtaiset työ- ja virkaehtosopimukset sovitaan työmarkkinakeskusjärjestöjen raamisopimuksen mukaisesti riittävän kattavasti. Hallituksen kannanotto, joka ei ole tämän työehtosopimuksen osa, on tämän pöytäkirjan liitteenä 1.

Osapuolet toteavat sopineensa seuraavista asioista:

- 1) ohjeistus etätyöstä
- 2) irtisanomissuojasopimuksen uusimisesta
- 3) yleissopimuksen uusimisesta
- 4) työaikapankkisopimuksen uusimisesta
- 5) eräiden työhyvinvointiin liittyvien toimenpiteiden toteuttamisesta siten kuin tämän pöytäkirjan liitteessä 2 on sovittu
- 6) työehtosopimuksen 25 §:n nimi ja sisältö on muutettu työehtosopimuksen tekstistä ilmenevällä tavalla.

14 § Työryhmät

1. Matkustaminen

Työryhmän tehtävänä on selvittää työmatkoihin liittyviä kysymyksiä sekä erilaisien ratkaisujen kustannusvaikutuksia.

2. Korvaava työ

Työryhmän tulee perehtyä korvaavan työn käyttöä koskeviin eri alojen käytäntöihin sekä laatia tarvittaessa ohjeistus yrittäjien käyttöön.

3. Sopimusrakenteiden tarkastelu

Osapuolet perustavat työryhmän tarkastelemaan sopimusrakenteiden tarkoituksenmukaisuutta ja toimivuutta.

Osapuolet perustavat yhdessä Finavian kanssa työryhmän tarkastelemaan sopimusrakenteiden tarkoituksenmukaisuutta ja toimivuutta.

15 § Voimassaolo

Tämä työehtosopimus on voimassa 1.3.2012 - 31.3.2014. Sopimuksen voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, jollei sitä jommaltakummalta puolelta irtisanota vähintään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä.

Mikäli taloudellisessa kehityksessä tapahtuu erittäin merkittäviä poikkeamia raamisopimuksen tekohetkellä arvioidusta, voivat keskusjärjestöt suositella alakohtaisten työehtosopimusten irtisanomista. Tämä sopimus voidaan irtisanoa suosituksen mukaisesti.

Liite 1: Hallituksen kannanotto

Liite 2: Työhyvinvointi

Helsingissä 14 päivänä helmikuuta 2012

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY

PALKANSAAJAJÄRJESTÖ PARDIA RY

YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY

LIITE 1: HALLITUKSEN KANNANOTTO

Työelämän kehittäminen

Valtio käynnistää osana työmarkkinajärjestöjen sopimusta kolmikantaisten lain-säädäntöhankkeiden valmistelun.

Toimivien työmarkkinoiden ja henkilöstön osaamisen kehittämiseksi hallitus on valmis käynnistämään valmistelun myös koulutus- ja hyvinvointivähennyksen käyttöönottamiseksi yritysverotuksessa erityisellä verovähennyksellä.

Tavoitteena on, että työnantajia kannustetaan lisäämään henkilöstön osaamista kehittävää koulutuspanostusta. Näin työntekijä voi työnantajan määräämällä tavalla osallistua vuosittain kolmen päivän ajan osaamista lisäävään koulutukseen. Tällä tavalla voidaan henkilöstön osaamista kehittävää koulutusta lisätä ja kohdistaa sitä lisäämään nykyistä koulutukseen osallistuvien työntekijöiden määrää. Näitä päiviä voidaan yli 55-vuotiaiden kohdalla käyttää myös työkyvyn edistämiseen ja työhyvinvoinnin parantamiseen.

Verovähennyksen tavoitteena on edistää osaamisen kehittämistä ja muutostilanteisiin varautumista sekä työurien pidentämistä.

Uuden järjestelmän kriteereistä, käyttöönoton pelisäännöistä ja toimeenpanosta valmistellaan kolmikantaisesti esitys 31.5.2012 mennessä. Vastaava järjestely toteutetaan julkisella sektorilla. Järjestelmä otetaan käyttöön 1.1.2013.

LIITE 2: TYÖHYVINVOINTI

Työurat ja työssä jaksaminen;
Työurat pitenevät työhyvinvointia kehittämällä

Osapuolet sopivat, että

1. Työnantajat ja henkilöstön työsuojeluedustajat ja luottamusmiehet (1 kustakin järjestöstä) tutustuvat yrityksen jo käytössä oleviin työssä jaksamisen ja työhyvinvoinnin edistämiseen tähtääviin toimenpiteisiin ja toimintaohjelmiin ja arvioivat niiden vaikuttavuutta yhdessä työterveyshuollon kanssa. Osapuolet kartoittavat yhdessä, miten työssä jaksamista ja työhyvinvointia yrityksessä voidaan kehittää. Tämän jälkeen sovitaan vuoden 2012 aikana aloitettavasta toimenpiteestä, joka tähtää henkilöstön työhyvinvoinnin edistämiseen ja työssä jaksamisen tukemiseen. Toimenpide voi olla kokonaan uusi tai se voidaan toteuttaa jo käynnissä olevan hankkeen puitteissa. Toimenpiteiden valinnassa kiinnitetään huomiota myös ikääntyvien työssä jaksamiseen.

Toimenpiteiden tulee perustua paikallisiin tarpeisiin ja niiden tulee kohdentua sekä työn ja työolosuhteiden kehittämiseen että yksilön työkyvyn tukemiseen.

Työtä ja työoloja kehittävät sekä jaksamista edistävät toimenpiteet voivat kohdistua esimerkiksi työaikakäytäntöihin, johtamiseen ja esimiestyöhön, henkilöstön vaikutus- ja osallistumismahdollisuuksiin, työjärjestelyihin, työyhteisön toimivuu-teen, työympäristöön sekä työ- ja apuvälineisiin.

Yksilöiden työkykyä tukevat toimenpiteet voivat kohdistua esimerkiksi henkilöstön perehdyttämiseen ja osaamisen ylläpitoon, varhaiseen tukeen sekä työhön paluun tukemiseen, kuntoutuskäytäntöihin ja ikääntyvien työntekijöiden työssä jaksamista tukeviin toimenpiteisiin.

Työnantajat ja henkilöstön edustajat seuraavat toimenpiteiden toteutumista ja niiden vaikutusta yhteistyössä työterveyshuollon kanssa tarkoituksenmukaisella tavalla.

2. Työmarkkinaosapuolet järjestävät sopimusalan yrityksille 2012 yhteisen seminaarin, jossa käsitellään työhyvinvointia tukevia toimenpiteitä sekä käydään läpi yritys- tai alakohtaisia parhaita käytäntöjä.
3. Työnantaja Palta ry. tiedottaa sopimusalan yrityksille työhyvinvointia edistävistä näkökulmista ja toimintamalleista sekä hyvistä käytännöistä saatujen kokemusten perusteella sen mukaan kuin yhdessä järjestöjen kanssa on sovittu. Järjestöt levittävät saman tiedon vastaavasti henkilöstöedustajiensa kautta.

YLEISET TYÖEHTOSOPIMUSMÄÄRÄYKSET

SOVELTAMISALA

1 § Soveltamisala

Näitä sopimusmääräyksiä sovelletaan Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n (entinen Liikenne- ja Erytisalojen Työnantajat ry) jäsenenä olevien yritysten (jäsenyritys) palveluksessa olevien työntekijöiden työsuhteen ehtoihin, ellei toisin ole sovittu.

Näitä sopimusmääräyksiä sovelletaan myös jäsenyritysten palveluksessa olevan virkasuhteen henkilöstön palvelussuhteen ehtoihin, ellei toisin ole sovittu. Virkasuhteisia koskevat erityismääräykset ovat sopimuksen liitteessä 1.

Tätä työehtosopimusta ei sovelleta yrityksen ylimpään johtoon tai näihin rinnastettaviin henkilöihin eikä yksittäisen toimipaikan johtajaan. Sopimus ei myöskään koske yrityksen keskusyksikössä tai vastaavassa työnantajan edustajina työsuhdeasioita hoitavia henkilöitä. Oppisopimussuhteessa olevien sekä muiden harjoittelijoiden ja työllistämistuella palkattujen palkka määritellään yrityskohtaisesti.

Tämän sopimuksen piirissä olevista virkamiehistä sekä työsuhteisista työntekijöistä tai toimihenkilöistä käytetään jäljempänä yhteisesti nimitystä työntekijä, ellei erikseen ole toisin mainittu.

TYÖSUHDETTA KOSKEVAT YLEISET MÄÄRÄYKSET

2 § Työsuhteen alkaminen

Työsopimus tehdään kirjallisena ottaen huomioon TSL 2:4 §:n määräykset. Työsopimuksesta tulee ilmetä, onko työsopimus tarkoitettu olemaan voimassa toistaiseksi vai määräajan. Määräaikaisen työsopimuksen osalta on työntekijälle ilmoitettava määräajan pituus joko kalenteriajan mukaan tai muulla olosuhteisiin soveltuvalla tavalla.

Työsuhteen katsotaan alkavan sinä päivänä, jolloin työnantaja työntekijän työhön ottaessaan ilmoittaa työn alkavan ja työntekijä sopimuksen mukaisesti ryhtyy työhön.

Työntekijän työhön ottamisesta on annettava tieto asianomaiselle luottamusmiehelle.

LOMAUTTAMINEN JA PALVELUSSUHTEEN PÄÄTTYMINEN

3 § Lomauttaminen ja palvelussuhteen päätyminen

Lomauttamisen sekä irtisanomisen menettelytapojen sekä irtisanomisajan osalta noudatetaan, mitä niistä on osapuolten välisessä kulloinkin voimassa olevassa irtisanomissuojasopimuksessa sovittu.

Määräaikainen sopimus päättyy sovittun määräajan päätyttyä ilman irtisanomisaikaa.

TYÖAIKA

4 § Työaikamääräykset

1. Soveltamisala

Näitä määräyksiä sovelletaan tämän sopimuksen piirissä olevien työntekijöiden työaikoihin

- 1) toimistotyössä,
- 2) viikkotyössä eli työaikalain (605/96) 6 §:n mukaisessa muussa kuin toimistotyössä ja
- 3) jaksotyössä eli työaikalain 7 §:n mukaisessa työssä.

Tämän sopimuksen työaikamääräyksiin liittyviä korvauksia ja lisiä koskevia määräyksiä ei sovelleta niihin työntekijöihin, joita asemansa perusteella on pidettävä itsenäisessä johtavassa asemassa olevina taikka jotka muutoin työskentelevät sellaisissa olosuhteissa, ettei työnantajan asiaksi voida katsoa valvoa siihen käytetyn ajan järjestelyä.

1a. Eräiden työaikasäännösten soveltaminen

Tämän sopimuksen piirissä oleviin työntekijöihin sovelletaan näiden määräysten lisäksi seuraavia työaikalain säännöksiä, joista ei ole erikseen sovittu näillä määräyksillä tai asianomaista jäsenyritystä koskevalla työ- tai virkaehtosopimuksella: 5 § (varallaoloaika), 7 §:n 1 mom. kohdat 1–11 (luettelo jaksotyöaloista), 8 § (moottoriajoneuvon kuljettajan työaika), 9 §:n 2 mom. (työehtosopimukseen perustuva säännöllinen työaika), 14 §:n 1 ja 3 mom. (poikkeuksellinen säännöllinen työaika), 15 § (lyhennetty työaika), 18 § (työntekijän suostumus), 20 § (aloittamis- ja lopettamistyö), 21 § (häätötyö), 23 §:n 2 ja 3 mom. (yli- ja lisätyökorvaus vapaa-aikana), 24 § (työsopimuksen päätyminen kesken tasoittumisjakson), 26 § (yötyö), 27 § (vuo-

rotyö ja yövuorot jaksotyössä), 28 §:n 1 mom. viimeinen virke ja 3 mom. (päivittäiset lepoajat), 30 § (moottoriajoneuvonkuljettajan vuorokausilepo), 33 §:n 1 mom. (sunnuntaityö), 34 § (työajan tasoittumisjärjestelmä), 35 § (työvuoroluettelo), 36 § (poikkeuslupa), 37 § (työaikakirjanpito) ja 8 luvun erinäiset säännökset (kanneaika, säännösten pakottavuus, nähtävänäpito ja rangaistussäännökset).

Tämä pykälä on luonteeltaan informatiivinen viittaus.

2. Työajaksi luettava aika

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

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

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

3. Säännöllinen työaika

Säännöllinen työaika on

- 1) toimistotyössä 7 tuntia 30 minuuttia vuorokaudessa ja 37 tuntia 30 minuuttia viikossa,
- 2) viikkotyössä 6 tuntia 15 minuuttia – 8 tuntia vuorokaudessa ja 38 tuntia 15 minuuttia viikossa sekä
- 3) jaksotyössä 114 tuntia 45 minuuttia kolmen viikon pituisena ajanjaksona tai 76 tuntia 30 minuuttia kahden viikon pituisena ajanjaksona.

Jaksotyössä säännöllinen työaika saadaan työn tarkoituksenmukaiseksi järjestämiseksi tai työntekijöille epätarkoituksenmukaisten työvuorojen välttämiseksi järjestää myös siten, että työaika on kahden toisiaan seuraavan kolmen viikon ajanjakson aikana tai kolmen toisiaan seuraavan kahden viikon ajanjakson aikana enintään 229 tuntia 30 minuuttia.

Säännöllinen työaika ei saa 2 momentin mukaisissa työaikajärjestelyissä yhdenkään kolmen viikon ajanjakson aikana ylittää 120 tuntia eikä yhdenkään kahden viikon ajanjakson aikana 80 tuntia.

4. Säännöllisen työajan järjestelyt

Keskimääräinen säännöllinen työaika:

Säännöllinen työaika voidaan järjestää keskimääräiseksi edellyttäen, että säännöllinen työaika tasoittuu enintään 26 viikon pituisen ajanjakson aikana

- 1) toimistotyössä keskimäärin 37 tunniksi 30 minuutiksi viikossa ja
- 2) viikkotyössä keskimäärin 38 tunniksi 15 minuutiksi viikossa.

Jaksotyössä säännöllinen työaika voidaan järjestää myös siten, että se on kolmen viikon ajanjakson aikana keskimäärin 114 tuntia 45 minuuttia tai kahden viikon ajanjakson aikana keskimäärin 76 tuntia 30 minuuttia. Ajanjakso, jonka kuluessa säännöllinen työaika tasoittuu sanottuihin keskimääriin voi olla enintään 27 viikkoa.

Jos säännöllinen työaika on edellä mainituilla tavoilla järjestetty keskimääräiseksi, on työtä varten ennakolta laadittava työajan tasoittumisjärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa säännöllinen työaika tasoittuu määrättyyn keskimäärään.

Työajan tilapäinen pidentäminen:

Tämän pykälän 3 kohdan mukainen vuorokautinen säännöllinen työaika voidaan pidentää 10 tuntiin edellyttäen, että viikoittainen säännöllinen työaika enintään kolmen viikon pituisen ajanjakson aikana tasoittuu

- 1) toimistotyössä keskimäärin 37 tunniksi 30 minuutiksi ja
- 2) viikkotyössä keskimäärin 38 tunniksi 15 minuutiksi.

Yrityskohtaisesti sovitaan tämän pykälän mukaisten työaikajärjestelyjen käyttöönotosta.

5. Arkipyhien ja eräiden muiden päivien vaikutus työaikaan

Seuraavat arkipyhät eivät lyhennä työaika:

- juhannuspäivä ja
 - pyhäinpäivä sekä
- lauantaiksi tai sunnuntaiksi sattuvat
- uudenvuodenpäivä,
 - loppiainen,
 - vapunpäivä,
 - itsenäisyyspäivä,
 - joulupäivä ja
 - tapaninpäivä.

Seuraavat arkipyhät lyhentävät työaika:

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

muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuvat

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

Edellä mainitut arkipyhät lyhentävät kukin kyseisen viikon tai työjakson työaika toimistotyössä 7 tunnilla 30 minuutilla sekä viikko- ja jaksotyössä 8 tunnilla 3 ja 4 kohtien mukaisista tuntimääristä.

Helatorstain työaika lyhentävästä vaikutuksesta on sovittu yrityskohtaisissa sopimuksissa.

Työaika näillä viikoilla ja työjaksoissa on pyrittävä lyhentämään edellä mainitulla tavalla.

Mikäli työaika ei ole voitu lyhentää, maksetaan kyseisillä viikoilla tai työjaksoilla lisä- ja ylityökorvausta, siten kuin 13–16 kohdissa on sovittu.

6. Liukuva työaika

Niillä työpaikoilla, joissa sovelletaan viikkotyössä työaikalain 13 §:ssä tarkoitettua liukuvaa työaika, säännöllistä vuorokautista työaika voidaan lyhentää tai pidentää enintään neljä tuntia. Enimmäiskertymä saa tällöin olla enintään 40 tuntia ja tehdyn viikoittaisen säännöllisen työajan tulee tasoitua sopimuksen mukaisen säännöllisen työajan pituiseksi enintään kalenterivuoden aikana.

Toimistotyössä liukuvan työajan käytöstä sovitaan yrityskohtaisesti.

7. Työvuorot ja työvuoroluettelo

Työvuorot:

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

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

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

Työvuoroluettelo:

Luottamusmiehelle on ennen työvuoroluettelon suunniteltua voimaantuloa varattava tilaisuus tutustua työvuoroluetteloon vähintään 10 päivän aikana ja antaa siitä lausuntonsa välittömästi sen jälkeen.

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

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

8. Työvuorokauden ja työviikon alkaminen

Työvuorokausi alkaa klo 07.00.

Työviikko alkaa maanantaina.

Jaksotyössä työjaksolla tarkoitetaan maanantaina klo 0.00 alkavaa ja kolmantena/toisena seuraavana sunnuntaina klo 24.00 päättyvää ajanjaksoa.

9. Päivittäinen lepoaika

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

Yhden tunnin lepoaika voidaan tarvittaessa lyhentää 30 minuutiksi.

Yöaikana sekä vuoro- ja jaksotyössä voidaan järjestää tilaisuus aterioida työn aikana.

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

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

10. Vuorokautinen lepoaika

Työntekijälle on annettava toimistotyössä ja viikkotyössä vähintään 11 tunnin sekä jaksotyössä vähintään 9 tunnin pituinen lepoaika jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana.

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

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

Tilapäinen vuorokausilevosta poikkeaminen on mahdollista työnantajan päätöksellä työaikalain 29 §:n 2 momentin perusteella seuraavissa tapauksissa:

- kun työvuoro muuttuu työaikalain 27 §:n 1 momentissa säädetyllä tavalla,
- jos työtä tehdään useita jaksoja vuorokaudessa,
- jos työpaikka ja asuinpaikka tai hänen eri työpaikkansa ovat kaukana toisistaan,
- kausiluonteisessa työssä ennalta arvaamattoman ruuhkahuipun hoitamiseksi,
- tapaturman tai tapaturmavaaran yhteydessä,
- turvallisuus- ja vartiointityössä tai
- työssä, joka on välttämätöntä toiminnan jatkuvuuden turvaamiseksi.

Edellisessä momentissa tarkoitetuilla perusteilla vuorokausilevosta voidaan poiketa enintään kolmen peräkkäisen vuorokausilevon aikana. Lepoajan tulee kuitenkin olla vähintään 5 tuntia. Työntekijälle on annettava lyhennetyn vuorokausilevon korvaavat lepoajat mahdollisimman nopeasti, viimeistään kuitenkin yhden kuukauden kuluessa.

Vuorokautista lepoaikaa koskevat määräykset eivät koske varallaoloaikana tehtävää työtä tai työaikalain 14 §:ssä tarkoitettua työtä.

11. Viikkolepo

Viikoittainen vapaa-aika:

Sunnuntain ajaksi, tai jollei se ole mahdollista, muuna viikon aikana, työntekijälle on viikkolepona annettava vähintään 35 tuntia kestävä keskeytymätön vapaa-aika.

Keskimääräinen viikoittainen vapaa-aika:

Vapaa-aika voidaan järjestää myös keskimäärin 35 tunniksi viikossa 14 vuorokauden ajanjakson aikana. Vapaa-ajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia viikossa.

Viikoittaisesta vapaa-ajasta poikkeaminen:

Vapaa-ajan antamista koskevista määräyksistä voidaan poiketa seuraavissa tapauksissa:

- 1) jos säännöllinen työaika vuorokaudessa on enintään 3 tuntia,
- 2) työaikalain 21 §:ssä mainitussa hätätyössä,
- 3) jos työn tekninen laatu ei salli joidenkin työntekijöiden täydellistä vapauttamista työstä, tai
- 4) jos työntekijää tarvitaan tilapäisesti työhön hänen vapaa-aikanaan työn säännöllisen kulun ylläpitämiseksi.

Viikkolepokorvaus:

Työntekijälle on korvattava edellä 3 ja 4 alakohdissa tarkoitettuun työhön käytetty aika lyhentämällä hänen säännöllistä työaikaansa yhtä pitkällä ajalla kuin hän ei ole saanut edellä tässä pykälässä tarkoitettua vapaa-aikaa. Työaikaa on lyhennettävä viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työn tekemisestä, jollei siitä työnantajan ja työntekijän kesken toisin sovita. Työntekijän suostumuksella tällainen työ voidaan korvata myös peruspalkan suuruisena rahakorvauksena.

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

Vapaapäivät:

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

JHL ry:n osalta noudatetaan lisäksi seuraavaa:

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

12. Lisä- ja ylityö

Ylityötä on 3 tai 4 kohdan mukaisen säännöllisen vuorokautisen tai viikoittaisen taikka jaksottaisen työajan lisäksi esimiehen määräyksestä tehty työ.

Lisätyötä on esimiehen määräyksestä arkipyhäviikkojen 5 kohdan mukaisen viikoittaisten työaikojen lisäksi tehty työ, siltä osin kuin se ei ole ylityötä.

Edellä 1 momentissa sanotusta poiketen muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuvan uudenvuodenpäivän, itsenäisyyspäivän tai vapunpäivän sisältävällä viikolla tai työjaksossa ylityötä on toimistotyössä 30 tunnin lisäksi ja viikkotyössä 30 tunnin 15 minuutin lisäksi sekä jaksotyössä kolmen viikon pituisena ajanjaksona 106 tunnin 45 minuutin lisäksi tai kahden viikon pituisena ajanjaksona 68 tunnin 30 minuutin lisäksi tehty työ.

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

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

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

13. Ylityökorvaus

Toimistotyössä sekä viikkotyössä maksetaan

1) vuorokautisen ylityön kahdelta ensimmäiseltä työtunnilta 50 prosentilla ja seuraavilta työtunneilta 100 prosentilla korotettu perustuntipalkka; ja

2) viikoittaisen ylityön kahdeksalta ensimmäiseltä työtunnilta ylityökorvauksena 50 prosentilla ja viikon kaikilta seuraavilta työtunneilta, vaikka ne olisivat myös vuorokautista ylityötä, 100 prosentilla korotettu perustuntipalkka.

Vuorokautisen ylityön työtunteja ei oteta mukaan laskettaessa 2 kohdassa tarkoitettua viikoittaista ylityökorvausta.

Jaksotyössä maksetaan ylityön 18 ensimmäiseltä työtunnilta ylityökorvauksena 50 prosentilla ja seuraavilta työtunneilta 100 prosentilla korotettu perustuntipalkka.

Edellä 1 momentin 2 kohdassa ja 3 momentissa sanotusta poiketen muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuvan uudenvuodenpäivän, itsenäisyyspäivän tai vapunpäivän sisältävällä viikolla tai työjaksossa maksetaan toimistotyössä ja viikkotyössä viikoittaisen ylityön 16 ja jaksotyössä ylityön 26 ensimmäiseltä työtunnilta ylityökorvauksena 50 prosentilla korotettu perustuntipalkka.

14. Lisätyökorvaus arkipyhäviikolla

Toimisto-, viikko- ja jaksotyössä maksetaan lisätyötunneilta korvauksena perustuntipalkka.

Lisätyökorvausta ei makseta niiltä työtunneilta, joilta maksetaan ylityökorvausta.

Toimisto- ja viikkotyössä ei vuorokautisia ylityötunteja oteta mukaan laskettaessa lisätyökorvausta.

15. Yli- ja lisätyökorvaus vapaa-aikana

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

16. Sopiminen yli- ja lisätyökorvausvapaiden yhdistämisestä säästövapaaseen

Sopiessaan 43 §:ssä tarkoitetusta säästövapaasta työnantaja ja työntekijä voivat sopia tämän pykälän 13, 14 ja 18 kohdan mukaisen, kulumassa olevalta ja sitä seuraavilta viideltä kalenterivuodelta kertyvän lisä- ja ylityöperusteisen vapaan yhdistämisestä säästövapaaseen.

17. Eräiden ylempien toimihenkilöiden työaikakorvaukset

Liikelaitoksissa noudatettavista eräitä ylempiä johtavassa asemassa olevia työntekijöitä koskevista työaikakorvauksista sovitaan yrityskohtaisesti.

18. Perustuntipalkka

Korvausten ja lisien perusteena oleva perustuntipalkka on toimistotyössä 1/160 sekä viikko- ja jaksotyössä 1/163 kuukausipalkkaisen työntekijän kuukausipalkasta, mukaan lukien kuukausittain säännönmukaisesti toistuvat kiinteät lisät.

Tuntipalkkaisen työntekijän perustuntipalkkana pidetään hänen yksinkertaista tuntipalkkaansa.

19. Iltatyölisä

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

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

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

Huomautus:

Virkasuhteisen henkilön osalta katso liite 1.

20. Yötyölisä

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

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

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

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

Huomautus:

Virkasuhteisen henkilön osalta katso liite 1.

21. Työsuhteisten iltavuorolisä

Kaksi- ja kolmivuorotyössä maksetaan iltavuorolisänä tunnilta 15 prosenttia perustuntipalkasta.

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

22. Työsuhteisten yövuorolisä

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

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

23. Lauantaityökorvaus

Jaksotyössä maksetaan muuna arkilauantaina kuin pääsiäislauantaina klo 06.00–18.00 välisenä aikana tehdystä työstä lauantaityökorvauksena tunnilta 25 prosenttia perustuntipalkasta. Jos lauantaityökorvaukseen oikeuttava työ on samalla yli- tai hätätyötä, siitä on lisäksi suoritettava ylityökorvaus laskettuna perustuntipalkasta.

Edellä 1 momentissa tarkoitettua lauantaityökorvausta voidaan suorittaa myös niille viikkotyöajan alaisille työntekijöille, jotka noudattavat jaksotyöaikaa rinnastettavaa työaikaa.

Lauantaityökorvausta ei makseta ajalta, jolta maksetaan sunnuntaityö- tai aattopäivänkorvausta eikä myöskään mikäli muu työvuoro kuin lauantaityövuoro tai osa siitä on sisäänteon tai muun siihen rinnastettavan työaikajärjestelyn vuoksi siirretty lauantaiksi.

24. Sunnuntaityökorvaus

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

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

25. Aattopäivänlisä

Pääsiäislauantaina sekä juhannus- tai jouluaattona klo 00.00–18.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan aattopäivälisänä tunnilta perustuntipalkkaa vastaava lisä. Jos aattopäivälisään oikeuttava työ on samalla yli- tai hätätyötä, siitä on lisäksi suoritettava ylityökorvaus laskettuna perustuntipalkasta.

26. Hälytysluonteinen työ

Hälytysluonteisella työllä tarkoitetaan työtä, johon työntekijä ennalta arvaamattomasta syystä asianomaisen esimiehen määräyksestä kutsutaan vapaa-aikanaan hänen jo poistuttuaan työpaikalta. Kutsun hälytysluonteiseen työhön pitää tulla yllättäen ja perustua ennalta arvaamattomaan tilanteeseen. Jos työntekijä on määrätty olemaan varalla tai päivystyksessä tai jos hänelle on etukäteen ilmoitettu tällaisesta työstä tai kun kysymyksessä on työaikalain 21 §:ssä tarkoitettu hätätyö, ei kysymyksessä ole hälytysluonteinen työ.

Jos viikko- tai jaksotyöajan alainen työsuhteinen työntekijä kutsutaan työhön säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan hänelle tällaiseen hälytysluonteiseen työhön valmistautumiseen kuluvalta ajalta yhden tunnin palkkaa vastaava korvaus. Sama korvaus suoritetaan työntekijälle hälytysluonteisen työn päätyttyä peseytymiseen yms. kuluvalta ajalta, mikäli työ päättyy aamulla ennen klo 06.00, eikä työntekijä välittömästi jatka varsinaista työtään.

Hälytysluonteisesta työstä maksetaan viikko- ja jaksotyöajan alaiselle työsuhteiselle työntekijälle työajalta, kuitenkin vähintään yhdeltä tunnilta, palkka mahdollisine ylityökorvauksineen. Jos kutsu työhön annetaan klo 18.00–06.00 välisenä aikana tai työtuntijärjestelmän mukaisena vapaapäivänä, maksetaan työajalta heti 100 %:lla korotettu palkka, kuitenkin enintään aamulla klo 06.00 saakka. Hälytysluonteisen työn tunneilta ei makseta iltai- tai yötyökorvausta.

Huomautus:

Virkasuhteisen henkilön osalta katso liite 1.

27. Liukuva työaika työaikakorvausten laskennassa

Jos työntekijä noudattaa liukuvaa työaikaa, ei hänen omasta aloitteestaan liukumaraajojen puitteissa yrityksen aukioloajan ulkopuolella tai virkistystaustoa lyhentäen työskentelemäänsä aikaa oteta mukaan laskettaessa korvauksiin tai lisiin oikeuttavaa aikaa. Työskentely tällaisena liukuma-aikana otetaan huomioon laskettaessa korvauksiin ja lisiin oikeuttavaa aikaa vain, jos työskentely perustuu asianmukaiseen määräykseen.

28. Eräät työsuhteisia tuntipalkkaisia työntekijöitä koskevat korvausjärjestelyt

Viikko- ja jaksotyössä tunti- ja urakkapalkkaiselle työntekijälle maksetaan mahdollisen työpalkan lisäksi säännöllistä työaikaa vastaava keskituntiansion mukainen erillinen korvaus helatorstailta, toisen pääsiäispäivän ja muuksi päiväksi kuin lauantaiksi tai sunnuntaiksi sattuvan tapaninpäivän

jälkeiseltä lauantapäivältä sekä muuksi päiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaksi sattavalta loppiaispäivältä.

Keskituntiansio lasketaan edellisen tilikauden perusteella, ellei yrityskohtaisesti ole keskituntiansion laskemisesta toisin sovittu.

Viikkotyössä muulle kuin keskeytymätöntä kolmivuorotyötä tekeväälle maksetaan työpalkan lisäksi erillisenä korvauksena 50 % yksinkertaisesta tuntipalkasta pääsiäislauantaina ja juhannusaattona tehdystä työstä, joka ei ole ylityötä, edellyttäen, että asianomaisen viikoittainen työaika ylittää tällöin 30 tuntia 15 minuuttia.

Tässä pykälässä tarkoitetuilla korvausjärjestelyillä ei muuteta ylityökorvauksen laskentaperusteita.

29. Varallaolo

Vapaamuotoisesta varallaolosta voidaan sopia yrityskohtaisesti erikseen.

PALKKA JA PALKANMAKSU

5 § Oikeus palkkaukseen

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

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

Työntekijälle ei makseta palkkaa sen kalenterikuukauden jälkeiseltä ajalta, jonka alusta hänelle maksetaan valtion eläkelain (280/66) tai jonkin muun eläkelain mukainen työkyvyttömyyseläke.

6 § Palkanmaksu

Kuukausipalkkaiselle työsuhteiselle työntekijälle palkka maksetaan kerran kuukaudessa kuukauden viimeisenä päivänä ja tunti- ja urakkapalkkaiselle kaksi kertaa kuukaudessa kuukauden viimeisenä päivänä ja seuraavan kuukauden 15. päivänä jälkikäteen.

Huomautus:
Virkasuhteisen henkilön osalta katso liite 1.

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

Palkka maksetaan työntekijän ilmoittamaan rahalaitokseen.

Työsuhteen päättyessä palkka maksetaan normaaleina palkanmaksupäivinä.

7 § Osa-ajan palkka ja palkaton poissaolo

Laskettaessa kuukausipalkkaisen työntekijän osa-ajan palkkaa tai vähennettäessä palkkaa palkattoman poissaolon ajalta, lasketaan työpäivän ja työtunnin palkka jakamalla kuukausipalkka kyseisessä kuukaudessa olevien työpäivien tai työtuntien lukumäärällä, ellei yrityskohtaisessa työehtosopimuksessa toisin sovita. Työosuudelle kohdistuva palkka lasketaan näin saadun tunti- tai päiväpalkan perusteella.

Tuntipalkkaisen työntekijän osalta maksetaan vajaan kalenterikuukauden palkka tehtyjen työtuntien perusteella.

8 § Palkkausjärjestelmä

Yrityksissä voidaan soveltaa kannustavaa palkkausjärjestelmää, joka muodostuu tehtävän vaativuuteen perustuvasta palkanosasta sekä työsuoritukseen perustuvasta henkilökohtaisesta palkanosasta.

Palkkausjärjestelmään voi kuulua myös yrityskohtaisesti päätettävä tulospalkkaus.

Yrityksissä sovellettava yrityskohtainen palkkausjärjestelmä ja palkkausperusteet sovitaan yrityksissä erikseen.

KUSTANNUSTEN KORVAUS

9 § Matka- ja muuttokustannusten korvaaminen

Matkakustannusten korvaamisesta ja muuttokustannusten korvaamisesta tehdyt sopimukset ovat erillisinä liitteinä 2 ja 3.

POISSAOLOT JA TERVEYDENHUOLTO

10 § Poissaoloajan palkka

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

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

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

SAIRAUSPOISSAOLOT

11 § Oikeus sairauslomaan

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

11 a § Osa-aikainen sairauspoissaolo

Tämän sopimuksen piirissä olevien työntekijöiden osa-aikaisesta sairauspoissaolosta on voimassa mitä työehtosopimuksen 2 luvun 11 a §:ssä säädetään.

12 § Työntekijän palkka sairausloman ajalta

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

Työsuhteen yhdenjaksoinen kesto-aika	Palkallisen ajanjakson pituus
• 1 kuukausi mutta alle 3 vuotta	28 päivää
• 3 vuotta mutta alle 5 vuotta	35 päivää
• 5 vuotta mutta alle 10 vuotta	42 päivää
• 10 vuotta tai kauemmin	56 päivää

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

Jos työkyvyttömyys saman sairauden vuoksi alkaa uudelleen 30 päivän kuluessa viimeisestä sairausajan päivästä, työntekijällä ei ole oikeutta uuteen 1 momentin mukaiseen sairausajanpalkan ajanjaksoon, vaan sairausajan palkka suoritetaan yhteensä enintään 1 momentissa mainitulta ajanjaksolta. Määrittely sen suhteen, onko kyseessä sama vai eri sairaus, tapahtuu Kelan tekemän ratkaisun perusteella.

13 § Työntekijän sairausajan palkan perusteet

Viikko- ja kuukausipalkkaisen työntekijän 10 §:n mukaista palkkaa ei vähennetä sairausloman ajalta siltä osin kun hänellä on oikeus täyteen palkkaan.

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

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

14 § Terveydenhuoltokulujen korvaus

Yleistä

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

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

Korvattavuuden yleiset edellytykset

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

Sairaanhoito

Työnantajan kustannettavaan sairaanhoitoon kuuluu:

- 1) Yleislääkäritasoinen avosairaanhoito, joka käsittää lääkärin antaman hoidon, hänen suorittamansa mahdollisen sairauden toteamiseksi tai hoidon määrittelemiseksi tarpeellisen tutkimuksen sekä hänen määräämänsä tarvittavat laboratorio- ja röntgentutkimukset, radiologiset tutkimukset ja muut vastaavat tutkimukset.
- 2) Erikoislääkärin tutkimus sillä edellytyksellä, että erikoislääkäri toimii työpaikan työterveyslääkärin toimeksiannosta lausunnon antajana työntekijän sairauden toteamiseksi ja hoidon määrittelemiseksi hoitovastuun säilyessä työterveyslääkärillä.
- 3) Työterveyslääkärin määräämä fysikaalinen hoito ja siihen liittyvä tarpeellinen esikäsittely, mikäli hoidon antaa fysioterapeutti tai hoito annetaan fysikaalista hoitoa antamaan hyväksytyssä lääketieteellisessä hoitolaitoksessa.
- 4) Lääkärin todistuksen tai lausunnon laatiminen sairaudesta johtuvan työkyvyttömyyden osoittamiseksi, sairausvakuutuslain nojalla kokonaan korvattavien lääkkeiden saamiseksi, kuntoutuksen tarpeellisuuden osoittamiseksi sekä työkyvyttömyyseläkkeen ja yksilöllisen varhaiseläkkeen hakemiseksi.

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

15 § Erinäisiä määräyksiä

Mitä edellä 12–13 §:ssä on todettu, sovelletaan myös, milloin työntekijän ei voida 11 §:ssä tarkoitetusta syystä sallia hoitaa hänen palvelussuhteeseensa kuuluvia tehtäviä taikka milloin työntekijä on tartuntatautilain (583/86) 16 §:n mukaisesti määrätty olemaan poissa ansiotyöstä tai sanottun lain 17 §:n nojalla eristetty, sekä tapauksessa, jolloin päihdeongelmainen työntekijä on hakeutunut vapaaehtoisesti laitoshoitoon sovittuaan tällaisesta hoidosta työnantajan kanssa.

LAPSEN SYNTYMÄÄN JA HOITON LIITTYVÄT POISSAOLOT

16 § Oikeus äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaaseen sekä hoitovapaaseen

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

17 § Äitiysvapaan ja isyysvapaan palkallisuus

Lapsen äidille maksetaan edellä 13 §:ssä määritellyllä tavalla laskettu palkka äitiysvapaan alusta lukien ajalta, johon sisältyy 72 arkipäivää edellyttäen, että hänellä muuten olisi oikeus saada vastaavalta ajalta palkkaa.

Lapsen äidin kanssa samassa taloudessa asuvalle isälle maksetaan edellä 13 §:ssä määritellyllä tavalla laskettu palkka isyysvapaan alusta lukien ajalta, johon sisältyy 6 arkipäivää edellyttäen, että hänellä muuten olisi oikeus saada vastaavalta ajalta palkkaa.

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

18 § Tilapäisen hoitovapaan palkallisuus

Työntekijälle maksetaan alle 10-vuotiaan tai vammaisen lapsensa tai muun hänen kodissaan pysyvästi asuvan alle 10-vuotiaan tai vammaisen lapsen äkillisesti sairastuessa tilapäisen hoitovapaan ajalta (TSL 4:6 § enint. 4 työp.), kuitenkin enintään kolmelta työpäivältä, 13 §:n mukainen palkka.

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

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

SAIRAUTEEN SEKÄ LAPSEN SYNTYMÄÄN JA HOITON LIITTYVÄT ERITYISMÄÄRÄYKSET

19 § Päivärahan siirtyminen työnantajalle

Työntekijän oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen päivä-, äitiys- tai isyysrahaan siirtyy sairausloman, äitiys- tai isyysvapaan ajalta työnantajalle siltä osin kuin päivä-, äitiys- tai isyysrahan määrä ei ylitä hänen samalta ajalta saamaansa palkan määrää.

Työntekijä, jolle maksetaan tämän sopimuksen mukaisesti palkkaa sairausloman, äitiys- tai isyysvapaan ajalta, on velvollinen noudattamaan niitä määräyksiä ja ohjeita, joita annetaan sairausvakuutuslain mukaan työnantajalle suoritettavan päivä-, äitiys- tai isyysrahan hakemista varten.

Jos työntekijä laiminlyö edellisessä momentissa tarkoitettujen määräysten ja ohjeiden noudattamisen, voidaan hänelle maksaa sairausloman, äitiys- tai isyysvapaan ajalta palkkaa vähennettynä sairausvakuutuslain mukaisen päivä-, äitiys- tai isyysrahan määrällä.

Tässä pykälässä olevia määräyksiä sovelletaan myös 15 §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa.

20 § Työntekijän vilpillisyys

Jos työntekijä on vilpillisesti tai törkeästi tuottamuksesta ilmoittanut väärin tai salannut jonkin seikan, joka voi vaikuttaa näiden sopimusmääräysten mukaisen etuuden saamiseen tai suuruuteen, taikka jos hän itse tai toisen avulla on tarkoituksellisesti aiheuttanut sairauden, vian tai vamman taikka estänyt sen parantumisen taikka hänen törkeä huolimattomuutensa on olennaisesti myötävaikuttanut sairauden syntymiseen, voidaan hänelle tämän sopimuksen mukaan kuuluva etuus evätä tai alentaa.

ERÄÄT MUUT POISSAOLOT

21 § Poissaolo pakottavista perhesyistä

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

22 § Opintovapaa

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

23 § Palkka opintojen, harjoittelun tai muualla työskentelyn ajalta

Työntekijälle, jolle on myönnetty vapautusta tehtävistään opintoja, harjoittelua tai muualla työskentelyä varten, voidaan asianomaisen yrityksen harkinnan mukaan maksaa 10 §:n mukainen palkka joko osaksi tai kokonaan tai tehtävistä maksettavien palkkojen erotus, milloin opinnot, harjoittelu tai muualla työskentely ovat omiaan edistämään yrityksen tehtävien suorittamista.

24 § Merkkipäivät ja lähiomaisiin liittyvät poissaolot

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

Työntekijälle myönnetään työpäiväksi sattunut edellä 1 momentissa tarkoitettu merkki- ja muu päivä palkalliseksi vapaapäiväksi, milloin se työntekijän tehtävien luonne huomioon ottaen on mahdollista. Poissaolopäivältä maksetaan 10 §:n mukainen palkka.

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

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

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

25 § Koulutukseen liittyvät korvaukset

Työnantajan antaman tai hankkiman koulutuksen tai yhteisen koulutuksen sekä Ay-koulutuksen osalta maksettavista korvauksista on määräykset osapuolten välisessä yleissopimuksessa.

26 § Maanpuolustus ja kriisivalmennus

Työntekijälle, joka on kutsuttu reservin kertausharjoitukseen, maanpuolustuskurssille tai pelastuslain (379/2011) 10 luvun 67 §:n nojalla väestönsuojelukoulutukseen, maksetaan tämän sopimuksen 10 §:n mukainen palkka vähennettynä reserviläispalkalla tai sitä vastaavalla korvauksella.

Mikäli reservin kertausharjoitukseen kutsutulle ei makseta asevelvollisuuslain (1438/2007) 11 luvun 102 §:n nojalla reserviläispalkkaa, ei hänelle makseta myöskään edellä tarkoitettua palkkaa.

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

27 § AY-kokoukset

Työntekijälle voidaan, milloin se yrityksen toiminnan kannalta on mahdollista, myöntää palkallinen vapautus työstä kokouspäivien ajaksi hänen osallistuessaan AKAVA ry:n, Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry:n, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön SAK ry:n, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry:n, Palkansaajajärjestö Pardia ry:n sekä Tekniikan ja Tiedon Toimihenkilöt TTT ry:n ylimpien päättävien elinten kokouksiin, jollaisiksi katsotaan edustajakokous, valtuusto ja hallitus tai niitä vastaavat elimet, sekä yrityskohtaisen virka- ja työehtosopimuksen osapuolena olevan järjestön liitto- tai edustajakokoukseen tai mikäli sellaista toimielintä ei ole, valtuuston, edustajiston tai vastaavan toimielimen kokoukseen silloin kun niissä käsitellään työ- ja virkaehtosopimusasioita. Maksettava palkka määräytyy 10 §:n mukaisesti.

ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

28 § Muu poissaolo

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

29 § Estyminen hakemasta työstä vapautusta

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

30 § Kunnallisen luottamustoimen tai käräjäoikeuden lautamiestehtävän hoitaminen

Työntekijälle, joka on estynyt hoitamasta tehtäviään tilapäisesti kunnallisen luottamustoimen tai käräjäoikeuden lautamiestehtävän hoitamisen vuoksi, ei tältä ajalta makseta palkkaa.

VUOSILOMA JA LOMARAHA

Yleiset säännökset

31 § Soveltamisala

Liikelaitosten palveluksessa olevien työntekijöiden vuosilomiin sovelletaan vuosilomalakia (162/2005) osana tätä työehtosopimusta, jollei jäljempänä tässä sopimuksessa ole toisin sovittu.

Osakeyhtiöiden työntekijöiden vuosilomaan sovelletaan osana tätä työehtosopimusta vuosilomalakia (162/2005) sekä lisäksi sitä, mitä osakeyhtiössä työnantajan ja asianomaisten henkilöstöjärjestöjen kesken vuosilomasta ja vuosilomapalkasta on sovittu.

32 § Määritelmiä

Sen lisäksi mitä vuosilomalain 4 §:ssä säädetään tässä sopimuksessa

- 1) lomavuosi on kalenterivuosi, jonka aikana lomanmääräytymisvuosi päättyy;
- 2) vuosilomalain 4 §:n 2) kohdassa tarkoitettu lomakausi on 1.6. alkava ja 30.9. päättyvä ajanjakso;
- 3) Lomapäivä on arkipäivä. Arkipäiväksi ei tätä sopimusta sovellettaessa lueta arkilauantaita, sunnuntaita, kirkollisia juhlapäiviä, jouluaattoa, juhannusaattoa, itsenäisyyspäivää eikä vapunpäivää.

Vuosiloman pituus

33 § Vuosiloman pituus

Työntekijä saa vuosilomaa vuosilomalain 5 §:n 1 ja 3 momenttien mukaisesti joko taulukon A (alle 1 vuosi) tai taulukon B (vähintään 1 vuosi) mukaan. Jos kuitenkin työntekijällä ennen loman alkamista on vuosilomaan oikeuttavaa palvelusaikaa yhteensä vähintään 15 vuotta, hän saa vuosilomaa taulukon C mukaan.

Taulukko A

Kun työntekijän työsuhde on lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä jatkunut yhdenjaksoisesti alle vuoden, vuosilomaa ansaitaan kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta seuraavan taulukon mukaan.

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

Taulukko B

Kun työntekijän työsuhde on lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään yhden vuoden, vuosilomaa ansaitaan kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta seuraavan taulukon mukaan.

Täysiä lomanmääräytymis-kuukausia	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Vuosilomapäivät	3	5	7	10	13	16	19	21	24	26	28	30

Taulukko C

Kun työntekijällä ennen loman alkamista on vuosilomaan oikeuttavaa palvelusaikaa yhteensä vähintään 15 vuotta, vuosilomaa ansaitaan kultakin täydeltä lomanmääräytymiskaudelta seuraavan taulukon mukaan.

Täysiä lomanmääräytymis-kuukausia	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Vuosilomapäivät	3	5	8	10	13	15	22	25	28	31	34	38

Jos työntekijä ennen lomavuoden päättymistä saavuttaa tämän pykälän 1 momentin toisen virkkeen mukaisen pidempään lomaan oikeuttavan palvelusajan, hän saa aikaisemmin pitämästään lomasta huolimatta tästä johtuvan loman pidennyksen. Loman pidennys on pidettävä ennen seuraavan vuoden kesäkuun 1 päivää.

Mikäli työntekijä saavuttaa ennen palvelussuhteen päättymistä palvelusajat, jotka oikeuttavat tämän pykälän 1 momentissa tarkoitettujen taulukoiden B tai C mukaiseen lomaan, hän saa työsopimussuhteen päättyessä kulumassa olevalta lomanmääräytymisvuodelta vuosilomaa tai lomakorvausta kuten kyseisessä momentissa on sanottu.

34 § Työssäolon veroinen aika

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

1) sairauden tai tapaturman vuoksi myönnetyn palkallisen työstä vapautuksen aikana. Mikäli palkallisten sairauslomapäivien määrä ei täytä vuosilomalain 7 §:n 2 momentin 2 kohdassa säädettyä 75 työpäivää lomanmääräytymisvuodessa, pidetään lomanmääräytymisvuoden alusta lukien myös palkattomia sairauslomapäiviä työssäolon veroisina päivinä siihen määrään asti, että vuosilomalain määräys toteutuu;

2) reservin harjoituksen tai ylimääräisen palveluksen tai siviilipalveluslaissa tarkoitetun täydennyspalveluksen takia tai määrättynä maanpuolustuskursseille, väestönsuojelukoulutukseen tai -palvelukseen tai vapautettuna työstä palvelua varten suomalaisessa valvontajoukossa tai koulutettavana edellä mainittua tai valmiusjoukkoa varten Suomessa tai Punaisen Ristin palveluksessa komennettuna katastrofiaputehtäviin;

3) palkalliseen ammattiyhdistyskoulutukseen myönnetyn työstä vapautuksen takia, kuitenkin enintään 30 päivää koulutustilaisuutta kohti;

4) kuntoutuksen takia siltä osin kuin sen ajalta on maksettu kuntoutusrahaa.

Työssäolopäivien veroisina päivinä pidetään myös

1) niitä työpäiviä, joina työntekijä on ollut pois työstä kunnanvaltuuston tai -hallituksen tai valtiollisia taikka kunnallisia vaaleja varten lain mukaan asetun vaalilautakunnan tai vaalitoimikunnan kokouksen, asevelvollisuuslaissa (1438/2007) tarkoitetun kutsuntapäivän, 50- tai 60-vuotispäivän, oman hääpäivän, läheisen omaisen hautauspäivän taikka perheenjäsenen äkillisen sairastumisen tai kuolemantapauksen vuoksi myönnetyn palkallisen vapautuksen aikana;

2) niitä työpäiviä, joiksi työntekijälle on annettu vapautusta työstä oman ammattiliittonsa liittokokoukseen, liittovaltuustoon, liittotoimikunnan tai näitä vastaavan hallintoelimen kokoukseen osallistumista varten; sekä

3) niitä työpäiviä, joiksi työntekijälle on annettu vapautusta työstä hänen osallistuessaan työehtosopimukseen osallisen järjestönsä tai sen yläjärjestöjen ylimpien päättävien elinten kokouksiin, milloin niissä käsitellään työehtosopimusasioita.

35 § Vuosilomaan oikeuttava palvelusaika

Tämän sopimuksen 33 §:n 1 momentin toisessa virkkeessä edellytettyä 15 vuoden palvelusaikaa laskettaessa otetaan huomioon tässä pykälässä mainitut ajat.

Vuosilomaan oikeuttavaa on seuraava päätoiminen palvelusaika:

1) nykyisen työnantajan palvelus;

2) palvelus muun työnantajan palveluksessa tehtävissä, joista on olennaisista hyötyä työntekijän tehtävien suorittamisessa, kuitenkin yhteensä enintään 8 vuotta;

3) varusmiespalvelus ja aseellisesta palveluksesta vapautettuna suoritettu aseeton palvelus sekä siviilipalvelusaika, siltä osin kuin se ei ylitä 240 päivän palvelusaikaa;

4) ajat, jotka on mainittu tämän sopimuksen 34 §:ssä sekä myös muut kuin 34 §:ssä tarkoitetut työstä vapautukset, jos kyseessä olevalta ajalta on suoritettu palkkaa.

36 § Vuosilomaan oikeuttavan palvelusajan laskeminen

Vuosilomaan oikeuttavaa palvelusaikaa laskettaessa otetaan huomioon ne kalenterikuukaudet, joiden aikana työntekijä on ollut työssä vähintään 14 päivänä.

Päätoimiseksi katsotaan sellainen työ, jossa työaika on keskimäärin vähintään 20 tuntia viikossa.

Mikäli päätoimisuuden edellytys ei jonkin osa-aikaisen palvelussuhteen osalta täyty, luetaan osa-aikatyöstä vuosilomaan oikeuttavaksi ajaksi se osuus, joka vastaa osa-aikatyön suhteellista osuutta kyseistä tehtävää vastaavan kokoaikaisen tehtävän säännöllisestä työajasta.

Vuosilomapalkka ja lomakorvaus

37 § Vuosilomapalkan maksaminen

Työntekijälle maksetaan vuosilomapalkka tavanmukaisesti noudatettavana palkanmaksupäivänä.

38 § Kuukausipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka ja lomakorvaus sekä vuosilomalisä

Kuukausipalkkaisella työntekijällä on oikeus saada sovittu palkkansa loman ajalta.

Kuukausipalkkaisen työntekijän vuosilomakorvaus on pitämättä jäänyttä vuosilomapäivää kohti 1/21 kuukausipalkasta.

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

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

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

39 § Tunti- ja urakkapalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka ja lomakorvaus sekä lomaraha

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

Vuosilomapalkka ja lomakorvaus sekä lomaraha saadaan alla olevia taulukoita A, B ja C käytettäessä kertomalla 1 momentissa tarkoitettu keskituntiansio lomaan oikeuttavien kuukausien lukumäärän perusteella lasketuilla asianomaisilla kertoimilla.

Taulukko A

Käytetään, milloin asianomaisella on oikeus tämän työehtosopimuksen 33 §:n 1 momentin ensimmäisessä virkkeessä tarkoitettun taulukon A mukaiseen lomaan lomanmääräytymiskuukautta kohden.

Lomaan oikeuttavien kuukausien lukumäärä	Lomapäivien lukumäärä	Lomapalkka- kerroin	Lomarahaa- kerroin
1	2	16,00	8,00
2	4	31,00	15,50
3	6	51,92	22,25
4	8	64,80	28,80
5	10	86,40	36,00
6	13	108,00	43,20
7	15	130,63	50,80
8	17	145,00	58,00
9	19	160,36	65,60
10	21	183,00	73,20
11	23	199,31	81,20
12	25	241,00	96,40

Taulukko B

Käytetään, milloin asianomaisella on oikeus tämän työehtosopimuksen 33 §:n 1 momentin ensimmäisessä virkkeessä tarkoitetun taulukon B mukaiseen lomaan lomanmääräytymiskuukautta kohden.

Lomaan oikeuttavien kuukausien lukumäärä	Lomapäivien lukumäärä	Lomapalkka- kerroin	Lomaraha- kerroin
1	3	23,41	11,71
2	5	45,58	18,99
3	7	65,76	29,23
4	10	82,78	35,64
5	13	108,83	46,56
6	16	126,72	53,98
7	19	153,27	65,08
8	21	171,51	72,66
9	24	198,54	83,95
10	26	217,15	91,69
11	28	244,64	103,17
12	30	263,60	111,06

Taulukko C

Käytetään, milloin asianomaisella on oikeus tämän työehtosopimuksen 33 §:n 1 momentin toisessa virkkeessä tarkoitetun taulukon C mukaiseen lomaan lomanmääräytymiskuukautta kohden.

Lomaan oikeuttavien kuukausien lukumäärä	Lomapäivien lukumäärä	Lomapalkka- kerroin	Lomaraha- kerroin
1	3	23,41	11,71
2	5	45,57	22,79
3	8	65,76	32,88
4	10	85,53	42,77
5	13	107,43	53,72
6	15	129,54	64,77
7	22	188,02	75,93
8	25	210,71	87,19
9	28	233,61	98,56
10	31	256,71	110,02
11	34	280,03	121,59
12	38	333,16	133,27

Osa-aikatyötä tekevän tunti- ja urakkapalkkaisen työntekijän vuosilomapalkka ja lomakorvaus sekä lomaraha

Mikäli lomanmääräytymisvuoden aikana säännöllinen vuorokautinen työaika on ollut lyhyempi kuin vastaavaa täyttä työaikaä tehtäessä, lasketaan vuosilomapalkka ja lomakorvaus sekä lomarahat kuitenkin kertomalla vastaavasti keskituntiansio luvulla, joka saadaan kun edellä tässä pykälässä taulukoissa a-c olevat lomaoikeutta vastaavat kertoimet kerrotaan viikon säännöllisten työtuntien lukumäärän ja luvun 38 tuntia 15 minuuttia osamäärällä.

40 § Prosenttiperusteinen vuosilomapalkka ja vapaan ajalta maksettava lomakorvaus

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

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

Vuosiloman antaminen

41 § Vuosiloman antamisajankohta

Sen lisäksi mitä vuosilomalain 20 §:ssä on säädetty, noudatetaan vuosiloman antamisessa mitä tässä pykälässä on sovittu.

Vuosiloma annetaan työnantajan määräämänä aikana lomakautena, joka on kesäkuun 1 päivän ja syyskuun 30 päivän välinen aika.

Se osa ansaitusta lomasta, joka ylittää 20 lomapäivää annetaan työnantajan määräämänä aikana lomakauden jälkeen ennen seuraavan vuoden kesäkuun 1 päivää.

42 § Vuosiloman jakamisesta ja ajankohdasta sopiminen

Sen lisäksi mitä vuosilomalain 21 §:ssä on säädetty, noudatetaan vuosiloman antamisessa mitä tässä pykälässä on sovittu.

Työnantaja ja työntekijä saavat sopia, että työntekijä pitää 10 lomapäivää ylittävän loman osan yhdessä tai useammassa jaksossa.

Työnantaja ja työntekijä saavat sopia vuosiloman sijoittamisesta ajanjaksolle, joka alkaa sen kalenterivuoden alusta, jolle lomakausi sijoittuu, ja joka päättyy seuraavana vuonna ennen kesäkuun 1 päivää. Lisäksi saadaan sopia 10 lomapäivää ylittävän lomanosan pitämisestä viimeistään vuoden kuluessa lomakauden päättymisestä.

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

Jos työntekijän työsuhde päättyy ennen kuin työntekijällä on vuosilomalain 20 §:n mukaan oikeus pitää vuosilomaa, työnantaja ja työntekijä saavat sopia työsuhteen päättymiseen mennessä ansaittavan vuosiloman pitämisestä työsuhteen kestäessä.

43 § Vuosilomapäivien kuluminen

Osa-aikatyössä, jossa työtä tehdään muutoin kuin säännöllisesti päivittäin lyhennettynä työaikana, ja työntekijä on lomalla kaikki tasoitusjaksoon sisältyvät työpäivät, kuluu lomapäiviä tasoitusjaksoon sisältyvien lomapäivien kuluttavien arkipäivien lukumäärä.

44 § Vuosiloman siirtäminen työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi

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

45 § Vuosiloman säästäminen

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

Säästää voidaan joko osittain tai kokonaan 33 §:n 1 momentin ensimmäisen virkkeen mukaan määräytyvästä vuosilomasta 15 päivää ylittävä osa ja toisen virkkeen mukaan määräytyvästä vuosilomasta 20 päivää ylittävä osa.

Säästövapaa annetaan työnantajan ja työntekijän tarkemmin sopimina ajankohtina viimeistään viiden vuoden kuluessa sen lomavuoden päättymisestä, jonka varsinaisesta vuosilomasta säästövapaa oli säästetty.

Erinäiset säännökset

46 § Vuosilomaoikeuden siirtämistä koskevat määräykset

Mikäli työntekijä siirtyy Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n (entinen Liikenne- ja Erityisalojen Työnantajat ry) jäsenyrityksestä muun yrityksen palvelukseen taikka palvelussuhteesta toiseen, eikä hänelle ole suostumuksensa mukaisesti suoritettu lomakorvausta siirtymistä edeltäneeltä palvelusajalta, saadaan, mikäli asianomainen sitä pyytää ja asianomaiset työnantajat siihen suostuvat, saamatta jäänyt loma tai loman osa siirtää siirtymisajankohdan jälkeen pidettäväksi.

Siirrettyyn lomaan tai loman osaan nähden noudatetaan sen palvelussuhteen perusteella määräytyviä säännöksiä ja määräyksiä, jossa asianomainen on loman tai sen osan alkaessa.

47 § Lomaraha

Lomarahaan sovelletaan jäljempänä olevia määräyksiä, jollei yrityskohtaisesti ole toisin sovittu:

Lomarahahan määräytyminen

Työntekijälle maksetaan lomaraha niiltä lomapäiviltä, jotka hän on ansainnut edellisenä lomanmääräytymisvuonna.

Kuukausipalkkaisen työntekijän lomaraha määräytyy sen tehtävän mukaan, jossa asianomainen on kesäkuun viimeisenä päivänä. Jos asianomainen on työstä vapaana kesäkuussa, määräytyy lomaraha sen tehtävän palkan mukaan, joka hänelle olisi maksettu, jos hän olisi ollut työssä. Jäljempänä 6 ja 7 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa lomaraha määräytyy vastaavasti ero- tai siirtymähetken tehtävän palkan mukaan.

Kuukausipalkkaisen työntekijän lomaraha on tämän sopimuksen 33 §:ssä olevan taulukon A tarkoittamassa tapauksessa 4 prosenttia, taulukon B tarkoittamassa tapauksessa 5 prosenttia ja taulukon C tarkoittamassa tapauksessa 6 prosenttia lomarahahan maksukuukautta edeltävän kuukauden kuukausipalkasta kerrottuna täysien lomanmääräytymiskuukausien lukumäärällä.

Tunti- ja urakkapalkkaisen työntekijän, joka sopimuksensa mukaan työskentelee vähintään 14 päivänä kuukaudessa, lomarahasta on määräykset tämän sopimuksen 39 §:ssä.

Lomaraha maksetaan heinäkuussa. Jäljempänä 6 ja 7 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa lomaraha maksetaan siirtymisajankohdan tai palvelussuhteen päättymisajankohdan palkanmaksun yhteydessä.

Palvelussuhteen päättyessä maksetaan lomaraha kaikkia niitä lomapäiviä vastaavalta osalta, jotka työntekijä on ansainnut palvelussuhteen päättymishetkeen mennessä ja joilta hän ei ole saanut lomarahaa.

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

Jos työntekijä saavuttaa ennen lomavuoden loppua oikeuden tämän sopimuksen 33 §:n 2 momentin mukaiseen pidempään lomaan, hänellä on oikeus lomarahaan myös näiden päivien osalta.

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

Lomarahan vaihtaminen vapaaksi

Työntekijällä on oikeus sovittuaan siitä työnantajan kanssa vaihtaa lomaraha palkalliseksi vapautukseksi työstä. Palkallista vapaata myönnetään siten, että lomarahasta vähennetään 4,4 prosenttia kuukausipalkasta kutakin vapaana annettavaa työpäivää kohti. Tunti- ja urakkapalkkaisen työntekijän osalta tässä momentissa tarkoitettu kuukausipalkka saadaan kertomalla tämän sopimuksen 39 §:n 1 momentissa tarkoitettu keskituntiansio luvulla 163. Lomaraha voidaan vaihtaa palkalliseksi vapaaksi myös noudattaen muuta työnantajan kanssa sovittua järjestelmää edellyttäen, että siitä on yrityskohtaisesti sopijapuolten kesken sovittu. Lomaraha on vaihdettava vapaaksi siten, että vapaata muodostuu täysiä päiviä.

Lomarahaa koskevat erityismääräykset

Yrityskohtaisella työehtosopimuksella voidaan sopia, ettei lomarahaa suoriteta. Lisäksi voidaan sopia lomarahan suorittaminen määräytyväksi yrityksen tuloksen perusteella tai muulla perusteella. Tällöin ei sovelleta tämän pykälän määräyksiä.

MUUT MÄÄRÄYKSET

48 § Jäsenmaksujen perintä

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

Yhdistys on velvollinen antamaan kirjallisesti jäsenmaksujen pidättämistä varten tarpeelliset tiedot.

49 § Ryhmähenkivakuutus

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

Vakuutuksen sijasta voidaan myöntää 1 momentissa tarkoitettua ryhmähenkivakuutusta vastaava etu Valtiokonttorin toimesta.

50 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

Työntekijän tulee selvittää työsuhteeseensa liittyvä asia esimiehensä kanssa. Ellei työntekijä ole saanut edellä mainittua asiaa selvitettyksi suoraan esimiehensä kanssa, hän voi saattaa asian hoidettavaksi luottamusmiehen ja työnantajan edustajan välisissä neuvotteluissa.

Tämän työehtosopimuksen soveltamisesta syntyvät erimielisyydet pyritään selvittämään mahdollisimman nopeasti yrityksen ja luottamusmiehen tai pääluottamusmiehen välillä.

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

Tämän jälkeen asia voidaan saattaa työehtosopimuksen osapuolten käsiteltäväksi.

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

51 § Työrauhalauseke

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

SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO

52 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus on voimassa 1.3.2012–31.3.2014. Sopimuksen voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, jollei sitä jommaltakummalta puolelta irtisanota vähintään kuusi viikkoa ennen sopimuskauden tai jatkovuoden päättymistä.

Mikäli taloudellisessa kehityksessä tapahtuu erittäin merkittäviä poikkeamia raamisopimuksen tekohetkellä arvioidusta, voivat keskusjärjestöt suositella alakohtaisten työehtosopimusten irtisanomista. Tämä sopimus voidaan irtisanoa suosituksen mukaisesti.

Helsingissä 14 päivänä helmikuuta 2012

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY

PALKANSAAJAJÄRJESTÖ PARDIA RY

YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY

LIITE 1: VIRKASUHTEISIA KOSKEVAT SOPIMUSMÄÄRÄYKSET

1 § Virkasuhteisten iltatyökorvaus

Työehtosopimuksen 4 § 20 kohdan sijasta virkasuhteisen henkilön osalta noudatetaan seuraavaa:

Kello 18.00–21.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan iltatyökorvausena tunnilta 15 prosenttia perustuntipalkasta.

2 § Virkasuhteisten yötyökorvaus

Työehtosopimuksen 4 § 21 kohdan sijasta virkasuhteisen henkilön osalta noudatetaan seuraavaa:

Kello 21.00–06.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan yötyökorvausena tunnilta 30 prosenttia perustuntipalkasta.

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

3 § Virkasuhteisten hälytysluonteinen työ

Työehtosopimuksen 4 § 27 kohdan sijasta virkasuhteisen henkilön osalta noudatetaan seuraavaa:

Hälytysluonteisella työllä tarkoitetaan työtä, johon työntekijä ennalta arvaamattomasta syystä asianomaisen esimiehen määräyksestä kutsutaan vapaa-aikanaan hänen jo poistuttuaan työpaikalta. Kutsun hälytysluonteiseen työhön pitää tulla yllättäen ja perustua ennalta arvaamattomaan tilanteeseen. Jos työntekijä on määrätty olemaan varalla tai päivystyksessä tai jos hänelle on etukäteen ilmoitettu tällaisesta työstä tai kun kysymyksessä on työaikalain 21 §:ssä tarkoitettu hätätyö, ei kysymyksessä ole hälytysluonteinen työ.

Korvauksena hälytysluonteiseen työhön kutsumisesta ja saapumisesta aiheutuvasta häiriöstä maksetaan virkamiehelle perustuntipalkan suuruinen hälytysraha.

4 § Virkasuhteisten palkanmaksupäivä

Työehtosopimuksen 6 § 1 momentin sijasta virkasuhteisen henkilön osalta noudatetaan seuraavaa:

Virkamiehen palkka maksetaan kultakin kalenterikuukaudelta sen 15. päivänä. Määräaikaiseen virkasuhteeseen nimitetyille voidaan maksaa palkka kultakin kalenterikuukaudelta viimeistään sen viimeisenä arkipäivänä.

5 § Virkamiehen palkkaus purku-, viraltapano- ja välittömän irtisanomisen tilanteissa sekä virantoimituksesta pidättämistilanteissa

Virkamiehen palkkauksen osalta virkasuhteen purku-, viraltapano- ja välittömän irtisanomisen tilanteissa sekä virantoimituksesta pidättämistilanteissa noudatetaan, mitä niistä on sovittu valtion virka- ja työehtosopimuksen 52 ja 53 §:ssä.

LIITE 2: SOPIMUS MATKAKUSTANNUSTEN KORVAAMISESTA

1 § Soveltamisala

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

2 § Yleistä

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

Työntekijälle maksetaan matkasta näiden sopimusmääräysten mukaisesti matkakustannusten korvauksena matkustamiskustannusten korvausta, päivärahaa, ateriakorvausta, majoittumis- tai hotellikorvausta, yömatkara-
haa ja auto- ja junavirantoimituksesta matkarahaa sekä oppikurssien ajalta kurssipäivärahaa. Lisäksi maksetaan eräitä erilliskorvauksia.

3 § Matkan käsite

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

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

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

4 § Matkavuorokausi sekä matkan alkaminen ja päättyminen

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

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

5 § Matkan tekotapa

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

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

6 § Korvaus oman kulkuneuvon käyttämisestä

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

Autolla:

Kunkin 1.1. alkavan vuoden mittaisen ajokilometrien laskentakauden 5 000 ensimmäiseltä kilometriltä 1.1. – 31.12.2012 väliseltä ajalta 45 senttiä kilometriltä ja seuraavilta kilometreiltä 40 senttiä kilometriltä.

Edellä mainitut kilometrikorvaukset suoritetaan korotettuina seuraavissa tapauksissa:

1) 7 senttiä silloin kun tehtävien suorittaminen edellyttää perävaunun kuljettamista autoon kiinnitettynä ja 11 senttiä silloin, kun tehtävien suorittaminen edellyttää asuntovaunun kuljettamista autoon kiinnitettynä sekä 21 senttiä silloin, kun tehtävien suorittaminen edellyttää taukotuvan tai vastaavan kuljettamista autoon kiinnitettynä, ja

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

1.1.–31.12.2012

Moottoripyörällä:

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

Moottoriveneellä:

alle 50 hv/78 senttiä/km ja yli 50 hv/114 senttiä/km

Moottorikelkalla:

108 senttiä/km

Mönkijällä:

102 senttiä/km

Mopolla:

18 senttiä/km

Muulla tavalla:

10 senttiä/km

Ajokilometrien laskentakausi vaihtuu 1.1.2012.

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

Jos työntekijä, jolla on verohallituksen luontoisetujen laskentaperusteita koskevassa päätöksessä tarkoitettu auton käyttöetu, käyttää tällaista autoa työmatkan suorittamiseen ja maksaa itse tästä matkasta aiheutuvat polttoainekulut, hänelle korvattavien polttoainekulujen enimmäismäärä on 12 senttiä kilometriltä.

7 § Muut matkustamiskustannusten korvaukset

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

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

Taksilla, tilauslentokoneella, vuokra-autolla tai muulla tavalla suoritetusta matkasta korvataan maksettu, kuitenkin enintään kohtuulliseksi katsottava maksu.

8 § Päivärahan edellytyksenä olevan matkan pituus

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

9 § Osapäivärahan ja kokopäivärahan tuntirajat

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

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

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

10 § Päivärahojen suuruus

Päiväraha maksetaan

- 1) osapäivärahana 1.1.–31.12.2012 väliseltä ajalta 16 euroa jokaiselta päivärahaan oikeuttavalta matkavuorokaudelta, josta matkaan on käytetty 9 §:n 1 momentissa mainitut vähimmäisajat, ja
- 2) kokopäivärahana 1.1.–31.12.2012 väliseltä ajalta 36 euroa jokaiselta päivärahaan oikeuttavalta matkavuorokaudelta, josta matkaan on käytetty 9 §:n 2 momentissa mainittu vähimmäisaika.

11 § Päiväraha ulkomaanmatkoilla

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

Jos matkaan käytetty aika ylittää viimeisen ulkomailla päättyneen täyden matkavuorokauden yli kahdella tunnilla, on asianomaisella oikeus kyseisen matkavuorokauden ajalta päivärahaan, jonka suuruus on 35 % viimeisen ulkomailla päättyneen täyden matkavuorokauden mukaisesta päivärahasta, ja jos yli kymmenellä tunnilla, hänellä on oikeus kyseisen matkavuorokauden ajalta päivärahaan, jonka suuruus on 65 % viimeisen ulkomailla päättyneen täyden matkavuorokauden mukaisesta päivärahasta. Edellä tarkoitettun (65 %:n mukaisesti korvatus) täyden matkavuorokauden päätyttyä kotimaassa määräytyvät sen jälkeen alkavilta matkavuorokausilta päivärahat kotimaan korvausten mukaisesti.

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

Työntekijällä, jonka työpaikka on ulkomailla, on 2 ja 3 momenteista poiketen oikeus saada sellaisesta matkasta, joka kestää kahdeksasta tunnista viiteentoista tuntiin tai jos matkaan käytetty aika ylittää viimeisen täyden matkavuorokauden yli kahdella ja enintään viidellätoista tunnilla, tältä osin ulkomaan päiväraha, joka on 50 % näiden sopimusmääräysten liitteessä sovitusta päivärahasta, jota maksetaan siinä maassa tai alueella, jossa matka on tehty tai jonne se päättyy. Jos matka kestää yli viisitoista tuntia tai jos matkaan käytetty aika ylittää viimeisen matkavuorokauden yli viidellätoista tunnilla, suoritetaan ulkomaan päiväraha kokonaan.

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

Päivärahan määrät matkavuorokaudelta kutakin maata tai aluetta varten 1.1.–31.12.2012 välisenä aikana ovat tämän sopimuksen liitteenä.

12 § Maksuttomien aterioiden vaikutus päivärahoihin

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

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

13 § Ateriakorvaus

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

14 § Majoittumis- ja hotellikorvaus

Majoittumiskorvaus maksetaan päivärahan lisäksi matkalaskuun liitettävän majoitusliikkeen antaman tai muun luotettavan tosittien mukaisesti, kuitenkin enintään 15 §:ssä vahvistettu enimmäismäärä. Milloin majoittumismaksuun sisältyy aterioita, suoritetaan korvaus vain huoneen hinnan osalta.

Ulkomaanmatkoilla hotellikorvaus käsittää huoneen perushinnan, mahdollisen veron ja kiinteän palvelusrahan.

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

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

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

15 § Majoittumis- ja hotellikorvausten enimmäismäärät

Majoittumiskorvausten enimmäismäärät kotimaassa matkavuorokautta kohti ovat seuraavat:

	1.1.–31.12.2012
Helsingin, Espoon, Vantaan ja	
Kauniaisten kaupungit	141 euroa
Muut kunnat	100 euroa

Ulkomaanmatkoilla 1.1.–31.12.2012 välisenä aikana maksettavan hotellikorvauksen enimmäismäärät matkavuorokaudelta kutakin maata tai aluetta varten ovat tämän sopimuksen liitteenä.

16 § Yömatkaraha

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

Yömatkarahan suuruus on 12 euroa vuorokaudelta.

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

17 § Oppikurssilaisille suoritettavat korvaukset

Oppikurssilaiselle, jolla tarkoitetaan työpaikan ulkopuolella pidettäville työnantajan järjestämille tahi sen muutoin osoittamille oppikursseille määrättyä työntekijää, suoritetaan matkakustannusten korvausta matkoista kursseille ja takaisin 6–12 sekä 14 ja 15 §:n mukaisesti.

Enintään 21 vuorokautta kestävältä oppikurssilta (lyhyt oppikurssi) suoritetaan kurssiajalta päivärahaa tai ateriakorvausta sekä majoittumis- tai hotellikorvausta tai yömatkarahaa 8–16 §:n mukaisesti.

Yli 21 päivää kestävältä yhdenjaksoiselta oppikurssilta (pitkä oppikurssi) suoritetaan kurssin alusta lukien samoin edellytyksin kuin mitä 8 ja 9 §:ssä on päivärahan saamisen osalta ja 13 §:ssä ateriakorvauksen saamisen osalta sanottu, kurssipäivärahaa seuraavasti:

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

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

Niiltä päiviltä, joilta oppikurssilainen on oikeutettu kurssipäivärahaan, ei suoriteta majoittumiskorvausta eikä yömatkarahaa.

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

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

18 § Työntekijöiden matka-ajan palkka

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

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

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

19 § Ulkomaanmatkojen erilliskorvaukset

Ulkomaan matkasta aiheutuvina kuluina korvataan edellä mainittujen lisäksi tositteiden mukaisesti seuraavat kulut:

- 1) lentokenttävero,
- 2) passi- ja viisumimaksut sekä välttämättömät 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 1500 euroa vakuutusmäärästä sekä enintään 31 päivää kestävä matkaa varten otetun kertamatkustajavakuutuksen vakuutusmaksu siltä osin kuin se oikeuttaa matkasairaudesta, tapaturmasta tai matkan peruuntumisesta tai keskeytymisestä aiheutuviin kulukorvauksiin, tai koko vuoden ajaksi otetun matkustajavakuutuksen enintään 50 euron vakuutusmaksu,

5) välttämättömät matkan järjestelyihin ja työasioihin liittyvät puhelin- ja telekopiokulut asiallisin perusteluin,

6) hotellimajoituksen yhteydessä perittävä tallelokerovuokra sekä

7) muut pakolliset edellisiin verrattavat maksut.

20 § Ennakko

Työntekijällä on oikeus saada ennakkoa matkaa varten. Ennakko maksetaan työntekijän pankkitilille.

Alle 24 tuntia kestävältä matkalta voidaan ennakko jättää päivärahan osalta suorittamatta.

21 § Matkalasku ja tositteet

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

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

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

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

22 § Korvausten toissijaisuus

Työntekijälle, jolla on oikeus saada tehtävän suorittamisesta matkakustannusten korvauksia tehtävän suorittamista pyytäneeltä toimeksiantajalta, ei suoriteta matkakustannusten korvauksia matkamääräyksen antaneen yrityksen varoista.

23 § Paikallinen sopiminen matkakustannusten korvauksista

Yrityksen tekemällä työ- tai virkaehtosopimuksella voidaan tämän liitteen määräyksistä sopia toisin.

LIITE ulkomaan päivärahat ja hotellikorvaukset

LIITE

Työmatkasta ulkomaille suoritetaan päivärahaa matkavuorokaudelta ja hotellikorvausta korvaukseen oikeuttavalta matkavuorokaudelta seuraavat enimmäismäärät:

MAA TAI ALUE	Päiväraha euro	Hotellikorvauksen enimmäismäärä euro
Afganistan	58	215
Alankomaat*	63	250
Alankomaiden Antillit	42	140
Albania	50	180
Algeria	69	250
Andorra	58	130
Angola	87	320
Antigua ja Barbuda	74	205
Arabiemiirikunnat	68	220
Argentiina	52	210
Armenia*	48	160
Aruba	49	150
Australia*	66	280
Azerbaidzan*	68	250
Azorit	59	150
Bahama	68	340
Bahrain	68	220
Bangladesh	44	240
Barbados	60	330
Belgia	61	230
Belize	40	190
Benin	44	130
Bermuda	67	290
Bhutan	34	280
Bolivia	29	120
Bosnia-Hertsegovina*	48	140
Botswana	40	150
Brasilia	68	390
Britannia*	68	200
Lontoo ja Edinburg*	74	300
Brunei	40	120
Bulgaria	49	140
Burkina Faso	36	130
Burundi	36	120
Chile*	58	230
Cookinsaaret	64	215
Costa Rica	50	200
Djibouti	48	250
Dominica	49	120
Dominikaaninen tasavalta	53	190
Ecuador*	48	140
Egypti	54	180

Palvelualojen työnantajat PALTA ry
Yleinen työehtosopimus
1.3.2012–31.3.2014

El Salvador	47	130
Eritrea	30	110
Espanja*	63	250
Etelä-Afrikka	52	310
Etelä-Sudan	52	200
Etiopia	36	200
Fidzi	43	155
Filippiinit	51	180
Färsaaret	53	150
Gabon	73	180
Gambia	36	120
Georgia*	50	250
Ghana	47	240
Grenada	58	200
Grönlanti	53	150
Guadeloupe	50	190
Guatemala	43	150
Guinea	46	150
Guinea-Bissau	35	100
Guyana*	37	130
Haiti	48	130
Honduras	41	130
Indonesia	49	200
Intia	45	250
Irak	58	200
Iran	50	190
Irlanti	64	200
Islanti	63	170
Israel	65	320
Italia*	65	250
Milano*	65	250
Itä-Timor	46	120
Itävalta	62	200
Jamaika	52	155
Japani	83	310
Jemen	47	120
Jordania	69	220
Kambodzha	50	200
Kamerun	46	230
Kanada	69	230
Kanarian saaret	60	170
Kap Verde	42	160
Kazakstan	63	320
Kenia	50	230
Keski-Afrikan tasavalta	39	110
Kiina*	63	250
Hongkong*	70	360
Macao*	63	160
Kirgisia	47	270
Kolumbia	58	220

Palvelualojen työnantajat PALTA ry
Yleinen työehtosopimus
1.3.2012–31.3.2014

Komorit	44	180
Kongo	47	120
Kongon demokraattinen tasavalta (ent. Zaire)	68	210
Korean kansantasavalta (Pohj.-Korea)	66	170
Korean tasavalta (Etelä- Korea)	78	210
Kosovo	44	120
Kreikka	62	230
Kroatia	59	200
Kuuba	50	130
Kuwait	64	220
Kypros*	61	200
Laos	40	180
Latvia	51	140
Lesotho	35	150
Libanon	68	220
Liberia	45	200
Libya	53	310
Liechtenstein	72	240
Liettua	48	160
Luxemburg	63	270
Madagaskar	40	160
Madeira	58	200
Makedonia*	51	155
Malawi	52	150
Malediivit	52	340
Malesia	55	150
Mali	41	130
Malta	59	180
Marokko	62	210
Marshallinsaaret	39	120
Martinique	51	190
Mauritania	49	130
Mauritius	49	230
Meksiko	56	200
Mikronesia	44	115
Moldova*	46	170
Monaco	67	300
Mongolia	49	130
Montenegro	52	160
Mosambik	48	200
Myanmar (Burma)	55	120
Namibia	40	180
Neitsytsaaret (USA)*	41	150
Nepal	37	160
Nicaragua	41	140
Niger	43	130
Nigeria	68	290

Palvelualojen työnantajat PALTA ry
Yleinen työehtosopimus
1.3.2012–31.3.2014

Norja*	70	220
Norsunluurannikko	71	200
Oman	58	320
Pakistan	35	240
Palau	41	320
Palestiina*	56	150
Panama	46	190
Papua - Uusi Guinea	45	290
Paraguay	31	130
Peru	55	200
Portugali*	60	200
Puerto Rico	40	150
Puola	57	160
Qatar	62	220
Ranska*	66	290
Romania	54	170
Ruanda	39	210
Ruotsi*	68	250
Saint Kitts ja Nevis	61	140
Saint Lucia	76	200
Saint Vincent ja Grenadii- nit	72	290
Saksa	61	190
Berliini	61	180
Salomonsaaret	35	220
Sambia	50	300
Samoa	43	140
San Marino	55	130
Sao Tome ja Principe	49	130
Saudi-Arabia	60	230
Senegal	42	200
Serbia*	53	160
Seychellit	69	420
Sierra Leone	41	130
Singapore	70	290
Slovakia	59	190
Slovenia	59	190
Somalia	40	100
Sri Lanka	39	135
Sudan	52	200
Surinam	36	140
Swazimaa	40	160
Sveitsi	75	420
Syyria	58	190
Tadzikistan	47	180
Taiwan	56	170
Tansania	40	230
Tanska*	69	245
Thaimaa	56	220
Togo	47	150

Palvelualojen työnantajat PALTA ry
Yleinen työehtosopimus
1.3.2012–31.3.2014

Tonga	38	170
Trinidad ja Tobago	68	205
Tsad	46	190
Tshekki	59	160
Tunisia	57	180
Turkki*	58	200
Istanbul*	60	270
Turkmenia	59	200
Uganda	35	160
Ukraina	59	300
Unkari	56	150
Uruguay	50	150
Uusi-Seelanti*	61	170
Uzbekistan	50	150
Valkovenäjä	50	250
Vanuatu	40	200
Venezuela	58	220
Venäjä*	56	160
Moskova*	71	360
Pietari*	65	270
Vietnam	52	170
Viro	50	150
Yhdysvallat*	64	240
New York, Los Angeles, Washington*	71	360
Zimbabwe	44	170
Maa, jota ei ole erikseen mainittu*	41	150

LIITE 3: SOPIMUSMÄÄRÄYKSET MUUTTOKUSTANNUSTEN KORVAAMISESTA

Soveltamisala

1 §

Nämä sopimusmääräykset koskevat kotimaassa tapahtuneista muutoista suoritettavaa korvausta.

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

Yleistä

2 §

Muuttokustannuksina korvataan:

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

Muuttoraha

3 §

Muuttoraha suoritetaan korvauksena muutosta aiheutuneista tarpeellisista kustannuksista.

Muuttorahan suuruus määräytyy muuttavien henkilöiden lukumäärän mukaan seuraavasti:

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

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

Erityissäännöksiä

4 §

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

5 §

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

Laskuun on liitettävä kuitit ja muu luotettava selvitys aiheutuneista kustannuksista.

6 §

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



Palvelualojen työnantajat PALTA ry
Eteläranta 10 6. krs, PL 62, 00131 Helsinki
Vaihde 020 595 5000
Faksi 020 595 5001
www.palta.fi



Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry
Sörnäisten rantatie 23, PL 101, 00531 Helsinki
Puhelin: 010 77031
Faksi: 010 7703 477
www.jhl.fi



Palkansaaajajärjestö Pardia ry
Ratamestarinkatu 11, 00520 Helsinki
Puh 075 324 7500
www.pardia.fi



Ylemmät toimihenkilöt YTN ry
Ratavartijankatu 11, 00520 Helsinki
Puh 0201 299 223
www.ytn.fi