

KT:N YRITYSSEKTORIN YLEISEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN 2025–2028 UUDET JA MUUTTUNEET SOPIMUSMÄÄRÄYKSET

LUKU 1 YLEINEN OSA

1 § YTESin soveltamisala

1 mom. Työehtosopimuksen soveltamisala

Tätä työehtosopimusta sovelletaan KT:n jäsenenä olevien osakeyhtiöiden, säätiöiden ja osuuskuntien, jäljempänä jäsenyhteisöjen, palveluksessa oleviin työntekijöihin, jollei tässä työehtosopimuksessa ole toisin määrätty.

Jäsenyhteisöllä tarkoitetaan Kuntien ja hyvinvointialueiden työnantajaedunvalvonnan järjestämisestä annetun lain (630/2021, 4 §) mukaista oikeushenkilöä/jäsentä.

2 mom. Liitteiden soveltamisala

Tämän työehtosopimuksen liitteiden soveltamisala käy ilmi ao. liitteistä.

2 § Työehtosopimuksen soveltamisalaa koskevat rajoitukset

Tätä työehtosopimusta ei sovelleta

- 1) jäsenyhteisöjen johtoon eikä muihin vastaavassa esihenkilöasemassa oleviin, jotka edustavat työnantajaa, ellei ao. sopimuskohdassa toisin todeta
- 2) niiden jäsenyhteisöjen työntekijöihin, joilla on talokohtainen työehtosopimus tai tiettyä ryhmää koskeva erillinen työehtosopimus, ellei niissä ole toisin todettu
- 3) niihin jäsenyhteisöjen palveluksessa oleviin tuntipalkkaisiin työntekijöihin, joihin sovelletaan kuntien tuntipalkkaisia työntekijöitä koskevaa työehtosopimusta (TTES).

Pöytäkirjamerkintä:

Ne palkansaajat, joiden palkka on maksettu TTES-sopimuksen ehtojen mukaan siirtyvät YTES-sopimukseen samassa aikataulussa kuin kunta-alan henkilöstö siirtyy TATES-sopimukseen.

3 § Paikallinen sopiminen

1 mom. Paikallinen sopiminen

Tätä työehtosopimusta ei sovelleta siltä osin kuin ~~sen määräyksistä on poikettu KT:n yrityssektorin työehtosopimuksista ja neuvottelumenettelyistä sovitun työehtosopimuksen liitteessä 1 tarkoitetussa paikallisessa sopimuksessa. jäljempänä neuvottelumenettelyä koskevassa luvussa 8 sovituin tavoin on~~

~~paikallisella sopimuksella sovittu poikettavaksi tämän työehtosopimuksen määräyksistä.~~

Soveltamisohje

Edellä mainitun sopimuksen liitteen 1 yleisiä määräyksiä paikallisesta sopimisesta ei sovelleta niissä tapauksissa, joiden osalta tässä työehtosopimuksessa on sovittu erityismääräyksillä paikallisesta sopimisesta. Tällaisia erityismääräyksiä on mm. tämän työehtosopimuksen (YTES) 42 §:ssä.

2 mom. Ehdottomat sopimusmääräykset

Paikallisella sopimuksella ei voida kuitenkaan poiketa työehtosopimuksen säännöllisen työajan pituutta, vuosiloman pituutta eikä sairauspoissaolo-, raskaus- tai vanhempainvapaatuuksia koskevista määräyksistä. Paikallisella sopimuksella ei myöskään saa sopia, harjoittelijoita lukuun ottamatta, työntekijän palkkaa työehtosopimuksen palkkaryhmittelyn palkka-asteikon alinta peruspalkkaa pienemmäksi.

3 mom. Ehdottomista sopimusmääräyksistä poikkeaminen

Paikallisesti voidaan tehdä sopimus, joka poikkeaa edellä 2 momentin ehdottomista sopimusmääräyksistä edellyttäen, että Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT ja asianosaiset pääsopijajärjestöt antavat valtuutuksen sopimuksen tekemiseen. Paikallinen sopimus tehdään edellä 1 momentissa kuvatulla tavalla valtuutuksen saamisen jälkeen.

4 § Työnantajan yleiset oikeudet

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

5 § Työsuhde

1 mom. Työsopimuksen muoto

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

Soveltamisohje

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

2 mom. Koeaika

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

3 mom. Lääkärintodistuksen esittäminen ennen työsuhteen alkamista

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

4 mom. Työsuhteen ja siihen perustuvien oikeuksien alkaminen

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

6 § Työntekijän tehtävät ja velvollisuudet

1 mom. Siirto toiseen työhön

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

Soveltamisohje

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

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

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

2 mom. Lääkärintarkastukset työsuhteen kestäessä

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

7 § Viittausmääräys

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

8 § Työehtosopimuksen voimassaolo

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

9 § Työrauha

Työehtosopimukseen osallisten ja siihen muutoin sidottujen vastuu määräytyy työehtosopimuslain (436/1946) mukaan.

- - -

LUKU 4: G LOMAKORVAUS TYÖSUHTEEN JATKUESSA

82 § Lomakorvaus työsuhteen jatkuessa

1 mom. Prosenttiperusteinen vuosilomapalkka, harvoin työssä olevat

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

Soveltamisohje

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

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

Esimerkki 55

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

Sellaisen työntekijän, jolle ei työsopimuksen mukaisen työaikajärjestelyn perusteella kerry yhtään täyttä lomanmääräytymiskuukautta, oikeudesta vapaaseen ja vapaan ajalta maksettavaan lomakorvaukseen, on määräys jäljempänä 84 §:ssä.

2 mom. Vuosilomapalkan laskennalliset korjaukset

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

- 1) Raskaus-, erityisraskaus- ja vanhempainvapaan, työsopimuslain 4 luvun 6 §:ssä säädetyn tilapäisen hoitovapaan tai lain 4 luvun 7 §:ssä säädetyn pakottavista perhesyistä tai 7 b §:ssä säädetyn omaishoitovapaasta johtuvan poissaolon vuoksi 1.8.2022 alkaen.
- 2) sairauden tai tapaturman vuoksi
- 3) lääkärin määräämän, ammattitaudin tai tapaturman johdosta työkyvyn palauttamiseksi tai säilyttämiseksi annettavan lääkinnällisen kuntoutuksen vuoksi
- 4) sairauden leviämisen ehkäisemiseksi annetun viranomaisen määräyksen vuoksi
- 5) lomauttamisen vuoksi

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

Soveltamisohje

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

Esimerkki 56

- Työnantajan palveluksessa 12 vuotta olleen osa-aikaisen työntekijän työsopimuksessa on sovittu, että hän työskentelee joka viikko maanantaina ja keskiviikkona kumpanakin päivänä 4 työtuntia.
- Lomanmääräytymisvuonna 1.4.–31.3. hänelle muodostuu 7 täyttä lomanmääräytymiskuukautta 5 kuukauden jäädessä vajaaksi.
- Täysiltä lomanmääräytymiskuukausilta työntekijä ansaitsee lomaa edellä 75 §:n 3 momentin taulukon 2 kohdan 2 mukaan eli yhteensä 18 lomapäivää.

- Vuosiloman ajalta hänelle maksetaan edellä 3 momentin mukaisesti vuosilomapalkkana 11,5 prosenttia hänelle lomanmääräytymisvuoden aikana maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta.
- Täysiltä lomanmääräytymiskuukausilta (7) työntekijälle maksetaan myös lomarahaa.
- Häätätyöstä ja ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettua korotusta ei oteta huomioon lomakorvausta laskettaessa.

3 mom. Poissaoloajan palkan laskeminen

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

4 mom. Lomapalkan ja lomakorvauksen yhdistäminen

Jos työntekijä on osan lomanmääräytymisvuodesta ansainnut lomaa tämän luvun 75 §:n mukaan ja osan vuotta kuulunut jäljempänä 84 §:ssä tarkoitetun vapaan piiriin, loman ja vapaan ajalta määräytyvä palkka ja lomakorvaus lasketaan kultakin jaksolta erikseen.

82 b § Vuosiloman vaihtaminen rahaksi

1 mom. Vuosiloman vaihtamisesta rahaksi, paikallinen sopiminen

Tämän määräyksen käyttöönotto edellyttää, että työnantaja ja pääsopijajärjestöt tai niiden rekisteröidyt alayhdistykset/luottamusneuvostot tekevät paikallisen sopimuksen 1 luvun 3 §:n mukaisesti tämän määräyksen soveltamisesta.

2 mom. Vuosiloman vaihtamisesta rahaksi, menettely

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia lomanmääräytymisvuodelta ansaitun vuosiloman vaihtamisesta rahaksi 30 vuosilomapäivän ylittävien päivien osalta. Sopimus tehdään kirjallisesti aikaisintaan lomanmääräytymisvuoden päättyttyä ja viimeistään vuoden kuluessa lomakauden päättymisestä.

3 mom. Laskentaperuste

Rahana maksettavat lomapäivät maksetaan 83 §:n 1 momentin mukaisesti. Korvauksen laskentakuukautena käytetään sitä kuukautta, jolloin sopimus lomapäivien vaihtamisesta rahaksi on tehty.

Soveltamisohje

Kun työntekijä sopii loman vaihtamisesta rahaksi, sopimukseen kirjataan, minkä lomanmääräytymisvuoden vuosilomasta on kysymys.

4 mom. Maksuajankohta

Korvaus maksetaan viimeistään sopimuksen allekirjoittamista seuraavan kalenterikuukauden aikana.

Pöytäkirjamerkintä

Tämä määräys on voimassa sopimuskauden 1.5.2025–29.2.2028.

- - -

LUKU 5: B PERHEVAPAAT

96 § Tilapäinen hoitovapaa

1 mom. Tilapäinen hoitovapaa, työntekijän oikeus työlomaan **VOIMASSA 31.12.2025 SAAKKA**

Työntekijän lapsen tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen, joka ei ole täyttänyt 10 vuotta taikka vammaisen lapsensa sairastuessa äkillisesti, työntekijällä on oikeus saada lapsen hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi tilapäistä hoitovapaata enintään 4 työpäivää kerrallaan. Sama oikeus on myös lapsen vanhemmalla, joka ei asu tämän kanssa samassa taloudessa. Tilapäiseen hoitovapaaseen oikeutetut saavat olla tilapäisellä hoitovapaalla saman kalenterijakson aikana, mutta eivät yhtäaikaisesti.

Soveltamisohje

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

Vammaisella lapsella tarkoitetaan iästä riippumatta henkilöä, jonka hoidontarve on verrattavissa alle 10-vuotiaaseen lapseen ja joka sairastuessaan äkillisesti tulee vamman vuoksi niin avuttomaksi, ettei hän kykene hoitamaan itseään. Vammaisia lapsia ovat ennen kaikkea kehitysvammaiset lapset, mutta myös vamman vaikeudesta riippuen muut aivo-, raaja-, näkö- tai kuulovammaiset lapset. Vammaisella lapsella ei tarkoiteta kroonisesti sairasta lasta (diabetes, allergia, astma tms.). Krooninen sairaus saattaa kuitenkin johtaa tilaan, jossa sairasta lasta on pidettävä vammaisena. Esimerkiksi vaikeaa sydänsairautta tai **diabetesta** ~~sokeritautia~~ sairastava lapsi saattaa olla sopimuksessa tarkoitettulla tavalla vammainen. Työntekijä on velvollinen tarvittaessa lääkärintodistuksella osoittamaan, onko hänen yli 10 vuoden ikäinen lapsensa edellä sanotulla tavalla vammainen.

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

1 mom. Tilapäinen hoitovapaa, työntekijän oikeus työlomaan **VOIMASSA 1.1.2026 ALKAEN**

Työntekijän lapsen tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen, joka ei ole täyttänyt ~~12~~ 10 vuotta taikka vammaisen lapsensa sairastuessa äkillisesti, työntekijällä on oikeus saada lapsen hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi tilapäistä hoitovapaata enintään 4 työpäivää kerrallaan. Sama oikeus on myös lapsen vanhemmalla, joka ei asu tämän kanssa samassa taloudessa. Tilapäiseen hoitovapaaseen oikeutetut saavat olla tilapäisellä hoitovapaalla saman kalenterijakson aikana, mutta eivät yhtäaikaaisesti.

Soveltamisohje

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

Vammaisella lapsella tarkoitetaan iästä riippumatta henkilöä, jonka hoidontarve on verrattavissa alle ~~12-10~~-vuotiaaseen lapseen ja joka sairastuessaan äkillisesti tulee vamman vuoksi niin avuttomaksi, ettei hän kykene hoitamaan itseään. Vammaisia lapsia ovat ennen kaikkea kehitysvammaiset lapset, mutta myös vamman vaikeudesta riippuen muut aivo-, raaja-, näkö- tai kuulovammaiset lapset. Vammaisella lapsella ei tarkoiteta kroonisesti sairasta lasta (diabetes, allergia, astma tms.). Krooninen sairaus saattaa kuitenkin johtaa tilaan, jossa sairasta lasta on pidettävä vammaisena. Esimerkiksi vaikeaa sydänsairautta tai ~~sokeritautia~~ **diabetesta** sairastava lapsi saattaa olla sopimuksessa tarkoitettulla tavalla vammainen. Työntekijä on velvollinen tarvittaessa lääkärintodistuksella osoittamaan, onko hänen yli ~~12~~ 10 vuoden ikäinen lapsensa edellä sanotulla tavalla vammainen.

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

- - -

98 § Opintovapaalaissa tarkoitettu työloma

1 mom. Työsuhteen päätoimisuus

Opintovapaalakia sovellettaessa työntekijän työsuhte katsotaan päätoimiseksi, mikäli säännöllinen työaika on keskimäärin vähintään 19 tuntia viikossa.

~~Opintovapaalakia sovellettaessa työntekijän~~

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

Soveltamisohje

Opintovapaasta on säädetty opintovapaalaissa (273/1979) ja opintovapaasetuksessa (864/1979).

2 mom. Opintovapaan keskeyttäminen raskaus- ja vanhempainvapaan vuoksi

Raskaana olevalla/synnyttäneellä työntekijällä on oikeus keskeyttää myönnetty opintovapaa enintään 105 arkipäivän ajaksi raskausvapaan ja/tai vanhempainvapaan vuoksi. Ko. vapaiden palkallisuus määräytyy 91 § ja 93 §:n mukaisesti. Välittömästi kyseisen raskaus- ja/tai vanhempainvapaan jälkeen jatkuu opintovapaan vuoksi myönnetty työvapaa, mikäli kyseistä vapaata on vielä jäljellä. Työntekijällä on hakemuksesta oikeus pitää keskeytyksen alle jäänyt opintovapaan osuus (enintään 105 arkipäivää) myöhemmin.

- - -

100 § Palkalliset työlomat

1 mom. Työloma, reservin kertausharjoitukset

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

2 mom. Työloma, juhla- ja merkkipäivät

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

Soveltamisohje

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

3 mom. Työloma, harkinnanvaraiset

Työnantaja voi myöntää työntekijälle tämän pyynnöstä harkinnanvaraista työlomaa. Työnantajan harkinnasta riippuu, maksetaanko muun kuin edellä tässä luvussa

sanotun syyn vuoksi myönnetyn työloman ajalta palkkaa ja minkä verran. Sama koskee poissaoloa muun pätevän syyn vuoksi, vaikka työlomaa ei ole myönnetty.

Soveltamisohje

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

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

4 mom. Päättäviin elimiin osallistuminen

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

Soveltamisohje

Tässä momentissa tarkoitettuja **allekirjoittajajärjestöjen** päättäviä elimiä ovat:

- Julkisen alan unioni JAU / vuosikokous, hallitus
- Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry / edustajisto, hallitus
- Ammattiliitto Jyty ry / liittovaltuusto, liittohallitus

- Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry / liittokokous, hallitus
- Opetusalan ammattijärjestö OAJ ry / valtuusto, hallitus
- Tekniikka ja terveys KTN ry / edustajakokous, hallitus

- SAK / edustajisto, hallitus
- STTK / edustajisto, hallitus
- Akava / liittokokous, hallitus

- - -

LUKU 6 HENKILÖSTÖN EDUSTAJAT

102 § Henkilöstön edustajat, yleistä

1 mom. Luottamusedustajatoiminta, soveltamisala

Tämän luvun määräyksiä sovelletaan tämän työehtosopimuksen allekirjoittajajärjestöjen luottamusedustajatoiminnassa.

2 mom. Luottamusedustajajärjestelmän tarkoitus

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

3 mom. Työsuojeluvaltuutettu

Tämän luvun määräyksiä sovelletaan erikseen mainituin osin työsuojeluvaltuutettuihin.

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

4 mom. Henkilöstön edustajat

Tässä luvussa henkilöstön edustajilla tarkoitetaan luottamusedustajia (103 §) ja työsuojeluvaltuutettuja

103 § Luottamusedustaja

1 mom. Pääluottamusedustaja luottamusedustaja

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

Soveltamisohje

Yhteistoimintalaissa (1333/2021) säädetään luottamusedustajan asemasta henkilöstöryhmän edustajana yhteistoimintalain piiriin kuuluvissa jäsenyhteisöissä ja asioissa.

2 mom. **Pääluottamusedustajan ja luottamusedustajan** varamies

Mitä tässä sopimuksessa on sanottu **luottamusedustajasta**, koskee myös **pääluottamusedustajaa**, ellei erikseen toisin mainita sekä **pääluottamusedustajan ja luottamusedustajan varaedustajaa**—sinä aikana, jolloin hän työnantajalle tehdyn ilmoituksen mukaan hoitaa **luottamusedustajatehtävää**.

3 mom. **Luottamusedustaja**, mitä vaaditaan

Luottamusedustajan tulee olla perehtynyt työpaikkansa olosuhteisiin.

104 § Luottamusedustaja, oikeus valita

1 mom. **Luottamusedustaja**, oikeus asettaa

Seuraavilla järjestöillä on oikeus asettaa luottamusedustaja:

JHL ry / JAU

Jyty ry / JAU

JUKO / KTN ry

JUKO / OAJ ry ja

JUKO ry

~~Tämän työehtosopimuksen allekirjoittajajärjestöllä tai sen jäsenliitolla (JHL, JUKO ja Jyty) on oikeus asettaa luottamusedustaja.~~

Soveltamisohje:

Jos jäsenyhteisössä on JUKO ry:n jäsenliiton OAJ ry:n tai KTN ry:n edustettavia, niin JUKO ry:llä on oikeus nimetä OAJ ry:n ja KTN ry:n jäsenten keskuudesta JUKO ry:tä edustavat luottamusedustajat.

JYTY ry:llä ja JHL ry:llä on kummallakin oikeus asettaa luottamusedustaja.

2 mom. **Luottamusedustajan** työsuhde

Luottamusedustajan on oltava työsuhteessa toimipaikkansa työnantajaan, **ellei** kyseessä ole KT:n yrityssektorin yhteisistä määräyksistä annetun työehtosopimuksen 3 §:n mukainen sopimukseen perustuva yhteinen luottamusedustaja.

3 mom. **Luottamusedustajien** lukumäärä

Jos 1 momentissa tarkoitettu **luottamusedustajan** valintaan oikeutettu ~~ammattijärjestö~~ esittää useamman kuin yhden **luottamusedustajan** valintaa, on **luottamusedustajien** lukumäärästä sovittava työnantajan kanssa **paikallisesti tämän työehtosopimuksen 1 luvun 3 §:ssä kuvatulla jäljempänä 126 §:ssä tarkoitetulla tavalla**. Jollei yksimielistä neuvottelutulosta **luottamusedustajien** lukumäärästä saavuteta, asia voidaan saattaa **KT:n** ja ao. ~~allekirjoittaja~~ järjestön välillä neuvoteltavaksi ja sovittavaksi.

105 § Luottamusedustajan valitseminen

1 mom. Luottamusedustajan vaali

Luottamusedustajan vaali voidaan pitää myös työaikana ja -paikalla siten kuin siitä paikallisesti sovitaan.

2 mom. Luottamusedustajan valinnasta ilmoittaminen

Valituista luottamusedustajista on kirjallisesti ilmoitettava asianomaiselle työnantajalle.

106 § Luottamusedustajan oikeudet ja velvollisuudet

Luottamusedustajan oikeudet alkavat työnantajan saatua edellä mainitun ilmoituksen ja luottamusedustajan toimikausi päättyy, kun ilmoitus uuden luottamusedustajan valitsemisesta on tehty työnantajalle. Luottamusedustaja edustaa sitä järjestöä, joka on hänet nimennyt.

107 § Luottamusedustaja ja pääluottamusedustaja, tehtävät

1 mom. Luottamusedustajan tehtävät

Luottamusedustajan tehtävänä on luottamusedustajajärjestelmän tarkoituksen toteuttamiseksi valvoa työehtosopimusten soveltamista ja työrauhan säilymistä sekä välittää luottamusedustajatoimintaan liittyviä tietoja ja ilmoituksia osapuolten kesken. Luottamusedustajan tehtävänä on myös osallistua paikalliseen sopimiseen.

2 mom. Luottamusedustajan ja pääluottamusedustajan tehtävänjako

Jos jäsenyhteisössä on valittu sekä luottamusedustaja että pääluottamusedustaja, luottamusedustajan ja pääluottamusedustajan välisestä tehtäväjaosta ja ajankäytöstä sovitaan edellä 104 §:ssä mainittujen neuvottelujen yhteydessä paikallisesti 1 luvun 3 §:ssä kuvatulla tavalla tämän luvun 126 §:ssä tarkoitetulla tavalla. Mitä edellä ja jäljempänä on sanottu luottamusedustajasta, koskee pääluottamusedustajaa silloin, kun sellainen on valittu erikseen.

108 § Luottamusedustajan tietojensaantioikeus ja -antovelvollisuus

1 mom. Luottamusedustajan tietojensaantioikeus

Luottamusedustajalla on oikeus saada tilastotietoja työntekijöiden lukumäärästä, keskimääräisestä ansiotasosta sekä sen kehityksestä, mikäli näitä koskevia selvityksiä valmistetaan työnantajan käyttöön.

Soveltamisohje

Luottamusedustajalla on oikeus saada kerran kalenterivuodessa edustamistaan työntekijöistä seuraavat tiedot:

- suku- ja etunimet
- uusien ja irtisanottujen palvelukseen tuloaika
- tehtävänimike tai vastaava
- toimintayksikkö, jossa työntekijä työskentelee.

Tiedot annetaan niistä työntekijöistä, joista työnantajalla on joko jäsenmaksun perintään tai työntekijän antamaan valtuutukseen perustuva tieto työntekijän kuulumisesta **luottamusedustajan** edustamaan järjestöön.

Oikeudesta saada palkkausta ja palkkausjärjestelmää koskevia tietoja säädetään tämän työehtosopimuksen palkkausluvun **13 §:n 2 momentissa kohdassa Henkilöstön edustajan tiedonsaantioikeus**.

Luottamusedustajan on pidettävä mainitut tehtäviensä hoitamista varten saamansa tiedot luottamuksellisina.

2 mom. Työsopimukset

Luottamusedustajalla on oikeus tarkastaa edustamaansa järjestöön kuuluvien työntekijöiden kirjalliset työsopimukset, joista ilmenevät mm. työsuhteen kesto ja määräaikaaisuuden peruste.

3 mom. Keskinäinen tietojenantovelvollisuus

Jos syntyy erimielisyyttä tai epäselvyyttä **luottamusedustajan** edustaman työntekijän palkasta tai muusta työsuhteeseen liittyvästä asiasta, ovat **luottamusedustaja** ja asianomainen työnantaja velvollisia antamaan toisilleen kysymyksessä olevan tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot.

109 § Luottamusedustajan asema

1 mom. **Luottamusedustajan** velvoitteet

Luottamusedustaja on velvollinen noudattamaan työsuhdettaan koskevia määräyksiä sekä muita työsuhteestaan johtuvia velvoitteita.

Soveltamisohje

Luottamusedustajaa ei saa **luottamusedustajatehtävänsä** vuoksi asettaa ilman perustetta eri asemaan muihin työntekijöihin nähden.

2 mom. **Luottamusedustajan** työsuhdeturva ja jälkisuoja

Luottamusedustajan työsuhdeturvasta on säädetty työsopimuslain 7 luvun 10 §:ssä. **Luottamusedustajan** irtisanomissuojasta liikkeen luovutuksen yhteydessä noudatetaan, mitä luottamusvaltuutetusta on työsopimuslain 13 luvun 4 §:ssä säädetty.

Työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava **luottamusedustajana** toimineeseen työntekijään myös kuusi kuukautta ko. tehtävän päättymisen jälkeen.

110 § Henkilöstön edustajan ajankäyttö

1 mom. Luottamusedustajan ajankäyttö

Jos ei paikallisesti 1 luvun 3 §:ssä kuvatulla tavalla työehtosopimuksen 126 §:n nojalla muuta sovita, luottamusedustajalle annetaan kiinteää vapautusta seuraavasti:

Edustettavien lukumäärä	Vapautuksen tuntimäärä keskimäärin viikossa
5–19	1,5 tuntia
20–49	3 tuntia
50–99	5 tuntia
100–199	8 tuntia
200–299	16 tuntia
300–399	23 tuntia
400–499	28 tuntia
500–599	34 tuntia

Jos edustettavia on vähemmän kuin 5, luottamusedustajatehtävät † hoidetaan ensisijaisesti luottamusedustajan omien työtehtävien ohella. Milloin tehtävien määrä sitä vaatii eikä luottamusedustaja voi tehdä luottamusedustajatehtäviä varsinaisten työtehtävien yhteydessä, hänelle varataan tilapäistä tai säännöllisesti toistuvaa kiinteää vapautusta työtehtävien hoitamisesta.

Luottamusedustaja on päätoiminen, jos edustettavia työntekijöitä on vähintään 600.

Soveltamisohje

Luottamusedustajan kiinteä vapautus työtehtävistä on ensisijaisesti tarkoitettu tavanomaisten tai toistuvien luottamusedustajatehtävien hoitamiseen. Luottamusedustajalle voidaan myöntää määräajaksi lisää vapautusaikaa, jos tilapäisesti jokin tehtäväkokonaisuus vaatii merkittävästi luottamusedustajan ajankäyttöä ja, jos sitä ei ole jo voitu ottaa huomioon kiinteässä vapautuksessa. Tällainen tilanne voi olla esimerkiksi yt-lain mukaisten muutosneuvotteluiden tai allekirjoituspöytäkirjan mukaisten järjestelyeräneuvotteluiden yhteydessä.

Palkallisena työlomana myönnetty luottamusedustajakoulutus ei kuluta kiinteää vapautusaikaa.

Pöytäkirjamerkintä

Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttöä koskevat määräykset ovat KT:n yrityssektorin yhteisistä määräyksistä annetussa työehtosopimuksessa. Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö on vähintään lain työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (2006/44) mukainen.

~~2 mom. Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö~~

~~Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö on vähintään lain työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (2006/44) mukainen.~~

Soveltamisohje

~~Työsuojeluvaltuutetun ajankäytöstä voidaan sopia paikallisesti työpaikalla. Lain 2006/44 mukaan työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö on kuitenkin vähintään 4 tuntia 4 peräkkäisen kalenteriviikon ajanjaksolla. Hyvin suurissa työpaikoissa työsuojeluvaltuutettu on päätoiminen, jos työsuojeluvaltuutetulla on vähintään 600 edustettavaa, ellei paikallisesti muuta sovita.~~

~~Töiden järjestelyssä on huomioitava, että työsuojeluvaltuutetulla on oltava tosiasiallinen mahdollisuus hoitaa työsuojeluvaltuutetun tehtävät. Määräaikaisen erityistarpeen vuoksi voidaan sopia kiinteän vapautusajan lisäksi tilapäisesti lisävapautusajasta.~~

111 § Luottamusedustajan toimitilat, työvälineet

Huomioon ottaen toiminnan laajuus sekä **luottamusedustajatehtävien** määrä ja laatu **luottamusedustajalle** järjestetään sopiva tila, missä hän voi säilyttää **luottamusedustajatehtävien** hoitamista varten tarvittavia asiakirjoja ja toimistovälineitä. **Luottamusedustajalle** osoitetaan lisäksi paikka, missä hän voi käydä **luottamusedustajatehtävien** hoitamista varten välttämättömät keskustelut. Työnantaja antaa **luottamusedustajalle** kulloinkin voimassa olevat työehtosopimuskirjat.

Soveltamisohje

Luottamusedustajalle annetaan käyttöön myös **luottamusedustajatehtävien** hoitamista varten yhteisön tavanomaisia toimisto- ym. välineitä. Näihin kuuluvat myös yhteisössä tavanomaisessa käytössä olevat **tietoliikennevälineet** atk-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat **ja** internet-yhteys (sähköposti). Arvioitaessa, mikä on yhteisön tavanomaisia toimistovälineitä, otetaan huomioon yhteisön koko, **luottamusedustajan tehtävien** laajuus ja edellyttämä tarve sekä ajankäytön määrä. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti yhteisössä.

112 § Luottamusedustajan ansionmenetyskorvaus

Työnantaja korvaa sen ansion, jonka työpaikan **päälouottamusedustaja tai luottamusedustaja** menettää työaikana neuvotteluissa työnantajan edustajien kanssa tai toimiessaan muuten työnantajan kanssa sovituissa tehtävissä.

113 § Luottamusedustajan ja työsuojeluvaltuutetun korvaus

1 mom. Korvauksen määrä

Pääluottamusedustajalle tai (ellei sellaista ole nimetty) vastaavassa asemassa olevalle **luottamusedustajalle** maksetaan **luottamusedustajatyöstä** varsinaiseen palkkaan kuuluva korvaus seuraavasti:

Edustettavien lukumäärä	Korvaus (€/kk) 1.5.2022	Korvaus (€/kk) 1.10.2025
1–79	80	84
80–159	100	105
160–249	119	125
250–339	157	164
340–449	207	217
450–	242	254

Varsinaiselle työsuojeluvaltuutetulle maksetaan varsinaiseen palkkaan kuuluvaa korvausta hänen edustamiensa työntekijöiden lukumäärän mukaan seuraavasti:

Edustettavien lukumäärä	Korvaus (€/kk) 1.5.2022	Korvaus (€/kk) 1.10.2025
10–19	43	45
20–39	60	63
40–69	66	69
70–	81	85

Soveltamisohje

Luottamusedustajakorvaus sekä työsuojeluvaltuutetun korvaus maksetaan, ilmoitettua sairaustapausta lukuun ottamatta, samanaikaisesti vain yhdelle allekirjoittajajärjestön **luottamusedustajalle** tai työsuojeluvaltuutetulle. Jos on valittu **pääluottamusedustaja**, korvaus maksetaan hänelle.

2 mom. **Varaluottamusedustajan** korvaus

Korvaus suoritetaan myös **varaluottamusedustajalle**, milloin hän esihenkilölle tehdyn ilmoituksen mukaan hoitaa **luottamusedustajatehtävää** vähintään kahden viikon ajan.

Soveltamisohje

Korvaus suoritetaan siitä alkaen, kun työnantaja on saanut kirjallisen ilmoituksen **varaluottamusedustajan** ryhtymisestä hoitamaan **luottamusedustajan** tehtäviä.

3 mom. **Luottamusedustajakorvaus**, paikallinen sopimus

Luottamusedustajakorvaus voidaan paikallisen sopimuksen nojalla maksaa **päälouottamusedustajan** sijasta muulle **luottamusedustajalle**.

116 § Luottamusmiehen ja työsuojelunvaltuutetun koulutus

1 mom. Koulutuksen tarkoitus

~~Allekirjoittajajärjestö voi antaa luottamusmiehelle ja työsuojelunvaltuutetulle koulutusta, joka lisää hänen pätevyyttään henkilöstön edustajan tehtävän hoitamisessa.~~

2 mom. Ammattiyhdistyskoulutus

~~Hyväksyttyyn ammattiyhdistyskoulutukseen osallistuvalla päälouottamusmiehelle tai vastaavassa asemassa olevalle luottamusmiehelle, varaluottamusmiehelle sekä työsuojelunvaltuutetulle annetaan palkallista työlomaa koulutustilaisuuteen osallistumista varten, jos koulutukseen osallistumista voidaan pitää tarpeellisena ja mikäli se työyksikön kulloinenkin työtilanne huomioon ottaen on mahdollista.~~

Soveltamisohje

~~Vastaavasti voidaan toimia jäsenyhteisössä työsopimuslain 13 luvun 3 §:n mukaan valitun luottamusvaltuutetun osallistuessa hyväksyttyyn ammattiyhdistyskoulutukseen.~~

~~Hyväksytyllä ammattiyhdistyskoulutuksella tarkoitetaan koulutustilaisuuksia, jotka KT on hyväksynyt allekirjoittajajärjestöjen esityksestä tämän luvun 117 §:n mukaisin ehdoin. Suositellaan myös, että työnantaja, joka myöntää palkallista työlomaa päälouottamusmiehelle tai vastaavassa asemassa olevalle luottamusmiehelle, varaluottamusmiehelle sekä työsuojelunvaltuutetulle hyväksyttyyn ammattiyhdistyskoulutukseen osallistumista varten, maksaisi kurssipäiviltä myös 26,21 euron suuruisen ateriakorvauksen.~~

117 § Luottamusmiehen ja työsuojelunvaltuutetun koulutuksen hyväksyminen

1 mom. Koulutuksen sisältö

Luottamusmiehen koulutukseksi voidaan hyväksyä luottamusmieskoulutus, jos sen aiheena on

- 1) KT:n yrityssektorin työehtosopimusten sisältö tai
- 2) muu 116 §:n 1 momentissa tarkoitettu koulutus, esimerkiksi työlaínsäädäntö, yhteistoimintamenettely, neuvottelutaito, työsuojelu sekä työehtosopimus- ja luottamusmiesjärjestelmäkoulutus.

Edellä mainitun 2 kohdan mukaisen muun koulutuksen määräksi voidaan hyväksyä enintään puolet yhden allekirjoittajajärjestön kunakin vuonna

~~järjestämien kurssien kokonaistuntimäärästä.~~

~~Työsuojeluvaltuutetun koulutukseksi voidaan hyväksyä koulutus, joka edistää työsuojeluvaltuutetun edellytyksiä hoitaa tehtäväänsä. Tällaista koulutusta on erityisesti työsuojelun yhteistoimintaan ja työsuojelun lainsäädäntöön liittyvä koulutus. Mitä edellä 116 § ja 117 § on todettu työsuojeluvaltuutetusta, koskee myös varatyösuojeluvaltuutettua.~~

~~2 mom. Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun koulutus, työnantajyhdistyksen osallistumisoikeus~~

~~KT:n edustajilla on oikeus osallistua luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun koulutustilaisuuksiin ja käyttää niissä puheenvuoroja.~~

~~3 mom. Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun koulutus, osallistumistodistus~~

~~Tilaisuuden järjestäjä antaa koulutukseen osallistuneelle henkilölle todistuksen, josta tulee käydä ilmi tilaisuuden aihe ja sen kestoaika.~~

~~- - -~~

LIITE 2: D MUUT KORVAUKSET

12 § Ateriakorvaus

Jos yli 6 tuntia kestävästä työmatkasta ei tule maksettavaksi päivärahaa, mutta työntekijä on aterioinut omalla kustannuksellaan muualla kuin tavanomaisessa ruokailupaikassaan vähintään 10 kilometrin etäisyydellä työpaikastaan tai asunnostaan, maksetaan hänelle ateriakorvausta **13,25** euroa. Ateriakorvausta ei makseta, jos työmatka kuuluu työntekijän tavanomaisiin työtehtäviin.

Soveltamisohje

Tavanomaisesta ruokailupaikasta on kysymys silloin, kun henkilö voi valita ruokailupaikkansa ja aterioida tavanomaisin kustannuksin. Muussa kuin tavanomaisessa ruokailupaikassa aterioimisesta on tarvittaessa esitettävä kuitti tai muu selvitys kustannuksista. Selvityksellä ei sinänsä ole merkitystä korvauksen määrään. Eväitä ei korvata.

13 § Majoittumiskorvauksen edellytykset

- 1 mom. Majoittumiskorvaus maksetaan päivärahan lisäksi majoitusliikkeen antaman tai muun luotettavan tositteen mukaisesti. Milloin majoittumismaksuun sisältyy ateriaetuuksia, suoritetaan korvaus vain huoneen hinnan osalta.
- 2 mom. Milloin jäsenyhteisö järjestää majoituksen, sitä on käytettävä, mikäli se täyttää kohtuulliset vaatimukset. Mikäli jäsenyhteisön tarjoamaa majoitusta ei käytetä, majoittumiskorvauksena maksetaan työntekijälle vain jäsenyhteisön järjestämän majoituksen kustannuksia vastaava määrä.

Soveltamisohje

Määräys koskee yleensä vain majoitusliikkeelle maksettuja korvauksia. Lisäksi voi kyseeseen tulla esimerkiksi eri yhteisöjen ns. lepotilat, joiden käytöstä yhteisö perii korvauksen, vaikka kyse ei ole majoitusliikkeestä. Jos majoittumismaksuun sisältyy aamiaista lukuun ottamatta aterioita, majoittumiskorvaus maksetaan vain huoneen hinnasta. Majoitusliikkeen laskusta tulee ilmetä eriteltyinä siihen sisältyneet, työntekijältä veloitetut ateriat.

Kun jäsenyhteisö maksaa täysihoitopaketin, johon sisältyvät sekä asuminen että muonitus, maksetaan työntekijälle alennettu päiväraha. Jos jäsenyhteisö maksaa pelkän majoittumisen, maksetaan työntekijälle alentamaton päiväraha.

Korvaus on enintään vahvistettu enimmäismäärä, jollei ao. jäsenyhteisö erityisestä syystä toisin päättä.

- 3 mom. Majoittumiskorvauksen saaminen edellyttää, että työntekijä on ollut työmatkalla tai työtehtävissään majoittumispaikkakunnalla tai muulla kuin kotipaikkakunnallaan kello 21.00–7.00 vähintään 4 tuntia ja hänen on sen vuoksi ollut pakko majoittua.

14 § Yömatkaraha

- 1 mom. Sellaiselta päivärahaan oikeuttavalta matkavuorokaudelta, josta työmatkaan on käytetty yli 12 tuntia ja josta ajasta vähintään 4 tuntia on ollut kello 21.00–7.00, maksetaan **16,00** euron yömatkaraha.

Soveltamisohje

Yömatkaraha maksetaan esimerkiksi silloin, kun työntekijä yöpyy sukulaisten luona.

- 2 mom. Yömatkarahaa ei makseta, jos

- 1) työntekijälle maksetaan majoittumiskorvausta
- 2) työntekijä saa eri korvauksen junan makuupaikasta tai laivan hyttipaikasta taikka matka tapahtuu laivalla tai junassa, jossa matkustajalla on tilaisuus asua
- 3) työntekijällä ei muutoin ole jäsenyhteisön järjestämän maksuttoman majoituksen johdosta yöpymiskustannuksia.

15 § Koulutustilaisuuksiin matkustaminen ~~16 § Oppikurssilaisille maksettavat korvaukset~~

- ~~1 mom. Oppikurssilaisille maksettavista matkakustannuksista on yleisten määräysten lisäksi noudatettava, mitä tässä pykälässä on sanottu.~~

- ~~2 mom. Oppikurssilaiselle, jolla tarkoitetaan jäsenyhteisön alueen ulkopuolella pidettävälle työnantajan järjestämille tai muutoin osoittamille oppikursseille määrättyä työntekijää, maksetaan matkustamiskustannusten korvausta, päivärahaa ja majoittumiskorvausta matkasta kursseille ja takaisin 4–11 ja 13 §:n mukaisesti.~~

- ~~3 mom. Enintään 21 vuorokautta kestävältä yhdenjaksoiselta oppikurssilta (lyhyt oppikurssi) maksetaan kurssiajalta päivärahaa tai ateriakorvausta edellä 7, 9–12 §:n määräysten mukaisesti ja majoittumiskorvausta tai yömatkarahaa 13 §:ssä ja 15 §:ssä olevien määräysten mukaisesti.~~

- 4 mom. Kurssipäiväraha

~~Yli 21 vuorokautta kestävältä yhdenjaksoiselta oppikurssilta (pitkä oppikurssi) maksetaan kurssin alusta lukien samoin edellytyksin kuin mitä 7 ja 9 §:ssä on päivärahan saamisen osalta ja 12 §:ssä ateriakorvauksen saamisen osalta sanottu kurssipäivärahaa seuraavasti:~~

- ~~1) 1–21 päivien ajalta kurssipäiväraha on koko tai osapäivärahan tai ateriakorvauksen suuruinen.~~
- ~~2) 22–28 päivältä suoritetaan kurssipäivärahaa, jonka suuruus on 70 prosenttia koko tai osapäivärahan tai ateriakorvauksen määrästä.~~

- 3) ~~Sitä seuraavilta päiviltä, mutta kuitenkin enintään vuoden kestävältä kurssiajalta, suoritetaan kurssipäivärahaa, jonka suuruus on 55 prosenttia koko- tai osapäivärahan tai ateriakorvauksen määrästä.~~

5 mom. ~~Milloin jäsenyhteisö on järjestänyt oppikursseille osallistuvalla maksuttoman ruoan, vähennetään 4 momentin kurssipäivärahasta 50 prosenttia. Jos jäsenyhteisö on järjestänyt myös maksuttoman, kohtuulliset vaatimukset täyttävän majoituksen, vähennetään kurssipäivärahasta lisäksi 25 prosenttia. Leiri- tai muissa vastaavissa olosuhteissa järjestetystä maksuttomasta majoituksesta ei sanottua 25 prosentin vähennystä kuitenkaan suoriteta.~~

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

Jos koulutustilaisuuteen osallistuminen edellyttää matkustamista, osallistumista varten työntekijälle voidaan myöntää hakemuksesta työlomaa tai antaa matkamääräys.

Soveltamisohje

Jos työnantaja antaa koulutukseen osallistumista varten matkamääräyksen, niin matkakustannusten korvaukset määräytyvät tämän liitteen mukaan.

Mikäli työntekijälle on hakemuksesta anomuksesta myönnetty työlomaa, tulee työnantajan päätöksessä samalla ratkaista, onko se palkaton, palkallinen tai maksetaanko osapalkkaa sekä missä määrin työnantaja mahdollisesti osallistuu muihin kustannuksiin. Kustannuksina tulevat kysymykseen varsinaiset koulutuskustannukset ja/tai matkakustannukset. Kustannuksiin voidaan osallistua esimerkiksi myöntämällä apurahaa, taikka suorittamalla tietty osuus kustannuksista.

~~Kun on kysymys yli viikon kestävästä kurssista, ongelmaksi tulee usein se, korvataanko viikonloppuisin matkat kotipaikkakunnalle, vai maksetaanko päiväraha myös viikonloppujen ajalta. Lähtökohtana asiaa ratkaistaessa tulee olla kustannusten korvaaminen edullisemmuusperiaatteella. Kuitenkin aina silloin, kun työnantaja poikkeuksellisesti välttämättömästä syystä edellyttää, että työntekijä palaa viikonlopun ajaksi toimipaikalle, korvataan matkat viikonloppuisin toimenhoitopaikkakunnalle ja takaisin kurssipaikalle. Tältä ajalta ei makseta päivärahaa. Kurssin pituuden laskemiseen eivät vaikuta kurssin kestäessä viikonloppuisin tapahtuvat kotipaikkakunnalla käynnit (luetaan tällöin kurssiajaksi).~~

- - -