

TTES:n muuttuneet määräykset

Yleinen osa	2

2 § Paikallinen sopiminen	2
3 § Työsuhteen alkaminen	2
4 § Työntekijän lomauttaminen	3
5 § Osa-aikaistaminen ja työsuhteen päättyminen	3

7 § Pakollinen työharjoittelu	3
Työaika	4

27 § Arkipyhäkorvaus	4
Palkkaus	5

30 § Palkkaustavat	5

32 § Urakkapalkka	5

Vuosiloma	6

46 § Oikeus vuosilomaan ja soveltamisala	6
47 § Peruskäsitteet	7
48 § Täysi lomanmääräytymiskuukausi	7
49 § Työssäolon veroinen aika	7
50 § Vuosiloman pituus	8
51 § Vuosilomapäivien kuluminen vuosilomaa annettaessa	10
52 § Vuosiloman antaminen	12
53 § Vuosiloman säästäminen	16
54 § Vuosiloman siirtäminen työkyvyttömyyden vuoksi	16
55 § Vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskeminen ja maksaminen	17
56 § Prosenttiperusteinen vuosilomapalkka	19
57 § Lomapalkan määräytyminen eräissä tapauksissa	20
58 § Lomakorvaus palvelussuhteen päättyessä	20
59 § Lomakorvaus asepalvelusta ja siviilipalvelusta suorittamaan lähtevälle	21
60 § Eräiden osa-aikaisten oikeus vapaaseen ja lomakorvaukseen	21
Työvapaat ja työntekijän erinäiset etuudet	22
61 § Sairausajan palkka	22

Perhevapaat	22
63 § Oikeus perhevapaisiin	22
65 § Äkillisesti sairastunut lapsi	22

Luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut	23
71 § Luottamusmiehet	23
72 § Työsuojeluvaltuutetut	24

LIITE 2 Ammattien palkkaryhmiin sijoittelu	25
LIITE 3 Erinäiset lisät	28

YLEINEN OSA

2 § Paikallinen sopiminen

Tätä sopimusta ei sovelleta siltä osin, kuin 13.1.1993 allekirjoitetun pääsopimuksen 13 §:n 1 momentin nojalla on paikallisesti sovittu poikettavaksi tämän sopimuksen määräyksistä. Paikallisella sopimuksella ei voida kuitenkaan poiketa tämän sopimuksen säännöllisen työajan keskimääräistä pituutta, vuosiloman pituutta, sairausloma- ja äitiysvapaa-etuuksia koskevista määräyksistä eikä liitteen 4 mukaisten osaurakka-hinnoittelujen rakenteesta. Paikallisella sopimuksella ei saa myöskään sopia työntekijän palkkaa tämän sopimuksen liitteessä 1 tarkoitetun perustuntipalkkaryhmän alinta perustuntipalkkaa pienemmäksi.

Soveltamisohje

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

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

Pääsopimuksen lakattua olemasta voimassa noudatetaan, mitä allekirjoituspöytäkirjan 15 §:ssä on määrätty.

3 § Työsuhteen alkaminen

3 mom. Lääkärintodistuksen esittäminen

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

Soveltamisohje

Lääkärintodistuksen esittämisvelvollisuudesta tulee ilmoittaa työntekijälle työsuhteen alkamisaikana. Mikäli työntekijä ei toimita hyväksyttävää lääkärintodistusta tai lääkärintodistus osoittaa, ettei työntekijä ole terveydentilansa puolesta soveltuva työhön, voidaan työ-

suhde päättää, jos työsopimuslain koeaikapurkua, irtisanomista tai purkua koskevat edellytykset täyttyvät (viittausmääräys).

4 § Työntekijän lomauttaminen

1 mom. Yleistä

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

5 § Osa-aikaistaminen ja työsuhteen päättyminen

1 mom. Yleistä

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

7 § Pakollinen työharjoittelu

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

Soveltamisohje

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

TYÖAIKA

27 § Arkipyhäkorvaus

1 mom. Arkipyhäkorvauksen maksaminen

Soveltamisohje

Arkipyhäkorvaus maksetaan täysimääräisenä niin kauan kuin sairausajalta maksetaan palkkaa, vaikka sairausajalta maksettaisiin osapalkkaa.

PALKKAUS

30 § Palkkaustavat

Soveltamisohje

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

32 § Urakkapalkka

4 mom. Urakkapalkan käytön yleiset edellytykset

Urakkapalkan käyttö edellyttää, että

- Urakkapalkan käytöstä sovitaan paikallisten osapuolten kesken
- Kustannukset työsuoriteyksikköä kohden kaikki kustannustekijät huomioon ottaen muodostuvat pienemmiksi kuin aikapalkkaa käytettäessä
- Työmenetelmät on määritelty
- Työnjärjestelyaste on vähintään tyydyttävä
- Palkkakannustimen tulee olla sellainen, ettei se vaikuta haitallisesti esimerkiksi laatutasoon, työskentelyn taloudellisuuteen tai työturvallisuuteen
- Työn määrä voidaan mitata
- Urakkahinnat vastaavat käytettyjä työmenetelmiä
- Työntekijä voi itse säädellä työskentelynsä joutuisuutta ja työn määrää.

VUOSILOMA

46 § Oikeus vuosilomaan ja soveltamisala

1 mom. Työntekijällä on oikeus vuosilomaan 46–60 § määräysten mukaisesti.

Pöytäkirjamerkintä

Tämän sopimuksen 49 §:n, 56–57 §:n, 58 §:n 3–4 momentin ja 60 §:n määräyksiä sovelletaan 1.10.2007 lukien määräytyvään vuosilomaan, lomakorvaukseen ja vapaaseen. 30.9.2007 saakka määräytyvään vuosilomaan tai lomakorvaukseen sovelletaan siihen saakka voimassa olleita vastaavia määräyksiä.

2 mom. 46–60 §:n määräykset korvaavat vuosilomalain säännökset, jollei jäljempänä ole erikseen määrätty.

3 mom. Vuosilomalaista (162/2005) tulevat sovellettaviksi lain 1 § (soveltamisala), 2 § (soveltamisalarajaukset), 3 § (säännösten pakottavuus), 5 §:n 2 momentti (ansainnan keskeytymättömyys), 8 §:n 2 mom. (työntekijän oikeus vapaaseen toistuvien määräaikaisten työsopimusten perusteella), 28 § (vuosilomapalkkalaskelma), 29 § (vuosilomakirjanpito), 30 § (poikkeaminen työehtosopimuksella), 35 § (nähtävänäpito), 36 § (työneuvoston lausunto), 37 § (valvonta), 38 § (rangaistussäännökset), 39 § (voimaantulo) ja 40 § (siirtymäsäännökset).

Edellä olevia vuosilomalain säännöksiä ei ole otettu tämän työehtosopimuksen osaksi vaan ne ovat viittausmääräyksiä.

4 mom. Jos henkilö on samanaikaisesti kuntaan/kuntayhtymään useassa palvelussuhteessa, katsotaan nämä yhdeksi palvelussuhteeksi vuosilomaetu- ja annettaessa.

5 mom. Jos viranhaltija tai kuukausipalkkainen työntekijä siirtyy saman työnantajan palveluksessa välittömästi tämän työehtosopimuksen piiriin, vuosiloma ja lomakorvaus määräytyvät tämän työehtosopimuksen mukaan. Vuosilomasta vähennetään ennen siirtymistä mahdollisesti pidetty saman lomanmääräytymisvuoden loma.

6 mom. Mikäli ennen palvelussuhteen päättymistä sovitaan uudesta työsuhteesta tai päätetään uudesta viranhoidtomääräyksestä, työnantaja ja työntekijä voivat samalla sopia, että ennen palvelussuhteen päättymistä kertyneet vuosilomaetuuudet siirretään annettavaksi seuraavan palvelussuhteen aikana. Sopimus on tehtävä kirjallisesti.

Soveltamisohje

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

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

47 § Peruskäsitteet

Lomanmääräytymisvuosi on 1.4. alkava ja 31.3. päättyvä ajanjakso.

Lomavuosi on se kalenterivuosi, jonka aikana lomanmääräytymisvuosi päättyy.

Lomakausi on 2.5. alkava ja 30.9. päättyvä ajanjakso.

Täysi lomanmääräytymiskuukausi on vuosilomaan oikeuttava kalenterikuukausi.

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

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

48 § Täysi lomanmääräytymiskuukausi

Täysi lomanmääräytymiskuukausi on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden sellainen kalenterikuukausi,

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

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

49 § Työssäolon veroinen aika

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

- 1) vuosilomalla tai 60 §:n taikka vuosilomalain 8 §:n 2 momentin mukaisella vapaalla

- 2) sairauslomalla, jolta hänellä on tai olisi ollut ehdoton oikeus palkkaan

Soveltamisohje

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

- 3) työsopimuslain (55/2001) 4 luvun 1 §:ssä säädetyllä erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaalla, 6 §:ssä säädetyllä tilapäisellä hoitovapaalla taikka 7 §:ssä säädetyin pakottavista perhesyistä johtuvan poissaolon vuoksi
- 4) lomautettuna enintään 30 kalenteripäivää kerrallaan
- 5) opintovapaalaissa (273/79) tarkoitetulla opintovapaalla, yhteensä 30 kalenteripäivää lomanmääräytymisvuoden aikana
- 6) työn edellyttämää koulutusta varten myönnettyllä työvapaalla enintään 30 kalenteripäivää kerrallaan
- 7) ammatillisesta koulutuksesta annetun lain (630/98) mukaisessa, voimassa olevan oppisopimuksen edellyttämässä tietopuolisessa koulutuksessa
- 8) ilman omaa syytään virantoimituksesta pidätettynä
- 9) muulla virka-/työvapaalla yhteensä enintään 30 kalenteripäivää lomanmääräytymisvuoden aikana edellyttäen, että työntekijä lomanmääräytymisvuoden aikana on ollut asianomaisessa kunnassa tai kuntayhtymässä työssä vähintään 22 työpäivää. Mikäli työntekijä saa poissaoloajalta vuosilomaa tai lomakorvausta muun työnantajan palvelussuhteen perusteella, voidaan tällainen poissaoloaika jättää kokonaan lukematta työssäolon veroiseksi ajaksi. Muuksi virka-/työvapaaksi katsotaan myös edellä kohdissa 2), 5) ja 6) mainitut ajat ylittävät poissaoloajat.

Soveltamisohje

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

50 § Vuosiloman pituus

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

Soveltamisohje

Vuosiloman pituus määräytyy ja lomakorvaus maksetaan kultakin lomanmääräytymisvuodelta erikseen.

51 §:ssä on määräykset vuosilomapäivien kulumisesta vuosilomaa annettaessa.

2 mom. Työntekijän vuosiloman pituus määräytyy seuraavasti:

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

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

Soveltamisohje

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

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

- 2) a)

Työntekijän palvelussuhde on ao. kunnassa tai kuntayhtymässä lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä jatkunut yhtäjaksoisesti vähintään 1 vuoden. Edellä tarkoitettuun palvelussuhteen jatkumisaikaan ei lueta aikaa, jolloin työ on keskeytynyt työntekijän ollessa suorittamassa asevelvollisuuslaissa (452/1950) tarkoitettua vakinaista palvelusta, naisten vapaaehtoisesta asepalveluksesta annetussa laissa (194/1995) tarkoitettua vapaaehtoista asepalvelusta tai siviilipalveluslaissa (1723/1991) tarkoitettua siviilipalvelusta.

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

b)

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

3) muissa tapauksissa työntekijän vuosiloman pituus määräytyy seuraavasti:

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

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

Soveltamisohje

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

51 § Vuosilomapäivien kuluminen vuosilomaa annettaessa

1 mom. Pääsääntö (keskimäärin 5 työpäivää viikossa)

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

Soveltamisohje

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

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

Vuosiloma-aikaan voi sisältyä vuosiloman pituudesta riippuen työpäivien lisäksi myös vapaapäiviä. Jos kalenteriviikon kaikki työpäivät ovat vuosilomapäiviä, loma-ajaksi voidaan määrätä koko kalenteriviikko eli loma voi päättyä sunnuntaina.

2 mom. Tavanomaisesta poikkeavat työaikajärjestelyt

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

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

Soveltamisohje

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

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

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

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

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

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

3 mom. Vaihteleva vuorokautinen työaika

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

4 mom. Pyöristäminen

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

5 mom. Keskeytymätön kolmivuorotyö

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

52 § Vuosiloman antaminen

A Vuosiloman ajankohdan määrääminen ja yhdenjaksoisuus

1 mom. Vuosiloma annetaan työnantajan määräämänä ajankohtana, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi loman pitämisestä jäljempänä 6-9 momentissa tarkoitetulla tavalla.

2 mom. Vuosilomasta 20 vuosilomapäivää kuitenkin vähintään 65 % lomanmääräytymisvuodelta ansaitun loman kokonaismäärästä sijoitetaan lomavuoden lomakauteen (kesäloma). Muu kuin lomakaudelle sijoitettava loma (talviloma) on annettava viimeistään seuraavan lomakauden alkuun mennessä.

3 mom. Vähintään 25 vuosilomapäivän pituisesta lomasta annetaan lomakauden ulkopuolella 5 vuosilomapäivää talvilomana, elleivät työnantaja ja työntekijä toisin sovi.

Soveltamisohje

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

- 4 mom. Kesäloma ja talviloma annetaan yhdenjaksoisina, ellei työn käynnissä pitämiseksi ole välttämätöntä jakaa sitä osaa kesälomasta, joka ylittää 10 vuosilomapäivää, pidettäväksi lomakaudella yhdessä tai useammassa osassa.
- 5 mom. Vuosilomaa ei saa ilman työntekijän suostumusta määrätä äitiys- eikä isyysvapaan ajaksi. Jos vuosilomaa ei voida äitiys- tai isyysvapaan vuoksi antaa tämän pykälän 1–4, 7 tai 9 momentissa tarkoitetulla tavalla, loma saadaan antaa kuuden kuukauden kuluessa vapaan päättymisestä.

Soveltamisohje

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

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

B Vuosiloman jakamisesta ja ajankohdasta sopiminen palvelussuhteen kestäessä

- 6 mom. Työnantaja ja työntekijä voivat palvelussuhteen kestäessä sopia, että työntekijä pitää 10 vuosilomapäivää ylittävän loman osan yhdessä tai useammassa jaksossa.
- 7 mom. Työnantaja ja työntekijä voivat palvelussuhteen kestäessä sopia vuosiloman antamisesta ajanjaksolla, joka alkaa sen kalenterivuoden alusta, jolle lomakausi sijoittuu ja joka päättyy seuraavana vuonna ennen lomakauden alkua. Lisäksi voidaan sopia 10 vuosilomapäivää ylittävän vuosiloman osan pitämisestä viimeistään vuoden kuluessa lomakauden päättymisestä.

Soveltamisohje

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

on vuosilomakirjanpidossa selvästi erotettava 53 §:n mukaisesta säästövapaasta, eikä tähän lomaan sovelleta määräystä säästöva-
paan korvaamisesta.

- 8 mom. Jos palvelussuhde päättyy ennen kuin työntekijällä on edellä 1 ja 2 mo-
mentin mukaan oikeus pitää vuosilomaa, työnantaja ja työntekijä saavat
palvelussuhteen kestäessä sopia palvelussuhteen päättymiseen men-
nessä ansaittavan vuosiloman pitämisestä palvelussuhteen kestäessä.
- 9 mom. Työnantaja ja työntekijä saavat työntekijän aloitteesta sopia 20 vuosilo-
mapäivää ylittävän enintään 5 vuosilomapäivän pituisen vuosiloman
osan pitämisestä lyhennettynä työaikana. Sopimus on tehtävä kirjallises-
ti.

C Työntekijöiden kuuleminen

- 10 mom. Työnantajan on selvitettävä työntekijöille tai heidän edustajilleen vuosi-
loman antamisessa työpaikalla noudatettavat yleiset periaatteet. Ennen
loman ajankohdan määrittämistä työntekijälle on varattava tilaisuus esit-
tää mielipiteensä loman ajankohdasta. Työnantajan on mahdollisuuksien
mukaan otettava huomioon työntekijöiden esitykset ja noudatettava ta-
sapuolisuutta lomien sijoittamisessa.

Soveltamisohje

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

D Vuosiloman ajankohdasta ilmoittaminen

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

E Vuorokauden alkaminen

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

Kaaviokuva vuosiloman antamisesta (52 ja 54 §)

	1. vuosi 1.1.200X		1.12.200X		2. vuosi 1.1.200Y		31.12.200Y	
	1 Työnantajan määräämänä kesäloma (kausityöntekijän työssä 1.1.–31.12.)	30.9.	1.10.			30.4.	30.9.	
	<u>kesäloma</u> 2.5 30.9.	<u>talviloma</u> 1.10.			30.4.			
2 Sopimalla	1.1.				30.4.			10 vuosilomav ylittävä osa 30.9. mennessä
3 Työkyvyttömyyden vuoksi siirretyt								
<u>'kesäloma'</u> a) ensisijaisesti	<u>kesäloma</u> 2.5 30.9.							
b) toissijaisesti		<u>kesäloma</u> 1.10. 31.12.						
c) jos ei voida antaa 31.12.200X mennessä: lomakorvaus *)								
<u>talviloma'</u> a) ensisijaisesti		<u>talviloma</u> 1.10.			30.4.			
b) toissijaisesti								<u>talviloma</u> 2.5. 31.12.
c) jos ei voida antaa 31.12.200Y mennessä: lomakorvaus								

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

53 § Vuosiloman säästäminen

Työntekijä voi säästää 15 vuosilomapäivää ylittävän osan vuosittain ansaitsemistaan vuosilomapäivistä pidettäväksi ko. vuosiloman lomakautta seuraavan lomakauden jälkeen säästövapaana, mikäli asiasta sovitaan työntekijän ja työnantajan edustajan kesken. Säästövapaa annetaan työntekijän ja työnantajan edustajan sopimana aikana. Työajan muuttuessa olennaisesti tai työntekijän joutuessa toistaiseksi lomautetuksi, työntekijälle maksetaan jokaiselta pitämättä jääneeltä säästövapaapäivältä korvaus, joka lasketaan 58 §:n mukaan.

Soveltamisohje

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

54 § Vuosiloman siirtäminen työkyvyttömyyden vuoksi

1 mom. Milloin työntekijä on vuosilomansa tai sen osan tai säästövapaan alkaessa sairauden, synnytyksen tai tapaturman johdosta työkyvytön, siirretään pitämättä oleva vuosiloma- tai säästövapaapäivät myöhäisempään ajankohtaan, mikäli työntekijä pyytää siirtoa ennen loman tai sen osan alkamista tai jos se ei ole mahdollista, niin pian kuin mahdollista. Työntekijällä on vastaava oikeus loman tai sen osan tai säästövapaan siirtämiseen, jos loman tai sen osan tai säästövapaan alkaessa tiedetään, että hän loman aikana joutuu sellaiseen sairaan- tai muuhun siihen rinnastettavaan hoitoon, jonka aikana hän on työkyvytön.

2 mom. Jos sairaudesta, synnytyksestä tai tapaturmasta johtuva työkyvyttömyys alkaa vuosiloman tai säästövapaan aikana ja jatkuu yhdenjaksoisena yli 7 kalenteripäivää, ei tämän ajan ylittävää osaa samalle vuosilomajaksole ajoittuvasta työkyvyttömyysajasta lueta vuosilomaksi, jos työntekijä ilman aiheetonta viivytystä sitä pyytää.

Soveltamisohje

Mikäli työntekijä sairastuu uudelleen saman lomajakson aikana, ei saman lomajakson aikana sovelleta uutta 7 kalenteripäivän karenssia.

3 momentissa tarkoitetun selvityksen toimittaminen työnantajalle 1 momentissa tarkoitetussa tapauksessa ennen loman alkamista tai 2 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa 2 momentissa määrättyssä ajassa katsotaan 1 ja 2 momentissa tarkoitetuksi pyynnöksi siirtää loma myöhäisempään ajankohtaan.

3 mom. Työnantajan pyynnöstä työntekijä on 1 ja 2 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa velvollinen esittämään lääkärintodistuksen tai muun luotettavan selvityksen työkyvyttömyydestään.

- 4 mom. Edellä mainituin tavoin siirretty kesäloma annetaan mahdollisuuksien mukaan lomakauden loppuun mennessä ja talviloma viimeistään seuraavan lomakauden alkuun mennessä.
- 5 mom. Jos siirretyn loman antaminen ei ole mahdollista edellä sanotun mukaisesti, siirretty kesäloma voidaan antaa lomakauden jälkeen saman kalenterivuoden aikana ja talviloma lomakautta seuraavan kalenterivuoden loppuun mennessä. Jos loman antaminen ei työkyvyttömyyden jatkumisen vuoksi ole edellä tarkoitettuihin tavoikiin mahdollista, saamatta jääneestä lomasta maksetaan 58 §:n 1 tai 3 momentin mukaan määräytyvä lomakorvaus, ellei työnantajan ja työntekijän kesken sovita kesäloman antamisesta 52 §:n 7 momentin mukaisesti.
- 6 mom. Mikäli loman antamisesta on sovittu 52 §:n 7 momentin mukaisesti, mutta lomaa ei työkyvyttömyyden jatkumisen vuoksi ole mahdollista antaa sanotun mukaisesti, saamatta jääneestä lomasta maksetaan 58 §:n 1 tai 3 momentin mukaan määräytyvä lomakorvaus.
- 7 mom. Työnantajan on ilmoitettava siirretyn loman ajankohta kahta viikkoa tai, jos tämä ei ole mahdollista, viimeistään viikkoa ennen loman alkamista.

55 § Vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskeminen ja maksaminen

- 1 mom. Työntekijän vuosilomapalkan ja jäljempänä 58 §:n 1 ja 2 momentin mukaisen lomakorvauksen laskentaperusteena on vuosiloman tai sen osan alkaessa taikka lomakorvauksen maksamisen tapahtuessa käytössä oleva 35 §:n 1 momentin mukaan laskettu keskituntiansio.
- 2 mom. Vuosilomapalkka muussa kuin kolmivuorotyössä lasketaan kertomalla edellä 1 momentissa tarkoitettu keskituntiansioiden aritmeettinen keskiarvo luvulla 1,5 ja näin korotettu keskituntiansio sillä tuntimäärällä, joka ilman vuosilomaa olisi ollut työntekijän työvuoroluettelon mukaista säännöllistä työaika.
- 3 mom. Kolmivuorotyössä vuosilomapalkka lasketaan kertomalla edellä 2 momentissa mainittu korotettu keskituntiansio lomapäivien lukumäärällä ja näin laskettu tulo keskeytymättömässä kolmivuorotyössä luvulla 7,2 ja keskeytyvässä kolmivuorotyössä luvulla 7,6.
- 4 mom. Lomakorvaus lasketaan kertomalla edellä 2 momentissa tarkoitettu korotettu keskituntiansio lomakorvauspäivien lukumäärän ja keskimääräisen säännöllisen vuorokautisen työajan tulolla. Keskimääräinen säännöllinen vuorokautinen työaika on täyttä työaika tekevillä muussa kuin kolmivuorotyössä 7,65 tuntia, keskeytyvässä kolmivuorotyössä 7,6 tuntia ja keskeytymättömässä kolmivuorotyössä 7,2 tuntia.
- 5 mom. Vuosilomapalkka ja lomakorvaus lasketaan korottamattomasta keskituntiansiosta,

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

6 mom. Vuosilomapalkka maksetaan lomaa edeltävän säännöllisen palkanmaksun yhteydessä, ellei työntekijän kanssa toisin sovita.

Soveltamisohje

Esimerkki vuosilomapalkan laskemisesta:

Työntekijän lomaoikeus on 28 vuosilomapäivää, josta hän pitää 20 päivää elokuussa ja 8 päivää joulukuussa. Edellisen vuoden IV ja kuluvan vuoden I, II ja III vuosineljännesten 35 §:n 1 momentin mukaan lasketut yleiskorotuksella korjatut keskituntiansiot ovat 10,96, 10,95, 10,95 ja 10,99 euroa tunnilta.

Elokuun lomapalkka:

Loma pidetään täysinä kalenteriviikkoina

$$(10,96 + 10,95) : 2 \times 1,5 \times 4 \times 38,25 = 2\,514,17 \text{ €}$$

Joulukuun lomapalkka:

Loma alkaa maanantaina ja päättyy seuraavan viikon keskiviikkona.

$$(10,95 + 10,99) : 2 \times 1,5 \times (38,25 + 24) = 1\,024,32 \text{ €}$$

Esimerkki lomakorvauksen laskemisesta:

Työntekijän työsuhde päättyy marraskuussa. Hänellä on pitämättömiä ansaittuja lomapäiviä 10 ja yleiskorotuksella korjatut keskituntiansiot ovat samat kuin edellisessä esimerkissä.

Lomakorvaus on

$$(10,95 + 10,99) : 2 \times 1,5 \times 7,65 \times 10 = 1\,258,80 \text{ €}$$

56 § Prosenttiperusteinen vuosilomapalkka

- 1 mom. Työntekijälle, jonka työsopimuksen mukainen työaika on niin vähäinen, että vain osa kalenterikuukausista on täysiä lomanmääräytymiskuukausia, vuosilomapalkka on 9 prosenttia tai, jos palvelussuhde on jatkunut lomakautta edeltävän lomamääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään vuoden, 11,5 prosenttia hänelle lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta yli-työstä maksettavaa korotusta.

Soveltamisohje

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

Työntekijälle, jolle ei kerry työsopimuksen mukaisen työaikajärjestelyn perusteella yhtään täyttä lomanmääräytymiskuukautta, oikeudesta vapaaseen ja vapaan ajalta maksettavaan lomakorvaukseen on määräys 60 §:ssä.

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

- 1) työsopimuslain (55/2001) 4 luvun 1 §:ssä säädetyn erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan, 6 §:ssä säädetyn tilapäisen hoitovapaan tai 7 §:ssä säädetyn pakottavista perhesyistä johtuvan poissaolon vuoksi,
- 2) sairauden tai tapaturman vuoksi,
- 3) lääkärin määräämän, ammattitaudin tai tapaturman johdosta työkyvyn palauttamiseksi tai säilyttämiseksi annettava lääkinnällisen kuntoutuksen vuoksi,
- 4) sairauden leviämisen ehkäisemiseksi annetun viranomaisen määräyksen vuoksi tai
- 5) lomauttamisen vuoksi

vuosilomapalkan perusteena olevaan palkkaan lisätään laskennallisesti poissaolon ajalta saamatta jäänyt palkka ja tältä ajalta maksettu palkka, kuitenkin 2) ja 3) kohdissa tarkoitetuissa tapauksissa enintään 105 kalenteripäivän ajalta ja 5) kohdan tarkoittamassa tapauksessa 42 kalenteripäivän ajalta.

- 3 mom. 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.

57 § Lomapalkan määräytyminen eräissä tapauksissa

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

58 § Lomakorvaus palvelussuhteen päättyessä

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

Soveltamisohje

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

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

59 § Lomakorvaus asepalvelusta ja siviilipalvelusta suorittamaan lähtevälle

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

60 § Eräiden osa-aikaisten oikeus vapaaseen ja lomakorvaukseen

- 1 mom. Työntekijällä, jolle ei sopimuksen mukaisen työaikajärjestelyn perusteella kerry yhtään täyttä 48 §:ssä tarkoitettua lomanmääräytymiskuukautta, on työsuhteen kestäessä oikeus halutessaan saada vapaata kaksi arkipäivää kultakin kalenterikuukaudelta, jonka aikana hän on ollut palvelussuhteessa.
- 2 mom. Työntekijän on ennen lomakauden alkua ilmoitettava työnantajalle halutaan käyttää vapaata. Vapaan antamisessa noudatetaan soveltuvin osin mitä 52 §:ssä ja 54 §:ssä on vuosiloman antamisesta määrätty.
- 3 mom. Työntekijällä on oikeus saada lomakorvauksena 9 prosenttia tai, jos palvelussuhde on jatkunut lomakautta edeltävän lomamääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään vuoden, 11,5 prosenttia hänelle edellisen lomanmääräytymisvuoden aikana työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi eräänntyneestä palkasta lukuun ottamatta hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä maksettavaa korotusta. Jos työntekijä on ollut estynyt tekemästä työtä äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan vuoksi, lomakorvauksen perusteena olevaan palkkaan lisätään laskennallisesti poissaolon ajalta saamatta jäänyt palkka ja tältä ajalta maksettu palkka.
- 4 mom. Työntekijälle, joka käyttää oikeuttaan vapaaseen, maksetaan edellä 3 momentissa tarkoitettu lomakorvaus vapaan yhteydessä siten kuin vuosilomapalkasta on 55 § 6 momentissa määrätty. Muutoin lomakorvaus maksetaan viimeistään lomakauden päättyessä.

TYÖVAPAAT JA TYÖNTEKIJÄIN ERINÄISET ETUUDET

61 § Sairausajan palkka

1 mom. Palkallisen sairausloman pituus

Soveltamisohje

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

PERHEVAPAAT

63 § Oikeus perhevapaisiin

Työntekijän oikeudesta saada erityisäitiys-, äitiys-, isyys-, vanhempainvapaata, hoitovapaata ja osittaista hoitovapaata sekä poissaolosta pakkottavista perhesyistä on säädetty työsopimuslaissa (viittausmääräys). Työntekijällä on kuitenkin oikeus saada äitiysvapaan ajalta palkkaa siten kuin jäljempänä tässä pykälässä on määrätty.

65 § Äkillisesti sairastunut lapsi

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 tämän hoitamiseksi tilapäistä hoitovapaata enintään neljä työpäivää kerrallaan. Sama oikeus on myös lapsen vanhemmalla, joka ei asu tämän kanssa samassa taloudessa. Tilapäiseen hoitovapaaseen oikeudet saavat olla tilapäisellä hoitovapaalla saman kalenterijakson aikana, mutta eivät yhtäaikaisesti.

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

LUOTTAMUSMIEHET JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUT

71 § Luottamusmiehet

4 mom. Luottamusmiehen ansion korvaaminen

Pääluottamusmiehelle maksetaan 1.10.2007 tai lähinnä sitä alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 0,32–0,83 €/tunti suuruista henkilökohtaista lisää, joka sisällytetään edellisessä kappaleessa sanottuun ansiomenetyskorvaukseen sekä työssäolon ajalta maksettuun palkkaan. Lisän suuruus määräytyy edellä mainitussa rajoissa, ottaen huomioon pääluottamusmiehen tehtävien laajuus sekä hänen osallistumisensa työnantajan toimeenpanemien kehittämishankkeiden ja/tai tuottavuussidonnaisten palkkausjärjestelmien kehittämiseen ja käyttöönottoon.

10 mom. Tietojen saanti

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

Soveltamisohje

Pääluottamusmiehellä on oikeus saada kerran kalenterivuodessa edustamistaan työntekijöistä seuraavat tiedot:

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

Työnantaja antaa erikseen jokaisesta uudesta työntekijästä edellä kohdissa 1–5 mainitut tiedot joko välittömästi palvelussuhteen alettua tai ajanjaksoittain, kuitenkin vähintään neljännesvuosittain.

Edellä mainittujen tietojen lisäksi työnantaja antaa pääluottamusmiehen pyynnöstä 1.10.2008 alkaen tiedon uuden työntekijän palvelussuhteen laadusta (toistaiseksi voimassa oleva tai määräaikainen) ja määräaikaisuuden perusteesta vähintään neljännesvuositain, mikäli palvelussuhde kestää vähintään 30 kalenteripäivää. Pääluottamusmiehen on pidettävä mainitut tehtäviensä hoitamista varten saamansa tiedot luottamuksellisina.

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

Luottamusmiehelle annetaan rationalisointia koskevan suositussopimuksen 4 §:n tarkoittamat tiedot. Lisäksi luottamusmiehelle annetaan kuntoutuksen ja työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnittelua koskevat tiedot.

Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (13.4.2007/449) 6 §:ssä on säädetty henkilöstön edustajien oikeudesta saada tietoja. Säännöksen perusteella henkilöstön edustajille annetaan mm. heidän pyynnöstään neljännesvuositain selvitys määräaikaisessa ja osa-aikaisissa palvelussuhteissa olevien määrystä. Tilaajan selvitysvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä (22.12.2006/1233) annetun lain 6 §:ssä on säädetty luottamusmiehen oikeudesta saada pyynnöstään tietoja vuokratyöstä ja alihankinnasta (viittausmääräys).

72 § Työsuojeluvaltuutetut

2 mom. Työsuojeluvaltuutetulle maksetaan 1.10.2007 tai lähinnä sitä alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 0,32 €/tunti suuruinen korvaus, joka sisällytetään 71 §:n 4 momentin 2 kappaleessa sanottuun ansionmenetykskorvaukseen sekä työssäolon ajalta maksettuun palkkaan.

LIITE 2 AMMATTIEN PALKKARYHMIIN SIOITTELU

Palkkaryhmä I A

Erittäin kokenut ammattityöntekijä

Työ vaatii

- erityistä ammatti-, suunnittelu- ja soveltamistaitoa
- erittäin perusteellista kokoemusta ja/tai ammattikoulutusta

Tähän ryhmään kuuluvat esimerkiksi

- työnjohdollisessa asemassa olevat työntekijät
- erikoisammattityöntekijät
- vaativien tehtävien monitoimityöntekijät.

Palkkaryhmä I B

Vanhempi ammattityöntekijä

Työ vaatii

- itsenäisyyttä ja monipuolisuutta
- jonkin vaativan ammattityön hallitsemista tai useamman ammatin perusammattitaitoa
- perusteellista kokemusta ja/tai ammattikoulutusta

Tähän ryhmään kuuluvat esimerkiksi

- Autonasentajat, autosähköasentajat, hienomekaanikot, hitsaajat, jysijät, maalarit, pelti- ja levysepät, puhelin asentajat, putkiasentajat, puusepät, sepät, sorvarit, sähköasentajat, koneasentajat, viilarit ja muut vastaavat ammatit.

Ks. 36 § työkokemuksen ja ammattikoulutuksen vaikutuksesta palkkaryhmän soveltamiseen

- Vanhemmat ammattityöntekijät erittäin vaativissa puisto- ja puutarha-alan ammattikoulutusta ja kokemusta edellyttävissä tehtävissä.
- Vanhemmat ammattityöntekijät erittäin vaativissa perusteellisen kokemuksen edellyttämässä urheilukentän, ulkoilulaitosten- ja alueiden kunnossapito- ja korjaustöissä.
- Työkoneen käyttäjät, jotka käyttävät kolmea tai useampaa eri konetta tai työnantajan toivomuksesta käyttävät vain yhtä konetta (tiehöylää tai kaivinkonetta).

Palkkaryhmä I C Vanhempi työntekijä

Työ vaatii

- itsenäisyyttä ja monipuolisuutta
- perusammattitaitoa
- kokemusta tai ammattikoulutusta

Tähän ryhmään kuuluvat esimerkiksi

- Vanhemmat työntekijät vaativissa puisto- ja puutarha-alan ammattikoulutusta tai erittäin perusteellista kokemusta edellyttävissä tehtävissä.
- Vanhemmat työntekijät vaativissa kokemusta edellyttävissä urheilukentän, ulkoilulaitosten- ja alueiden kunnossapito- ja korjaustöissä.
- Erikois- ja kuorma-autonkuljettajat.
- Työkoneen käyttäjät, jotka käyttävät kahta isoa konetta tai useampia pieniä koneita (traktoria, lakaisukonetta yms.).

Palkkaryhmä II A Nuorempi ammattityöntekijä

Tähän ryhmään kuuluvat muut kuin I A ja I B palkkaryhmässä mainitut ammattiin kehittävässä töissä työskentelevät nuoremmat ammattityöntekijät sekä autonkuljettajat ja koneenkäyttäjät.

Ks. 36 §:n 1 mom. työkokemuksen ja koulutuksen vaikutuksesta palkkaryhmän soveltamiseen

Palkkaryhmä II B Vaativat seka- ja aputyöt

Tähän ryhmään kuuluvat vaativissa seka- ja aputyöissä työskentelevät työntekijät tai jatkuvasti haitallisissa olosuhteissa työskentelevät työntekijät.

Palkkaryhmä III Muut aputyöt

Tähän ryhmään kuuluvat ammattityöntekijöiden apulaiset ja yksinkertaisia lähes heti opittavia töitä tekevät työntekijät.

Palkkaryhmä IV
Tilapäiset työntekijät

Tähän ryhmään kuuluvat tilapäiset kausityöntekijät puhdistustöissä, puutarha- ja niihin verrattavissa töissä sekä sellaiset enintään 6 kuukauden pituisessa työsuhteessa olevat tilapäiset työntekijät, joilla ei ole I–III palkkaryhmissä tarkoitettuun tehtävään vaadittavaa ammattitaitoa ja/tai työkokemusta.

Palkkaryhmä O
Oppisopimus

Tähän ryhmään kuuluvat oppilaat, jotka ovat tehneet oppisopimuksen.

LIITE 3 ERINÄISET LISÄT

1 § Työkokemuslisä

Jos työntekijän taito, työteho tai tehtävien osoittamat vaatimukset poikkeavat yleisestä keskitasosta, voidaan työntekijälle maksaa harkinnan perusteella enintään 1,32 euron suuruista työkokemuslisää. Harkinnan perusteella myönnettyä työkokemuslisää voidaan perustellusta syystä myös alentaa.

Työkokemuslisän tulee kuitenkin olla vuosilomaan oikeuttavan palvelusajan perusteella 2 palvelusvuoden jälkeen 0,44 euron 4 palvelusvuoden jälkeen 0,88 euron ja 7 palvelusvuoden jälkeen 1,32 euron suuruisen. Edellä mainittuja aikoja laskettaessa noudatetaan työehtosopimuksen 50 §:n määräyksiä.

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

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

2 § Henkilökohtainen lisä

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

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

- ammattitaito,
- työteho,
- työkokemus,
- koulutus (esimerkiksi työn edellyttämän koulutuksen lisäksi hankittu koulutus)
- vastuunalaisissa tehtävissä toimiminen.

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

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

3 § Työolosuhdelisä

Aikapalkalla työskentelevälle työntekijälle tulee maksaa olosuhteiden sitä edellyttäessä työolosuhdelisää, jonka suuruus on enintään 2,59 euroa tunnilta.

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

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

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

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