

TTES:n muuttuneet määräykset

Yleinen osa

2 § Paikallinen sopiminen

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

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

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

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

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

Soveltamisohje

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

Edellä esitetystä poiketen voidaan kuitenkin paikallisella työehtosopimuksella sopia työajaksi työaikana ruokailu ja koulutukseen osallistuminen. Paikallisella työehtosopimuksella voidaan sopia toisin myös työntekijän eduksi 69 § 2 momentista (lääkärin läheteellä määräämät tutkimukset).

4 § Työntekijän lomauttaminen

1 mom. Yleistä

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

**2 mom. Työvoiman vähentämisjärjestys
(taloudelliset ja tuotannolliset syyt)**

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

3 mom. Lomautusilmoitus

Työnantajan on lomauttaessaan noudatettava vähintään **kolmen viikon** **1 kuukauden** ilmoitusaikaa.

Soveltamisohje

Lomautusilmoitusaika on pitempi kuin työsopimuslain mukainen ilmoitusaika.

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

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

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

4 mom. Lomautuksen alkamisen siirtäminen

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

Työaika

19 § Päivittäiset lepoajat

1 mom. Lepo- tai ruokailutauko

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

2 mom. Alle 5 tunnin työpäivä

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

3 mom. Nuoret työntekijät

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

4 mom. Lepo- tai kahvitauot

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

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

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

5 mom. Imetystauko

Työntekijälle, joka imettää alle 1-vuotiaasta lastaan, on annettava palkallinen yhteensä enintään 15 minuutin pituinen imetystauko

työpäivän aikana. Imetystauko annetaan, mikäli se on mahdollista huomioiden työntekijän työn luonne. Imetystauko luetaan työaikaan. Imetystauko alkaa, kun työnteko keskeytyy ja loppuu kun työnteko alkaa uudelleen. Työntekijä ei saa poistua työpaikalta tauon aikana.

Ollakseen oikeutettu palkalliseen imetystaukoon on työntekijän työvuoron pituuden oltava vähintään kuusi tuntia. Imetystauon käytännön järjestämisestä lähtökohtaisesti sovitaan työntekijän ja työnantajan kesken. Imetystauko järjestetään siten, ettei tauosta aiheudu häiriötä työn kululle ja suoritettaville toiminnoille tai palveluille. Järjestely ei saa vaarantaa asiakas- ja potilasturvallisuutta eikä aiheuttaa häiriötä työyhteisölle. Esihenkilöllä on em. seikat huomioiden oikeus osoittaa imetystauon ajankohta.

Soveltamisohje

Työntekijällä on oikeus imetystaukoon joko imettääkseen lastaan ja/tai

pumpatakseen maitoa. Imetystaukoon katsotaan kuuluvaksi koko imetykseen tai maidon pumppaamiseen kuluva aika mukaan lukien mahdolliset siirtymät, vaatteiden vaihdot, mahdollinen peseytyminen ja muut vastaavat toimenpiteet. Imetystaukoa ei ole välttämätöntä sopia pidettäväksi tiettynä kellonaikana, vaan voidaan menetellä esimerkiksi siten, että imetystauko pidetään tiettyjen kellonaikojen välisenä aikana silloin kun se on työtehtävien kannalta tarkoituksenmukaisinta. Esihenkilön määritessä imetystauon ajankohdan, otetaan ensisijaisesti huomioon se, että imetystauko pidetään silloin kun se on äidin ja lapsen kannalta tarpeellista. Tauko voidaan pitää joko yhtenä tai useampana taukona työpäivän aikana. Imetystauko on mahdollisuuksien mukaan sijoitettava muun tauon yhteyteen. Imetystaukoa ei voida määrätä pidettäväksi työpäivän alussa tai lopussa.

Palkkaus

35 § Keskituntiansion laskeminen ja tarkistaminen

1 mom. Laskentasääntö

Keskituntiansio on 2 vuosineljänneksen mukaan laskettujen keskituntiansioiden aritmeettinen keskiarvo.

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

- IV ja kuluvaan vuoden II vuosineljännes ja
- marras- ja joulukuussa laskentaperusteena on kuluvaan vuoden sekä tammikuussa edellisen vuoden I ja III vuosineljännes.

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

Työssäolon ajalta maksettavana palkkana pidetään:

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

Työssäolon ajalta maksettavana palkkana ei kuitenkaan pidetä:

- työehtosopimuksen 20 §:n ja 12 § 8 momentin mukaisia ylityön ja vuorolisätyön korotusosia sekä kolmivuorotyössä pitämättä jääneiltä vapaapäiviltä suoritettua korvausta
- ns. "tossurahaa"
- varallaolokorvausta
- arkipyhäkorvausta, jota ei ole maksettu työssäolon ajalta
- erikoispalkkioita, ellei niitä ansaita ja makseta palkkakausittain
- työkalukorvauksia
- palkallisilta työvapaa- ja vapaapäiviltä maksettua palkkaa
- eväsrahaa
- vuosiloman, sairauspoissaolon ja perhevapaiden ajalta maksettua palkkaa eikä
- muita mahdollisia palkkatekijöitä, joita ei ole maksettu työssäolon ajalta.

2 mom. Poikkeuksellinen laskentasääntö

Ellei aritmeettista keskituntiansiota voida kohtuudella laskea edellä 1 momentissa sanotuin tavoin tai tämä laskemistapa johtaa kohtuuttomaan tulokseen, tulee palkallisilta työstä vapautusajoilta maksetta-

va palkka arvioida sen mukaan mitä työntekijä tuona aikana työssä ollessaan olisi todennäköisesti ansainnut.

3 mom. Keskituntiansion korottaminen

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

36 § ~~Ammattikehitys, oppiajat ja lyhennykset oppiaikoihin~~ poistettu

1 mom. ~~Työskentelyaika~~

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

2 mom. ~~Lyhennykset työskentelyaikoihin~~

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

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

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

Soveltamisohje

Tässä pykälässä tarkoitettavia ammatteja ovat:

autonasentajat, autosähköasentajat, hienomekaanikot, hitsaajat, jyräjät, maalarit, pelti- ja levysepät, puhelinasentajat, putkiasentajat, puusepät, sepät, sorvarit, sähköasentajat, koneasentajat, viilarit ja muut vastaavat ammatit.

37 § Palkanmaksu

1 mom. Palkkakausi

Palkka maksetaan joka toinen viikko, **kerran** tai kahdesti kuukaudessa taikka, mikäli siitä paikallisesti sovitaan, kerran

viikossa. Työsuhteen jatkuessa rahapalkka erääntyy maksettavaksi viimeistään seitsemäntenä työpäivänä palkkakauden päätyttyä.

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

2 mom. Erääntyminen

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

3 mom. Palkan maksaminen

Palkka maksetaan työntekijän osoittaman rahalaitoksen pankkitilille.

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

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

4 mom. Palkkalaskelma

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

Vuosiloma

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

Soveltamisohje

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

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

Pöytäkirjamerkintä

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

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

Pöytäkirjamerkintä

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

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

Soveltamisohje

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

52 § Vuosiloman antaminen

A Vuosiloman ajankohdan määrittäminen 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 loma-kauden alkuun mennessä.
- 3 mom.** Vähintään 25 vuosilomapäivän pituisesta lomasta annetaan lomakauden ulkopuolella 5 vuosilomapäivää talvilomana, elleivät työnantaja ja työntekijä toisin sovi.

Soveltamisohje

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

- 4 mom.** Kesäloma ja talviloma annetaan yhdenjaksoisina, ellei työn käynnissä pitämiseksi ole välttämätöntä jakaa sitä osaa kesälomasta, joka ylittää 10 vuosilomapäivää, pidettäväksi lomakaudella yhdessä tai useammassa osassa.

5 mom. Vuosiloma äitiys- ja isyysvapaan aikana

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

Soveltamisohje

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

Pöytäkirjamerkintä

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

5a mom. Vuosiloma raskaus- ja vanhempainvapaan aikana

Vuosilomaa ei saa ilman työntekijän suostumusta määrätä ajanjaksolle, johon sisältyy raskausvapaaseen oikeutetun

työntekijän (yhteensä) 105 ensimmäistä raskaus- ja vanhempainvapaan arkipäivää eikä ajanjaksolle, johon sisältyy muun vanhempainvapaaseen oikeutetun työntekijän 105 ensimmäistä vanhempainvapaan arkipäivää.

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

Soveltamisohje 5a)

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

Pöytäkirjamerkintä

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

Soveltamisohje 5 ja 5a mom.

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

Mikäli työntekijälle on myönnetty muu pitkäaikainen työvapaa, 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 tai opintovapaalla. Edellä mainittu työvapaa keskeytetään vuosiloman ajaksi.

Kaaviokuva vuosiloman antamisesta (52 ja 54 §)

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

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

55 § Vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskeminen ja maksaminen

Vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskentaperuste

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

Vuosilomapalkan laskenta, pääsääntö

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

Pöytäkirjamerkintä

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

Vuosilomapalkka kolmivuorotyössä

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

Lomakorvauksen laskeminen

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

Työaika ja palkka muuttuvat

- 5 mom.** Mikäli työntekijän säännöllinen työaika ja vastaavasti palkka ovat muuttuneet lomanmääräytymisvuoden aikana tai lomanmääräytymisvuoden päättyttyä ennen vuosiloman alkamista, päättyneeltä lomanmääräytymisvuodelta ansaitun vuosiloman vuosilomapalkka ja lomakorvaus lasketaan kertomalla keskenään 1 momentissa tarkoitettu

korottamaton keskituntiansio, lomanmääräytymisvuoden keskimääräinen työaikaprosentti, lomapäivien tai lomakorvauspäivien lukumäärä ja keskimääräinen säännöllinen vuorokautinen työaika 7,65 tuntia.

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

Pöytäkirjamerkintä

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

Soveltamisohje

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

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

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

Esimerkki

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

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

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

Tarvittaessa keskimääräinen työaikaprosentti voidaan laskea esim. palkkakaussittain tai kalenteripäivittäin.

Pöytäkirjamerkintä

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

Työaika ja palkka muuttuvat kolmivuorotyössä

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

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

Pöytäkirjamerkintä

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

Korottamaton vuosilomapalkka

7 mom. Vuosilomapalkka ja lomakorvaus lasketaan korottamattomasta keskituntiansiosta,

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

Vuosilomapalkan maksaminen

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

Esimerkki vuosilomapalkan laskemisesta

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

Elokuun lomapalkka:

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

Joulukuun lomapalkka:

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

Esimerkki lomakorvauksen laskemisesta

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

Lomakorvaus on

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

Vuosilomapalkan vaihtaminen vapaaksi

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

Vuosiloman vaihtaminen rahaksi

- 10 mom.** Tämän momentin käyttöönottonen edellyttää, että työnantaja ja
pääsopijajärjestöt tai niiden rekisteröidyt
alayhdistykset/luottamusedustaja tekevät pääsopimuksen 12 §:n
mukaisen paikallisen sopimuksen momentin soveltamisesta.

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

Rahana maksettavat lomapäivät maksetaan tämän määräyksen 4
momentin mukaisesti. Korvauksen laskentakuukautena käytetään
sitä kuukautta, jolloin sopimus lomapäivien vaihtamisesta rahaksi

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

Korvaus maksetaan viimeistään sopimuksen allekirjoittamista seuraavan kalenterikuukauden aikana.

Pöytäkirjamerkintä

Tämä määräys on voimassa sopimuskauden 1.5.2025-29.2.2028.

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 ylityöstä maksettavaa korotusta.

Soveltamisohje

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

Työntekijälle, jolle ei kerry työsopimuksen mukaisen työaikajärjestelyn perusteella yhtään täyttä 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,

Pöytäkirjamerkintä

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

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

poissaolon vuoksi.

Pöytäkirjamerkintä

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

- 2) sairauden tai tapaturman vuoksi,
- 3) lääkärin määräämän, ammattitaudin tai tapaturman johdosta 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.

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 täyttyä viimeistään työsuhteen päättyessä.
- 2 mom.** Jos työntekijä niinä kalenterikuukausina, joina palvelussuhde alkoi ja päättyi on ollut työssä yhteensä vähintään 35 työtuntia tai 14 työpäivää ja yhtäjaksoinen palvelussuhde on alkamis- ja päättymiskuukausien aikana yhteensä jatkunut vähintään 16 kalenteripäivää, johon ei lueta lakkoaikaa eikä muuta luvatonta poissaoloaikaa eikä hän tämä palvelussuhteen ajalta ole saanut lomaa tai korvausta siitä, luetaan tämä aika lomakorvausta määrättäessä yhdeksi täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi.
- 3 mom.** 56 §:n 1 momentissa tarkoitettulle työntekijälle maksetaan palvelussuhteen päättyessä 56 §:n 1 momentin mukaan määräytyvä vuosi-

lomakorvaus 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-, erityisraskaus-~~ ja raskaus-, ~~isyys-~~ tai vanhempainvapaan vuoksi, lomakorvauksen perusteena olevaan palkkaan lisätään laskennallisesti poissaolon ajalta saamatta jäänyt palkka ja tältä ajalta maksettu palkka.

Soveltamisohje

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

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

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 halustaan käyttää vapaata. Vapaan antamisessa noudatetaan soveltuvin osin mitä 52 §:ssä ja 54 §:ssä on vuosiloman antamisesta määrätty.
- 3 mom.** Työntekijällä on oikeus saada lomakorvauksena 9 prosenttia tai, jos palvelussuhde on jatkunut lomakautta edeltävän lomamääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään vuoden, 11,5 prosenttia hänelle edellisen lomanmääräytymisvuoden aikana 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-, erityisraskaus-~~, raskaus-, ~~isyys-~~ tai vanhempainvapaan vuoksi, lomakorvauksen perusteena olevaan palkkaan lisätään laskennallisesti poissaolon ajalta saamatta jäänyt palkka ja tältä

ajalta maksettu palkka.

- 4 **mom.** Työntekijälle, joka käyttää oikeuttaan vapaaseen, maksetaan edellä 3 momentissa tarkoitettu lomakorvaus vapaan yhteydessä siten kuin vuosilomapalkasta on 55 § 8 momentissa määrätty. Muutoin lomakorvaus maksetaan viimeistään lomakauden päättyessä.

Työvapaat ja työntekijäin erinäiset etuudet

61 § Sairausajan palkka

1 mom. Palkallisen sairauspoissaolon pituus

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

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

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

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

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

Soveltamisohje

Osasairauspäivärahan perusteena olevasta osa-aikatyötä

koskevasta sopimuksesta säädetään työsopimuslaissa (TSL 2:11 a §) sekä sairausvakuutuslain 8 luvun 11 §:ssä (viittausmääräys).

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

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

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

2 mom. Harkinnanvaraiset palkkaetuudet

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

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

3 mom. Tapaturma tai muu korvaus

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

Soveltamisohje

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

4 mom. Sairausajan palkan laskenta

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

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

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

5 mom. Muut määräykset

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

Lääkärintodistukseen merkitty hedelmöityshoidoista aiheutuva työkyvyttömyys oikeuttaa palkalliseen sairauspoissaoloon.

6 mom. Sairausvakuutuslain mukainen päiväraha

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

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

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

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

Soveltamisohje

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

Perhevapaat

63 § Oikeus perhevapaisiin

1 mom.

Työntekijän oikeudesta perhevapaisiin on säädetty työsopimuslain 4 luvussa (viittausmääräys).

Pöytäkirjamerkintä

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

2 mom.

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

Pöytäkirjamerkintä

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

2a mom. Raskaus- ja vanhempainvapaa

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

Pöytäkirjamerkintä

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

64 § Palkallinen äitiysvapaa ja isyysvapaa

1 mom. Palkallinen äitiysvapaa

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

Äitiysvapaan palkan saamisen edellytyksenä on, että työntekijä on

ollut omaan kuntaan tai kuntayhtymään palvelussuhteessa välittömästi ennen vapaan alkamista vähintään 2 kuukautta ja äitiysvapaata on haettu viimeistään 2 kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista ja että työnantajalle esitetään sairausvakuutuslaissa tarkoitettu todistus raskauden kestosta ja lasketusta synnytysajasta.

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

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

Työntekijä, jolle suoritetaan työehtosopimuksen mukaan palkkaa äitiysvapaan ajalta, on velvollinen toimittamaan työnantajalle sairausvakuutuslain mukaan suoritettavan äitiysrahan hakemistavarten tarvittavat tiedot ja selvitykset, mikäli työnantajalla ei ole niitä käytettävissään.

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

2 mom. — Palkallinen isyysvapaa

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

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

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

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

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

Pöytäkirjamerkintä

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

Soveltamishenje

Jos työntekijällä on oikeus saada sairausvakuutuslain päivärahan kaltaista äitiys- tai isyysrahaa muun valtion sosiaaliturvasta, vähennetään äitiys- ja isyysvapaa-

ajan palkkaa tämän etuuden määrällä. Työntekijä on velvollinen selvittämään työnantajalle hänelle vieraasta valtiosta maksettavat sosiaaliturvaetuudet, joilla voi olla vaikutusta työnantajan palkanmaksuvelvollisuuteen

64a § Palkallinen raskausvapaa ja vanhempainvapaa

1 mom. Palkallinen raskausvapaa

Työntekijällä, jolla on sairausvakuutuslain 9 luvun 1 §:n (viittauserä) mukainen oikeus raskausrahaan, on oikeus saada täysi palkkansa ajanjaksolta, johon sisältyy raskausvapaan 40 arkipäivää seuraavin edellytyksin

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

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

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

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

Tämän määräyksen 1 momentin 2 kohdan mukaista edellytystä ei noudateta tilanteissa, joissa raskaus päättyy ennaikaisesti 154 raskauspäivän jälkeen, mutta ennen kuin vanhempainvapaata on 1 momentin 2 kohdan mukaan viimeistään haettava eikä työntekijä ole raskauden päättyessä vielä hakenut vanhempainvapaata. Palkallisuuden edellytyksenä tällöinkin on, että 1 momentin 1 kohta sekä 3–4 kohdat täyttyvät ja että työntekijä hakee vanhempainvapaata ilman aiheetonta viivytystä raskauden päättymisen jälkeen.

2 mom. Palkallinen vanhempainvapaa

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

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

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

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

Tämän määräyksen 1 momentin 2 kohdan mukaista edellytystä ei noudateta tilanteissa, joissa raskaus päättyy ennenaikaisesti 154 raskauspäivän jälkeen, mutta ennen kuin vanhempainvapaata on 1 momentin 2 kohdan mukaan viimeistään haettava eikä työntekijä ole raskauden päättyessä vielä hakenut vanhempainvapaata. Palkallisuuden edellytyksenä tällöinkin on, että 1 momentin 1 kohta sekä 3–4 kohdat täyttyvät ja että työntekijä hakee vanhempainvapaata ilman aiheetonta viivytystä raskauden päättymisen jälkeen.

Soveltamisohje

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

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

3 mom. Palkallisen vanhempainvapaan yhdenjaksoisuus

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

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

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

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

Soveltamisohje

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

Jos perheeseen syntyy tai adoptoidaan yksi lapsi, vanhemmat voivat pitää vanhempainvapaata samanaikaisesti yhteensä 18 arkipäivää. Jos perheeseen syntyy tai adoptoidaan samalla kerralla useampi lapsi, vanhemmat voivat olla yhtä aikaa vanhempainvapaalla sairausvakuutuslain 9 luvun 8 §:n 3 momentissa määrätyn ajan (viittausmääräys), josta palkallisen vanhempainvapaan osuus määräytyy edellä 64a § 2 momentin mukaisesti.

Osittaisella vanhempainvapaalla (työsopimuslaki 4 luku 2 a §, viittausmääräys) olevan palvelussuhteen ehdot ja työaika määräytyvät kuten osa-aikatyötä tekevällä.

Osittaisella vanhempainvapaalla tehty osa-aikatyö katkaisee edellä 64a § 3 momentissa tarkoitetun vanhempainvapaan yhdenjaksoisuuden.

Pöytäkirjamerkintä

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

65 § Äkillisesti sairastunut lapsi

Työntekijän lapsen tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen, joka ei ole täyttänyt 12 vuotta taikka vammaisen lapsensa, sairastuessa äkillisesti työntekijällä on oikeus saada lapsen hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi tilapäistä hoitovapaata enintään neljä työpäivää kerrallaan. Sama oikeus on myös lapsen vanhemmalla, joka ei asu tämän kanssa samassa taloudessa.

Tilapäiseen hoitovapaaseen oikeutetut saavat olla tilapäisellä hoitovapaalla saman kalenterijakson aikana, mutta eivät yhtäaikaaisesti.

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

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

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

Soveltamisohje

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

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

Luotettavaksi selvitykseksi lapsen sairastumisesta riittää esim. terveyskeskuksen sairaanhoitajan tai terveydenhoitajan antama selvitys lapsen sairastumisesta tai muu työnantajan hyväksymä selvitys. Selvitys on annettava työnantajalle viipymättä työhön palattua. Työntekijän on ilmoitettava työstä poissaolosta asianomaiselle **esihenkilölle**, mikäli mahdollista etukäteen tai viimeistään sen työpäivän/työvuoron alkaessa, jolloin hän joutuu jäämään pois. Lisäksi työntekijän tulee selvittää lapsen toisen vanhemman työnantaja, jotta voidaan todeta tämän toisen vanhemman työssä- tai vapaanaolo.

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

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

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

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

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

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

Muut työvapaat ja etuudet

66 § Opintovapaa

1 mom. Opintovapaa-oikeus

Työntekijälle, jonka työaika on keskimäärin vähintään 19 tuntia viikossa ja jonka päätoiminen palvelussuhde samaan kuntaan tai kuntayhtymään on yhdessä tai useammassa jaksossa kestänyt vähintään vuoden, on oikeus saada työvapaata (opintovapaata) koulutusta ja opiskelua varten 5 vuoden aikana yhteensä enintään 2 vuotta siten kuin opintovapaalaissa ja opintovapaa-asetuksessa on säädetty, jollei tästä työehtosopimuksesta muuta johdu.

Soveltamisohje

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

2 mom. Opintovapaan keskeytys

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

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

Raskaana olevalla/synnyttäneellä työntekijällä on oikeus keskeyttää myönnetty opintovapaa enintään 105 arkipäivän ajaksi raskausvapaan ja/tai vanhempainvapaan vuoksi. Ko. vapaiden palkallisuus määräytyy 64 §:n mukaisesti. Opintovapaa jatkuu raskaus-/vanhempainvapaan jälkeen, mikäli opintovapaata on vielä jäljellä. Työntekijällä on oikeus pitää keskeytyksen alle jäänyt opintovapaa (enintään 105 arkipäivää) myöhemmin.

67 § Palkalliset poissaolopäivät

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

Avopuolisolla tarkoitetaan yhteistaloudessa asuvia parisuhteen osapuolia.

68 § Terveystenhoidolliset tutkimukset

- 1 mom.** Kun työntekijä osallistuu työnantajan määräämiin terveydenhoidollisiin tutkimuksiin, jatkotutkimuksiin tai tarkastuksiin, järjestetään niitä varten palkallinen vapautus työstä ja niihin kulunut aika lasketaan työajaksi silloinkin, kun se tapahtuu työntekijän vapaa-aikana. Työn edellyttämät lakimääräiset sekä ohje- ja johtosäännössä määrätyt tarkastukset rinnastetaan edellä mainittuihin työnantajan määräämiin tarkastuksiin.
- 2 mom.** Jos työntekijä joutuu todellisen tarpeen niin vaatiessa lääkärin määräämiin tutkimuksiin työaikanaan, järjestetään niitä varten palkallinen vapautus työstä.
Sama koskee synnytystä edeltäviä lääketieteellisiä tutkimuksia, mikäli nämä tutkimukset on suoritettava työaikana.
- 3 mom.** Jos työntekijä joutuu matkustamaan varsinaisena työaikanaan edellä 1 ja 2 momentissa tarkoitettuihin tutkimuksiin ja tarkastuksiin, tältä ajalta maksetaan hänelle palkka.

Soveltamisohje

Työnantajan määräämät tutkimuksissa ja tarkastuksissa käynnit

Työnantajan määräämiin tutkimuksiin, tarkastuksiin ja jatkotutkimuksiin osallistu-

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

Esimerkki

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

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

Lääkärin määräämät tutkimuksissa käynnit

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

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

Tutkimukseen, mahdolliseen odotukseen ja matkoihin kulunutta työaikaa ei teetetä takaisin, mutta työntekijälle maksetaan tältä ajalta palkka. Ylityötä ei tällaisessa tapauksessa synny.

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

69 § Palkka poissaolopäiviltä

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

Huomautus

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

Luottamusedustajat ja työsuojeluvaltuutetut

71 § Luottamusedustajat

1 mom. Luottamusedustajan asettaminen

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

Tässä sopimuksessa sanotut oikeudet alkavat työnantajan saatua edellä tarkoitetun ilmoituksen.

2 mom. Pääluottamusedustaja

Ammattiyhdistyksellä on niin ikään oikeus valita kunnan tai kuntayhtymän työntekijäin keskuudesta **pääluottamusedustaja** ja hänelle **varahenkilö** tai ottaen huomioon paikalliset olosuhteet ja entinen käytäntö, useampiakin **pääluottamusedustajia**. Valinnasta on kirjallisesti ilmoitettava kunnalle tai kuntayhtymälle.

Pääluottamusedustajalle valitusta **varahenkilöstä** on lisäksi kulloinkin ilmoitettava, milloin hän toimii **pääluottamusedustajan** sijaisena.

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

Paikallisesti voidaan sopia myös sellaisesta menettelystä, että sama **luottamusedustaja** ja **pääluottamusedustaja** toimii sekä tunti- ja kuukausipalkkaisten työntekijäin että viranhaltijain edustajana. Työntekijäin **pääluottamusedustajana** voi toimia myös viranhaltijain **luottamusedustaja**, jos tästä on paikallisesti sovittu.

3 mom. Pääluottamusedustajan oikeudet

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

Jos **pääluottamusedustajalle** ei ole järjestetty säännöllisesti toistuvaa vapautusta työstä, sovitaan kuitenkin **luottamusedustajatehtävien** hoitamisen kannalta tarpeellisesta viikoittaisesta vastaanottoajasta.

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

Henkilöstön edustajalle annetaan yhteistoimintalaissa tarkoitettujen tehtävien hoitamiseksi ajankäyttö yhteistoimintalain 20 § mukaisesti (viittausmääräys).

4 mom. **Luottamusedustajan ansion korvaaminen**

Kunta tai kuntayhtymä korvaa sen ansion, jonka **luottamusedustajat** menettävät toimiessaan **luottamusedustajana** tai muutoin työnantajan kanssa sovitussa tehtävässä. Samoin korvataan se ansionmenetys, joka aiheutuu osallistumisesta työsuojelutarkastajan työpaikalla toimittamaan tarkastukseen.

Pääluottamusedustajien ja **luottamusedustajien** ansionmenetyskorvaus sovitaan paikallisesti esimerkiksi 35 §:n mukaisesti. Päätoimisen **pääluottamusedustajan** perustuntipalkan tulee olla vähintään palkka-ryhmän I A alarajan tasoinen.

Pääluottamusedustajalle maksetaan 0,48–1,64 €/tunti ja 1.10.2025 tai lähinnä sitä alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 0,50–1,72 €/tunti suuruista **henkilökohtaista lisää korvausta**, joka sisällytetään edellisessä kappaleessa sanottuun ansionmenetyskorvaukseen sekä työssäolon ajalta maksettuun palkkaan. Lisän suuruus määräytyy edellä mainitussa rajoissa, ottaen huomioon **pääluottamusedustajan** tehtävien laajuus sekä hänen osallistumisen työnsä työnantajan toimeenpanemien kehittämishankkeiden ja/tai tuottavuussidonnaisten palkkausjärjestelmien kehittämiseen ja käyttöönottoon.

Niissä tapauksissa, joissa tuntipalkkaisten **pääluottamusedustaja** toimii myös enemmistönä olevien kuukausipalkkaisten työntekijöiden ja/tai viranhaltijoiden **pääluottamusedustajana**, lisä määräytyy kuukausipalkkaisen **luottamusedustajan luottamusedustajapalkkion** mukaan tuntipalkaksi muutettuna edellisessä momentissa mainituissa rajoissa.

Lisä suoritetaan myös **pääluottamusedustajan varahenkilölle**, milloin hän **esihenkilölle** tehdyn ilmoituksen mukaan hoitaa **luottamushenkilötehtävää** vähintään kahden viikon ajan.

Lisä voidaan paikallisen sopimuksen nojalla maksaa **pääluottamusedustajan** sijasta muulle **luottamusedustajalle**, etenkin tuottavuussidonnaisten palkkausjärjestelmien suunnittelun ja käytön yhteydessä.

5 mom. Ylityökorvaus

Jos **luottamusedustaja** suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä varsinaisen työajan jälkeen, maksetaan näin menetetystä ajasta yli- työkorvaus.

6 mom. Matkustamiskustannusten korvaaminen

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

7 mom. Siirto muuhun työhön

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

8 mom. Toimitilat

Työnantaja järjestää **pääluottamusedustajalle** paikan, jossa voidaan säilyttää **luottamusedustajatehtäviä** varten tarvittavat asiakirjat ja toimistovälineet. Milloin työpaikan koko sitä edellyttää, työnantaja järjestää tarkoituksenmukaisen toimitilan, jossa voidaan käydä **luottamusedustajatehtävien** hoitamista varten välttämättömät keskustelut.

9 mom. Muut oikeudet

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

Luottamusedustajaa ei saa erottaa työstä **luottamusedustajatehtävien** takia.

Jos **luottamusedustajan** työsopimus puretaan ja **luottamusedustaja** riitauttaa purkamisen, on työnantajan maksettava **luottamusedustajalle** 1 kuukauden palkkaa vastaava määrä, mikäli kanne asiassa nostetaan 4 viikon kuluessa työsopimuksen purkamisesta.

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

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

Luottamusedustajan irtisanomista koskevia määräyksiä sovelletaan myös **pääluottamusedustajana** toimineeseen työntekijään 6 kuukautta hänen **pääluottamusedustajatehtävänsä** päättymisen jälkeen.

Jos **luottamusedustajan** työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena **luottamusedustajalle** vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvausta lisäävänä tekijänä on otettava huomioon se, että tämän sopimuksen oikeuksia on loukattu. Jos tuomioistuimien harkitsee, että edellytykset työsuhteen jatkamiselle tai jo päättyneen työsuhteen palauttamiselle ovat olemassa, eikä työsuhdetta siitä huolimatta jatketa, on tämä otettava erityisen painavana syynä huomioon korvauksen suuruutta määrättäessä.

Luottamusedustajana toimivaa työntekijää ei saa **luottamusedustajatehtävänsä** takia asettaa muita työntekijöitä heikompaan asemaan sovellettaessa kunnallista henkilöstökoulutusta koskevaa suositussopimusta. Erityisesti on **luottamusedustajatehtävän** päättyessä kiinnitettävä huomiota **pääluottamusedustajan** henkilökoulutustarpeeseen ottaen huomioon vapautus työstä, **luottamusedustajakauden** kesto ja mahdolliset työssä tapahtuneet muutokset.

10 mom. Tietojen saanti

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

Soveltamisohje

Pääluottamusedustajalla 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 **pääluottamusedustajan** pyynnöstä tiedon uuden työntekijän palvelussuhteen laadusta (toistaiseksi voimassa oleva tai määräaikainen) ja määräaikaisuuden perusteesta vähintään neljännesvuosittain, mikäli palvelussuhde kestää vä-

hintaan 30 kalenteripäivää. **Pääluottamusedustajan** on pidettävä mainitut tehtäviensä hoitamista varten saamansa tiedot luottamuksellisina.

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

Luottamusedustajalle annetaan kuntoutuksen ja työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnittelua koskevat tiedot.

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

72 § Työsuojeluvaltuutetut

1 mom. Työsuojeluvaltuutetun asema ja ansionmenetys

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

2 mom. Työsuojeluvaltuutetun korvaus

Työsuojeluvaltuutetulle maksetaan 0,60 €/tunti ja 1.10.2025 tai lähinnä sitä alkavan palkanmaksukauden alusta 0,63 €/tunti suuruinen korvaus, joka sisällytetään 71 §:n 4 momentin 2 kappaleessa sanottuun ansionmenetyskorvaukseen sekä työssäolon ajalta maksettuun palkkaan.

Mikäli työsuojeluvaltuutetun edustamien (henkilöiden) työntekijöiden ja viranhaltijoiden määrä on 700 tai enemmän, edellä mainittu korvaus on kuitenkin 1,66 euroa ja 1.10.2025 tai lähinnä sitä alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 1,72 €/tunti. Edellä tässä kappaleessa mainitut korotetut korvaukset ovat voimassa tämän sopimuskauden loppuun saakka.

3 mom. Työsuojeluvaravaltuutettu

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

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

4 mom. Työsuojeluvaltuutetun irtisanomissuoja

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

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

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

Liite 1 Perustuntipalkat ja nuorten työntekijöiden palkat

Perustuntipalkat ja nuorten työntekijöiden palkat

Perustuntipalkat 1.6.2025 alkaen	
Palkkaryhmä	€/tunti
I A	14,36 15,49
I B	12,84 14,01
I C	11,89 12,54
II A	11,35 11,57
II B	11,13 11,10
III	10,13 10,83
IV	9,42
Ø	9,65
Nuorten alle 18-vuotiaiden työntekijöiden palkat 30.9.2022 saakka	9,40 9,07
Perustuntipalkat 1.10.2025 lukien	
Palkkaryhmä	€/tunti
I A	14,78 15,58
I B	13,24 14,09
I C	12,28 12,61
II A	11,73 11,64
II B	11,50 11,16
III	10,19 10,89
IV	9,47
Ø	9,70
Nuorten alle 18-vuotiaiden työntekijöiden palkat 1.10.2022 lukien	9,77 9,12

Liite 2 Ammattien palkkaryhmiin sijoittelu

Soveltamisohje:

Työntekijän on täytettävä kaikki ”Työ vaatii”-alaotsikon alle listatut edellytykset, jotta hän voisi kuulua kyseiseen palkkaryhmään. Sen sijaan ”Tähän ryhmään kuuluvat esimerkiksi”-alaotsikon alla olevista kuvauksista tulee lähtökohtaisesti täyttää yksi.

Palkkaryhmä I A

Erittäin kokenut ammattityöntekijä

Työ vaatii

- erityistä ammatti-, suunnittelu- ja soveltamistaitoa, jonka seurauksena työhön liittyy olennaisesti muita vastaavaa työtä tekeviä suurempi vastuu
- erittäin perusteellista kokemusta ja/tai ammattikoulutusta.

Tähän ryhmään kuuluvat esimerkiksi

- työnjohdollisessa asemassa olevat työntekijät
- erikoisammattityöntekijät
- vaativien tehtävien monitoimityöntekijät, joiden työhön kuuluu hoitaa tehtäviä, joiden tekeminen edellyttää useamman vaativan ammattityön hallitsemista

Palkkaryhmä I B

Vanhempi ammattityöntekijä

Työ vaatii

- itsenäisyyttä ja monipuolisuutta
- jonkin vaativan ammattityön hallitsemista tai useamman ammatin perusammattitaitoa
 - työntekijä suoriutuu itsenäisesti joko vaativasta ammattityöstä tai monipuolisista töistä, jotka kuuluvat useamman ammatin piiriin ja jotka muutoin sijoitettaisiin palkkaryhmään I C
- perusteellista kokemusta ja/tai ammattikoulutusta.

Tähän ryhmään kuuluvat esimerkiksi

- Autonasentajat, autosähköasentajat, hienomekaanikot, hitsaajat, jyrssiät, maalarit, pelti- ja levysepät, puhelinasentajat, putkiLVI-, sähkö- ja koneasentajat, erilaiset sepät ja muut vastaavat ammatit.
 - Tähän ryhmään eivät kuitenkaan kuulu näitä tehtäviä tekevistä työntekijöistä sellaiset ammattipätevyyden saaneet, joilla ei ole kolmen vuoden työkokemusta nuorempana ammattityöntekijänä (II A) toimimisesta.

- Kun työkokemusta nuorempana ammattityöntekijänä (II A) on kertynyt kolme vuotta, siirretään työntekijä tähän ryhmään (I B).
- ~~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 edellyttävissä liikuntapaikkojen, urheilukentän, ulkoilulaitosten paikkojen- ja alueiden kunnossapito- ja korjaustöissä.
- ~~Työkoneen käyttäjät, jotka käyttävät kolmea tai useampaa eri konetta tai työnantajan toivomuksesta käyttävät vain yhtä konetta (tiehöylää tai kaivinkonetta).~~
- Työkoneiden kuljettajat, jotka käyttävät useampaa kuin yhtä erilaista työkonetta tai kun siitä on sovittu, käyttävät vain 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 liikuntapaikkojen, urheilukentän, ulkoilulaitosten paikkojen- ja alueiden kunnossapito- ja korjaustöissä
- erikois- ja kuorma-autonkuljettajat
- ~~käyttäjät, jotka käyttävät kahta isoa konetta tai useampia pieniä koneita (traktoria, lakaisukonetta yms.).~~
- työkoneiden kuljettajat, jotka käyttävät yhtä tai useampaa samankaltaista työkonetta

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.

- Ryhmään kuuluvat työntekijät, jotka tekevät I B palkkaryhmän esimerkkitehtävälistassa tarkoitettuja töitä, joihin työntekijä on hankkinut ammattipätevyyden oppisopimuksella tai ammattikoulutuksen kautta, ja joista työntekijä on kerryttänyt vähintään 12 kuukauden työkokemuksen.

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

Palkkaryhmä II B**Seka- ja aputyöt Muut työt**

Tähän ryhmään kuuluvat vaativissa seka- ja aputyöissä esimerkiksi avustavissa tehtävissä työskentelevät työntekijät, tilapäiset kausityöntekijät puhdistustöissä, puutarha- ja niihin verrattavissa töissä sekä sellaiset enintään 6 kuukauden pituisessa työsuhteessa olevat tilapäiset työntekijät, jolla ei ole I-IIA palkkaryhmissä tarkoitettuun tehtävään vaadittavaa ammattitaitoa ja/tai työkokemusta. tai jatkuvasti haitallisissa olosuhteissa työskentelevät työntekijät.

Ryhmään kuuluvat myös oppilaat, jotka ovat tehneet oppisopimuksen.

Työntekijöille, jotka tekevät toisen työntekijän ohjauksessa rajoitetusti tehtäväkokonaisuuteen kuuluvia tehtäviä, maksettava perustuntipalkka voi olla 1,0 € alempi kuin ryhmälle määritelly minimiperustuntipalkka.

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.

Soveltamisohje

Mikäli henkilö on oppisopimusta tehtäessä työsuhteessa ja tehtävät pysyvät vaativuudeltaan samoina, perustuntipalkka ei alene.