

Vihreät nuoret

PAIKALLINEN SOPIMUS

SISÄLLYS

7	SISÄLLYS	1
8	YLEISET MÄÄRÄYKSET	3
9	TYÖSUHTEEN ALOITTAMINEN JA LOPETTAMINEN	3
10	TYÖSOPIMUS	3
11	KOEAIKA	3
12	IRTISANOMINEN	3
13	TYÖAIKA	4
14	VIIKKOTYÖAIKA	4
15	PÄIVITTÄINEN TYÖAIKA	4
16	LIUKUVA TYÖAIKA	4
17	PÄIVITTÄISET TAUOT	5
18	KIINTEÄ TYÖAIKA	5
19	ESIHENKILÖN MÄÄRÄYKSET LÄSNÄOLOSTA TYÖPAIKALLA	5
20	LISÄTYÖ	5
21	YLITYÖ	6
22	LIUKUMAN JA LISÄ-SEKÄ YLITYÖN EROTTAMINEN	6
23	LISÄ- JA YLITYÖN KORVAAMINEN	6
24	AIKASIDONNAISET LISÄT	7
25	YLITYÖLISÄN JA AIKASIDONNAISEN LISÄN YHDISTÄMINEN	8
26	KESÄ- JA TALVIAIKAAN SIIRTYMINEN	8

27	TYÖAIKAKIRJANPITO	8
28	VAPAIKEN PITÄMINEN.....	8
29	TOIMENPITEET KORKEAN TUNTIKERTYMÄN PURKAMISEKSI.....	9
30	TYÖNTEKOPAIKKA JA ETÄTYÖ.....	9
31	LOMAT, VAPAAT JA POISSAOLOT	10
32	PALKALLISET VAPAAPÄIVÄT	10
33	PERHEVAPAAT	11
34	SAIRAUSPOISSAOLOT	11
35	POISSAOLO LÄHEISISTÄ JOHTUVISTA SYISTÄ	13
36	VUOSILOMA	14
37	TYÖMATKAT	17
38	MATKA- JA MAJOITUSKUSTANNUSTEN KORVAAMINEN	17
39	PÄIVÄRAHOJEN MAKSAMINEN	18
40	KOKO- JA OSAPÄIVÄRAHA.....	18
41	TYÖMATKAN MÄÄRITTELEMINEN.....	19
42	TYÖMATKAN LASKEMINEN TYÖAJAKSI.....	19
43	PALKKA	20
44	LIITON PALKKAUSJÄRJESTELMÄ	20
45	TUNTIPALKKA.....	20
46	AMMATTIYHDISTYJSJÄSENMAKSUN PERIMINEN PALKASTA.....	20
47	PALKANMAKSU	20
48	PALKKA VAJAALTA KALENTERIKUUKAUDELTA.....	21
49	VARALLAOLOAIKA	21
50	MUUT ASIAT.....	21
51	TYÖSUHDE-EDUT	21
52	TYÖHYVINVOINTIA JA OSAAMISTA TUKEVAA TOIMINTAA.....	21
53	TYÖVÄLINEET	22
54	TYÖTERVEYSHUOLTO	22
55	YHTEISTOIMINTA.....	23
56	SOPIMUKSEN TULKINTAKYSEMYKSET	23
57	SOPIMUKSEN KESTO.....	23
58		

59 YLEISET MÄÄRÄYKSET

60 Tällä sopimuksella sovitaan Vihreiden nuorten ja opiskelijoiden liitto ry:hyn työsuhteessa
61 olevan henkilöstön työehdoista. Vihreiden nuorten ja opiskelijoiden liitto ry:stä käytetään
62 jäljempänä tässä sopimuksessa nimitystä ”liitto”.

63 Tämä sopimus korvaa Vihreä liitto ry:n Työehtosopimuksen sekä paikalliset tarkennukset
64 siihen ja siihen sisältyneet työehtoja koskeneet määräykset. Tämä sopimus on julkinen.

65

66 TYÖSUHTEEN ALOITTAMINEN JA LOPETTAMINEN

67

68 TYÖSOPIMUS

69 Jokaiselle työntekijälle tehdään kirjallinen työ sopimus. Työsopimus tehdään
70 mahdollisimman pian, viimeistään kahden viikon sisällä työsuhteen aloituksesta.

71

72 KOEAIKA

73 Uudessa työsuhteessa aloittavan työntekijän koeaika on neljä kuukautta, paitsi alle
74 kahdeksan kuukautta kestävässä työsuhteessa, jossa koeajasta sovitaan erikseen
75 työnantajan ja työntekijän kesken siten, että koeaika voi olla enintään puolet työsuhteen
76 kestosta.

77 Koeajan kuluessa työ sopimus voidaan purkaa työntekijän tai työnantajan aloitteesta
78 ilman irtisanomisaikaa. Koeaikaa ei sovelleta, mikäli työntekijä on aikaisemmin toiminut
79 organisaatiossa samassa tai vastaavassa työtehtävässä. Tästä sovitaan tapauskohtaisesti.

80

81 IRTISANOMINEN

82 Työsopimuksen irtisanominen tapahtuu voimassa olevan lainsäädännön mukaisesti.

83 Jos työntekijä irtisanoo työ sopimuksen, irtisanomisaika on 1 kk.

84 Jos työnantaja irtisanoo työ sopimuksen, noudatetaan seuraavia irtisanomisaikoja:

IRTISANOMISAIKA	TYÖSUHTEEN YHTÄJAKSOINEN KESTO
1 kuukausi	enintään 2 vuotta
2 kuukautta	yli 2 vuotta

TYÖAIKA

VIKKOTYÖAIKA

Liiton normaalin kokopäiväisen työntekijän säännöllinen työaika on 35 tuntia viikossa. Tätä pienemmällä viikkotuntimäärällä työskentelevät katsotaan osa-aikaisiksi työntekijöiksi. Kunkin työntekijän säännöllinen viikkotyöaika sovitaan työsopimuksessa.

PÄIVITTÄINEN TYÖAIKA

Normaalin kokopäiväisen työntekijän laskennallinen säännöllinen päivittäinen työaika on seitsemän tuntia työpäivää kohti ja nolla tuntia vapaapäiväksi määriteltynä päivinä.

Muuta viikkotyöaikaa kuin 35 tuntia viikossa tekevän laskennallinen säännöllinen päivittäinen työaika on hänen säännöllinen viikkotyöaikansa jaettuna viidellä työpäivää kohti ja nolla tuntia vapaapäiväksi määriteltynä päivinä.

Työpäivät ovat maanantaista perjantaihin lukuun ottamatta lain tai tämän sopimuksen mukaisia näille päiville osuvia palkallisia vapaapäiviä.

Jos jollekin viikon työpäivistä osuu palkallinen vapaapäivä, vähennetään kyseisen viikon viikkotyöaikaa kyseisen päivän laskennallisen säännöllisen työajan verran.

LIUKUVA TYÖAIKA

Työntekijöillä on liukuva työaika. Se tarkoittaa, että työntekijä voi omalla päätöksellään pidentää tai lyhentää päivän työaikaansa enintään neljän tunnin verran. Päivän säännöllisen työajan yli tai ali tehty työaika lisätään työntekijän liukumakertymään. Liukuman kertymä voi olla enintään 40 tuntia plussaa tai miinusta.

Jos työntekijä liukuvan työajan puitteissa tekee alle 5-tuntista työpäivää tai yli 10-tuntista työpäivää, tästä on ilmoitettava erikseen esihenkilölle. Jos työntekijä on kokonaan vapaalla liukuman puitteissa, tästä on sovittava erikseen esihenkilön kanssa. Osa-

111 aikainen työntekijä, joka tekee alle 20 tuntista työviikkoa, voi itse päättää minä päivinä on
112 töissä ja ilmoittaa tästä esihenkilölle yhdessä sovitulla tavalla.

113 Liukumalla ei ole tasoittumisjaksoa, ts. aikaa, jonka kuluessa työntekijän pitää saada
114 liukumakertymäkseen nolla tuntia. Liukuma voi olla pysyvästi plussalla tai miinuksella,
115 kunhan se pysyy +/-40 tunnin enimmäisrajojen sisällä. Liukumaan kuuluva työaika on
116 normaalia työaikaa, ei lisä- tai ylityötä.

117 Vihreiden nuorten ja opiskelijoiden liitto noudattaa Vihreä liitto ry:n sopimusta
118 työaikapankin käytöstä.

119

120 **PÄIVITTÄISET TAUOT**

121 Työntekijä voi pitää työpäivän aikana tarpeelliseksi katsomansa määrän tarpeellisen
122 pituisia taukoja lounasta ja lepoa varten, joiden aikana voi poistua vapaasti työpaikalta.
123 Taukoja ei lueta työaikaan 30 minuutin mittaista lounastaukoa lukuun ottamatta.

124

125 **KIINTEÄ TYÖAIKA**

126 Liitolla ei ole kiinteää työaikaa, ts. jaksoa, jolloin kaikkien työntekijöiden on välttämätöntä
127 olla aina työpaikalla. Liukuva työaika voi laskennallisesti sijoittua mihin aikaan tahansa
128 päivästä klo 6–22 välisenä aikana.

129 Kokopäiväisten työntekijöiden tulee kuitenkin saapua työpaikalle viimeistään klo 10 ja
130 lähteä aikaisintaan klo 15, ellei esihenkilön kanssa toisin sovita.

131

132 **ESIHENKILÖN MÄÄRÄYKSET LÄSNÄOLOSTA TYÖPAIKALLA**

133 Työntekijöille, joiden työtehtävät edellyttävät työnantajan arvion mukaan läsnäoloa
134 tiettyyn aikaan työpaikalla, esihenkilö voi antaa määräyksiä edellä sanottua tarkemmista
135 läsnäoloajoista klo 8–18 välisenä aikana. Tällainen määräys on annettava vähintään
136 viikko etukäteen. Tällaiseen määräykseen perustuva työ on aina säännöllistä työaikaa
137 eikä lisä- tai ylityötä.

138

139 **LISÄTYÖ**

140 Työntekijä voi tehdä työnantajan aloitteesta ja työntekijän suostumuksella lisätyötä
141 säännöllisen viikkotyöaikansa yli siten, että säännöllinen työaika ja lisätyö ovat yhteensä
142 enintään 40 tuntia viikossa.

143 Lisätyötä ei voi kuitenkaan tehdä enempää kuin 5 tuntia viikossa. Mahdollisen lisätyön
144 määrä vaihtelee näin ollen 0–5 tunnin välillä työntekijän säännöllisestä viikkotyöajasta
145 riippuen.

146 Päivässä lisätyötä voi tehdä enintään siten, että kyseisen päivän säännöllinen työaika ja
147 lisätyö ovat yhteensä enintään 8 tuntia.

148 Lisätyötä voi tehdä vain erikseen esihenkilön kanssa sopimalla. Työntekijä ja esihenkilö
149 voivat sopia lisätyön tekemisestä päivä-, viikko- tai kuukausikohtaisesti.

150

151 **YLITYÖ**

152 Ylityötä on työnantajan aloitteesta tehty työaika, joka ei kuulu säännöllisen työajan,
153 liukuman tai lisätyön piiriin. Ylityötä voi tehdä vain työnantajan aloitteesta ja työntekijän
154 suostumuksella. Ylityön tekemisestä on sovittava aina erikseen esihenkilön kanssa.

155 Ylityötä saa kertyä työntekijälle enintään 138 tuntia neljän kuukauden aikana ja 250
156 tuntia kalenterivuodessa. Ylityö tapahtuu ennen klo 8 aamulla, klo 18 jälkeen illalla tai
157 viikonloppuisin, juhlapyhinä tai tässä sopimuksessa sovittuina palkallisina vapaapäivinä.

158

159 **LIUKUMAN JA LISÄ-SEKÄ YLITYÖN EROTTAMINEN**

160 Liukuman piiriin kuuluu työntekijän työajan lyhentäminen ja pidentäminen enintään
161 neljän tunnin verran vuorokaudessa niin, että se perustuu työntekijän omaan ratkaisuun
162 töidensä järjestämisestä. Lisä- tai ylityötä ovat työnantajan toimeksiannosta tehdyt,
163 erikseen esihenkilön kanssa sovitut työt ennen klo 8 aamulla, klo 18 jälkeen illalla tai
164 viikonloppuisin, juhlapyhinä tai tässä sopimuksessa sovittuina palkallisina vapaapäivinä.
165 Liukumatunnit ja lisä- ja ylityötunnit ovat toisistaan riippumattomia.

166

167 **LISÄ- JA YLITYÖN KORVAAMINEN**

168 Lisätyötunnit korvataan työntekijälle vapaana siten, että yksi lisätyötunti vastaa yhtä
169 tuntia vapaata.

170 Ylityötunnit korvataan työntekijälle vapaana siten, että yksi ylityötunti vastaa yhtä tuntia
171 vapaata, minkä lisäksi jokaisesta ylityötunnista työntekijä saa ylityölisän, joka on joko 50
172 % tai 100 %, eli vastaa joko puolta tuntia tai kokonaista tuntia vapaata.

173 Työpäivinä tehdyt ylityöt ovat nk. vuorokautista ylityötä. Tällöin päivän ensimmäisistä
174 kahdesta ylityötunnista tuleva ylityölisä on 50 %, eli kyseiset tunnit korvataan 1,5-

175 kertaisina, ja sen jälkeisistä ylityötunneista tuleva ylityölisä on 100 %, eli kyseiset tunnit
176 korvataan kaksinkertaisina.

177 Vapaapäiviksi määriteltynä päivinä tehdyt ylityötunnit puolestaan ovat nk. viikoittaista
178 ylityötä. Tällöin ylityötunneista tuleva ylityölisä on 50 %, eli kyseiset tunnit korvataan 1,5-
179 kertaisina.

180 Poikkeustapauksessa lisä- ja ylityötunteja voi korvata rahalla työntekijän ja työnantajan
181 yhteisestä sopimuksesta.

182

183 **AIKASIDONNAISET LISÄT**

184 Työntekijän työtunnit lasketaan tuntikirjanpitoon korotettuna seuraavilla kertoimilla:

- 185 • **Iltalisä:** klo 18–06 arkipäivisin tehdyistä työtunneista työntekijä saa 15 % iltalisän,
186 eli kyseinen työaika korvataan 1,15-kertaisena.
- 187 • **Lauantailisä:** klo 00–18 lauantaisin tehdyistä työtunneista työntekijä saa 15 %:n
188 lauantailisän, eli kyseinen työaika korvataan 1,15-kertaisena
- 189 • **Aattolisä:** klo 18–24 pyhäpäivää edeltävinä päivinä tehdyistä työtunneista
190 työntekijä saa 100 % aattolisän, eli kyseinen työaika korvataan kaksinkertaisena.
191 Pääsiäislauantaina, juhannusaattona ja jouluaattona aattolisä myönnetään klo 00–
192 24 väliseltä ajalta.
- 193 • **Pyhälisä:** klo 00–24 pyhäpäivinä tehdyistä työtunneista työntekijä saa 100 %
194 pyhälisän, eli kyseinen työaika korvataan kaksinkertaisena.

195 Pyhäpäivällä tarkoitetaan tässä sunnuntaita, kirkollista juhlapyhää, uudenvuodenpäivää,
196 itsenäisyyspäivää ja vapunpäivää.

197 Kertoimia sovelletaan kyseisinä aikoina tehtyyn säännölliseen työaikaan sekä lisä- ja
198 ylityöhön. Kertoimia ei kuitenkaan käytetä, mikäli työntekijä oma-aloitteisesti liukumaa
199 hyödyntäen liu'uttaa työaikaansa kyseisille ajoille.

200 Työntekijän on mahdollista päättää laskuttaa pyhälisä tai peräkkäinen aattolisä ja
201 pyhälisä rahana. Laskutus on tehtävä kahden kuukauden kuluessa tapahtumasta. Tällöin
202 aatto- ja pyhälisän piirissä olevat työtunnit kerrotaan tuntikirjanpitoa varten 2:n sijasta
203 1:llä ja työntekijälle maksetaan seuraavana säännöllisenä palkkapäivänä vastaavan
204 tuntimäärän mukainen lisäpalkka.

205 **YLITYÖLISÄN JA AIKASIDONNAISEN LISÄN YHDISTÄMINEN**

206 Mikäli kyseisinä aikoina tehdyt työtunnit ovat ylityötunteja, ylityölisän ja aikasidonnaisen
207 lisän yhteisvaikutus saadaan laskettua lisäämällä yllämainittuihin kertoimiin ylityölisän
208 kerroin +0,5 tai +1,0.

209

210 **KESÄ- JA TALVIAIKAAN SIIRTYMINEN**

211 Kesäaikaan ja siitä pois siirtymisen yhteydessä tehty työaika lasketaan todellisen
212 kuluneen ajan mukaan eikä kyseisen vuorokauden kellonaikojen välisenä aikana.
213 Aikasidonnaisiin lisiin oikeuttava aika määräytyy virallisten kellonaikojen ja todellisen
214 keston mukaan.

215

216 **TYÖAIKAKIRJANPITO**

217 Työntekijä on velvollinen pitämään työaikakirjanpitoa työnantajan tätä tarkoitusta varten
218 toimittamassa työajanseurantajärjestelmässä. Esihenkilö seuraa työntekijöiden
219 tuntisaldojen kehitystä vähintään kerran kuukaudessa loma-aikoja lukuun ottamatta.

220 Työaikakirjanpidossa seurataan kolmea tuntikertymää:

- 221 1. Työntekijän liukumasaldo (välillä -40 – +40 tuntia)
- 222 2. Työntekijän ylityösaldo (välillä -25–138 / 250 tuntia [4 kk:n / kalenterivuoden
223 aikana])
- 224 3. Työntekijän muu tuntikertymä (lisätyöt sekä aikasidonnaiset lisät, ei ehdotonta
225 rajaa)

226

227 **VAPAIEN PITÄMINEN**

228 Työntekijä voi lyhentää työaikakirjanpitoonsa kertynyttä tuntikertymää kahdella tavalla:

- 229 1. Tekemällä omalla päätöksellään liukuman puitteissa miinustunteja
- 230 2. Sopimalla esihenkilön kanssa liukumaa suuremmasta vapaiden pitämisestä:
231 joko lyhyemmistä työpäivistä tai kokonaisista vapaapäivistä

232 Tuntikertymää lyhentävistä vapaista sovitaan esihenkilön kanssa tapauskohtaisesti
233 käytetäänkö liukumasaldo- vai ylityösaldotunteja.

234

235 **TOIMENPITEET KORKEAN TUNTIKERTYMÄN PURKAMISEKSI**

236 Jos työntekijän liukumasalidon ulkopuolinen työaikakertymä (ylityösaldon + muu
237 tuntikertymä) ylittää korkean kertymän rajan, joka on kolme kertaa työntekijän
238 työsopimuksen mukainen viikkotyötuntimäärä (kokopäiväisellä 35 tuntia viikossa
239 tekevällä työntekijällä $2 \times 35 = 70$ tuntia) ja pysyy tällä tasolla yli kuukauden ajan,
240 esihenkilö ja työntekijä sopivat tarvittavista toimenpiteistä tämän tuntikertymän
241 purkamiseksi.

242 Toimenpiteistä sovitaan niin pian kuin se töiden järjestämisen kannalta on mahdollista,
243 kuitenkin viimeistään kuuden kuukauden sisällä. Tavoitteena on työntekijän
244 liukumasalidon ulkopuolisen työaikakertymän pudottaminen alle arvon, joka on 1 x
245 työntekijän työsopimuksen mukainen viikkotyötuntimäärä. Keinoina voivat olla lyhennetyt
246 työpäivät, lyhennetyt työviikot sekä lyhyempien tai pitempien vapaiden sijoittaminen
247 sovittavalle ajanjaksolle.

248 Jos esihenkilö ja työntekijä eivät pääse yhteisymmärrykseen toimenpiteistä, työnantaja
249 voi määrätä työntekijän pitämään vapaita tekemällä väliaikaisesti lyhyempää työpäivää tai
250 työviikkoa enintään kolmen kuukauden ajan kerrallaan.

251 Viimesijaisena vaihtoehtona, jos mikään muu ei ole töiden järjestämisen kannalta
252 mahdollista, työaikakertymä tai osa siitä voidaan sopia korvattavaksi rahana joko
253 pääsihteerin, pääsihteerin ja puheenjohtajien yhteisellä tai liittohallituksen päätöksellä.

254

255 **TYÖNTEKOPAIKKA JA ETÄTYÖ**

256 Työntekijän pääasiallisesta työntekopaikasta sovitaan työsopimuksessa. Työntekopaikka
257 voi olla työtehtävän luonteesta riippuen puoluetoimisto, tietyn jäsenjärjestön toimisto tai
258 muu työnantajan tarjoama työpiste.

259 Jos työntekijän työtehtävät eivät edellytä läsnäoloa tietyssä paikassa tai
260 jäsenjärjestöllä ei ole tarjota toimistoa tai muuta työpistettä, työsopimuksessa voidaan
261 sopia muusta työntekopaikasta, jolloin työntekijä tekee työtä lähtökohtaisesti kotoa käsin
262 tai muusta sopivaksi katsomastaan paikasta.

263 Jäsenjärjestön tehtäviä hoitavan työntekijän työntekopaikasta sovitaan ko. järjestön ja
264 esihenkilönä toimivan työnantajan edustajan kesken työsopimusta laadittaessa tai
265 muutettaessa.

266 Liiton palveluksessa olevan työntekijän työntekopaikasta sovitaan työnantajan edustajan,
267 joka laatii työsopimuksen, päätöksellä työsopimusta laadittaessa tai muutettaessa. Jos
268 kyseessä on vakituinen liiton palveluksessa oleva työntekijä, jonka työaika on yli kaksi

269 päivää viikossa (14 tuntia viikossa), työsopimuksen laatiminen sellaisena,
 270 että työntekopaikka on muu kuin puoluetoimisto, vaatii liittohallituksen valtuutuksen.

271 Etä- ja lähityön pelisäännöistä sovitaan työyhteisön kesken. Työntekijä ja esihenkilö
 272 voivat sopia etätyöpäivistä kumman tahansa aloitteesta. Etätyöpäivä voi olla myös
 273 osittainen, jolloin työntekijä ja esihenkilö sopivat, että työntekijä tekee osan työpäivästä
 274 etänä ja osan työpaikalla. Poikkeusoloissa työnantajan edustaja voi väliaikaisesti määrätä
 275 etä- ja lähityöstä työntekijöiden edustajaa kuullen. Pysyvään etätyöjärjestelyyn
 276 siirtymiseen vaaditaan työntekijän työntekopaikkaa koskeva työsopimuksen muutos,
 277 jonka hyväksyy se taho, jolla edellä kuvastusti on oikeus ratkaista työsopimukseen
 278 kirjattava työntekopaikka työsopimusta laadittaessa.

279

280 **LOMAT, VAPAAT JA POISSAOLOT**

281 **PALKALLISET VAPAAPÄIVÄT**

282 Palkallisia vapaapäiviä ovat lauantait ja sunnuntait sekä seuraavassa listatut yleiset ja
 283 puolueen määrittämät erityiset palkalliset vapaapäivät.

(I) Yleiset palkalliset vapaapäivät: • uudenvuodenpäivä • loppiainen • pitkäperjantai • 2. pääsiäispäivä • vapunpäivä • helatorstai • juhannusaatto • itsenäisyyspäivä • jouluaatto • joulupäivä • tapaninpäivä	(II) Vihreiden nuorten erikseen määrittämät palkalliset vapaapäivät: • vapunaatto • helatorstain jälkeinen perjantai • Miina Sillanpään ja kansalaisvaikuttamisen päivä • 23. joulukuuta (jouluaatonaatto) • uudenvuodenaatto • oman asunnon muuttopäivä • oma hääpäivä • oma 20-, 30-, 40-, 50- ja 60-vuotissyntymäpäivä tai sen läheisyydessä oleva päivä (mikäli osuu muulle vapaapäivälle) • läheisen hautajaiset tai kuolemaan liittyvien tehtävien hoito • vapaavalintainen läheispäivä kerran vuodessa
---	--

284 **PERHEVAPAAT**

285 Synnyttävällä vanhemmalla on oikeus perhevapaaseen sille ajalle, jolle hänelle
286 myönnetään äitiysrahaa, eli 105 arkipäivää.

287 Työntekijällä on oikeus täyteen palkkaan ensimmäisinä 72 päivänä, ja tämän ajan aikana
288 päiväraha maksetaan työnantajalle.

289 Ei-synnyttävällä vanhemmalla on oikeus perhevapaaseen 75 arkipäivänä, eli saman
290 verran kuin synnyttävällä vanhemmalla pl. 30 arkipäivää, jotka sijoittuvat ennen lapsen
291 syntymää.

292 Työntekijällä on oikeus täyteen palkkaan ensimmäisinä 72 päivän aikana, joiden aikana
293 vanhempainraha maksetaan työnantajalle ensimmäisten 18 päivän aikana. Seuraavien 36
294 päivän aikana työnantaja maksaa sen osuuden palkasta, joka ylittää vanhempainrahan, ja
295 vanhempainraha maksetaan työntekijälle. Loput 18 päivää työnantaja maksaa täyttä
296 palkkaa 15 päivästä sekä vanhempainrahan kokoista palkkaa 3 päivästä.

297 Nämä vapaat kuuluu käyttää ennen kuin lapsi täyttää 2 vuotta.

298 Perhevapaan jälkeen vanhemmalla, joka hoitaa lasta kotona, on oikeus
299 vanhempainvapaaseen sairausvakuutuslain mukaan. Vanhempainvapaa on 158
300 arkipäivän pituinen. Nämä vapaat voidaan jakaa useamman vanhemman väliin.
301 Monikkoperheiden vanhempainvapaa on 60 päivää pidempi.

302 Adoptiovanhempien kohdalla sovelletaan samaa järjestelyä kuin ei-synnyttävien
303 vanhempien osalta.

304 Työntekijällä on oikeus hoitovapaaseen alle 3-vuotiaiden lasten hoitamiseen.

305 Työntekijällä on työsopimuslain mukaan oikeus osittaiseen hoitovapaaseen, eli
306 lyhennettyyn työpäivään lapsen hoitamiseksi lapsen peruskoulun aloittamisen vuoden
307 loppuun asti.

308 Perhevapaasta on ilmoitettava työnantajalle työsopimuslain mukaisesti.

309

310 **SAIRAUSPOISSAOLOT**

311 **Sairauspoissaolosta ilmoittaminen työnantajalle**

312 Työntekijällä on velvollisuus ilmoittaa sairauspoissaoloistaan työnantajan edustajan
313 määräämälle henkilölle sekä toimittaa työnantajalle lääkärintodistus oma-aloitteisesti
314 seitsemän päivää ylittävstä poissaolosta tai työnantajan erikseen sitä pyytäessä
315 lyhyemmältäkin ajalta.

316 Jos työntekijälle kertyy vuodessa yli 20 päivää sairauspoissaoloja, esihenkilö käy
317 työntekijän kanssa keskustelun työntekijän työkyvyn arvioimiseksi ja ylläpitämiseksi.

318 Työterveyshuoltolain mukaisesti työntekijän työkyvyn arvioimiseksi ja
319 työssäjatkamismahdollisuuksien selvittämiseksi työnantaja ilmoittaa työntekijän
320 sairauspoissaolosta työterveyshuoltoon viimeistään silloin, kun poissaoloja on kertynyt yli
321 30 päivää vuodessa.

322

323 **Sairaudesta johtuva sairauspoissaolo**

324 Jos työntekijä on estynyt tekemästä työtä sairauden tai vastaavan syyn vuoksi,
325 maksetaan hänelle yhtäjaksoisen sairauspoissaolon ajalta 28 päivän ajanjaksolta täyttä
326 palkkaa ja sen jälkeen 2/3 palkasta, yhteensä enintään vuoden ajan.

327 Sairauspoissaolot katsotaan yhtäjaksoiseksi sairauspoissaoloksi, jollei työntekijä ole
328 niiden välillä ollut työssä vähintään 30 kalenteripäivän jaksoa tai jolleivät
329 sairauspoissaolot johdu selvästi eri sairauksista, tapaturmista tai vastaavista tapauksista.

330

331 **Työtapaturmasta tai väkivallasta johtuva sairauspoissaolo**

332 Mikäli työntekijä joutuu työtehtävissään kokemansa työtapaturman, ammattitaudin tai
333 väkivallan vuoksi työkyvyttömäksi, maksetaan sairauspoissaolon ajalta täyttä palkkaa 90
334 päivän ajanjaksolta ja sen jälkeen 2/3 palkasta enintään vuoden ajalta, mikäli syynä on
335 työtapaturma, ja täyttä palkkaa 365 päivän ajanjaksolta, mikäli syynä on väkivalta.
336 Palkanmaksua jatketaan kuudella kuukaudella, jos työntekijä hakeutuu kahdeksan
337 kuukauden kuluessa työtapaturman, ammattitaudin tai työssä koetun väkivallan
338 aiheuttaman työkyvyttömyyden alkamisesta työkyvyttömyyseläkkeelle tai kuntoutustuen
339 piiriin.

340

341 **Sairauspoissaolon palkka**

342 Kuukausipalkkaiselle työntekijälle maksetaan sairauspoissaolon ajalta vastaavaa palkkaa,
343 kuin hänelle maksettaisiin työsopimuksen perusteella normaaleilta työpäiviltä.

344 Tunti- ja urakkapalkkaiselle työntekijälle maksetaan sairauspoissaolon ajalta palkkaa sen
345 mukaisesti, miten sairauspoissaolon ajalle sijoittuu sovittuja työtunteja. Jos
346 sairauspoissaolon ajalle ei sijoitu lainkaan sovittuja työtunteja, tältä ajalta ei makseta
347 palkkaa.

348 Jos sairauspoissaoloajalle on sovittuja työtunteja, jotka sijoittuvat normaalin
349 viikkotyöajan ulkopuolelle, työntekijälle korvataan nämä tunnit ilman aikasidonnaisia lisiä
350 tai ylityölisä.

351 Työntekijällä ei ole oikeutta sairausajan palkkaan, jos hän on aiheuttanut
352 työkyvyttömyytensä tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella. Jos työkyvyttömyys
353 aiheutuu perustellusta mutta ei lääketieteellisesti välttämättömästä syystä, kuten
354 esimerkiksi näönkorjausleikkauksesta, työnantaja päättää tapauskohtaisesti, onko
355 työntekijällä oikeutta työkyvyttömyydestä aiheutuvan sairausajan palkkaan.

356 Ajalta, jolloin työnantaja maksaa työntekijälle sairausajan palkkaa, työnantajalla on
357 oikeus saada työntekijälle sairausvakuutuslain tai tapaturmavakuutuslain mukaan
358 kuuluva päiväraha, kuitenkin enintään maksamaansa palkkaa vastaava määrä.

359

360 **POISSAOLO LÄHEISISTÄ JOHTUVISTA SYISTÄ**

361 **Tilapäinen hoitovapaa lapsen sairastumisen vuoksi**

362 Jos työntekijän lapsi tai hänen taloudessaan vakituisesti asuva lapsi sairastuu
363 äkillisesti, työntekijällä on oikeus saada tilapäistä hoitovapaata enintään neljä työpäivää
364 lapsen hoitamiseksi tai lapsen hoidon järjestämiseksi.

365 Oikeus tilapäiseen hoitovapaaseen koskee alle 10-vuotiasta lasta tai alle 18-vuotiasta
366 vammaista tai pitkäaikaissairasta lasta. Oikeus on myös lapsen vanhemmalla, joka ei asu
367 tämän kanssa samassa taloudessa.

368 Tilapäiseen hoitovapaaseen oikeutetut henkilöt saavat olla tilapäisellä hoitovapaalla
369 saman kalenterijakson aikana, mutta eivät yhtäaikaisesti. Oikeus tilapäiseen
370 hoitovapaaseen on lapsi- ja sairauskohtainen. Jos toinen lapsi sairastuu tai sama lapsi
371 sairastuu toiseen sairauteen, on uusi tilapäisen hoitovapaan neljän päivän jakso
372 käytettävissä.

373 Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle tilapäisestä hoitovapaasta ja sen arvioidusta
374 kestoista niin pian kuin mahdollista. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä
375 luotettava selvitys tilapäisen hoitovapaan perusteesta.

376 Tilapäisen hoitovapaan ajalta työntekijälle maksetaan täyttä palkkaa.

377

378

379

380 **Poissaolo pakottavista yksityiselämän syistä**

381 Työntekijällä on oikeus tilapäiseen palkattomaan poissaoloon työstä, jos hänen välitön
382 läsnäolonsa on välttämätöntä hänen läheisensä kohdanneen, sairaudesta tai
383 onnettomuudesta johtuvan, ennalta arvaamattoman ja pakottavan syyn vuoksi.

384 Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle poissaolostaan ja sen syystä niin pian kuin
385 mahdollista. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä luotettava selvitys
386 poissaolonsa perusteesta.

387

388 **Poissaolo perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi**

389 Jos työntekijän poissaolo on tarpeen hänen perheenjäsenensä, muun hänelle läheisen
390 henkilön, tai hänen vastuullaan olevan eläimen erityistä hoitoa varten, työnantajan on
391 pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi jäädä määrääjäksi palkattomalle
392 vapaalle työstä. Työnantaja ja työntekijä sopivat vapaan kestosta ja muista järjestelyistä.

393 Työhön paluusta kesken sovitun vapaan on sovittava työnantajan ja työntekijän kesken.
394 Jos siitä ei voida sopia, työntekijä voi perustellusta syystä keskeyttää vapaan
395 ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen työhön paluuta.

396 Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä selvitys poissaolon ja sen
397 keskeyttämisen perusteista.

398

399 **VUOSILOMA**

400 **Vuosiloman kertyminen**

401 Työntekijälle kertyy vuosilomaa 2,5 arkipäivää kultakin vuosilomaan oikeuttavalta
402 kuukaudelta eli täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta lomanmääräytymisvuoden
403 aikana.

404 Vuosilomalain mukaan täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi lasketaan jokainen
405 kuukausi, jolta kertyy vähintään 14 työssäolopäivää tai lain 7 §:ssä määriteltyä työssäolon
406 veroista päivää.

407 Jos työntekijä ei työsopimuksen perusteella ole töissä kuukauden aikana niin, että
408 14 päivän raja täyttyisi, täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi katsotaan myös
409 sellainen kuukausi, jonka aikana on kertynyt vähintään 35 työtuntia tai lain 7 §:ssä
410 määriteltyä työssäolon veroista tuntia.

411 Työssäolon veroiseksi ja siten vuosilomaa kerryttäväksi ajaksi katsotaan
412 vuosilomalaisissa mm.:

- 413 • äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa, mutta ei hoitovapaa
- 414 • lomautusajalta 30 työpäivää yhdeltä lomautusjaksolta
- 415 • opintovapaalta 30 työpäivää yhdeltä lomanmääräytymisvuodelta

416 Vuosilomapäivien määrää laskettaessa lopullinen luku pyöristetään ylöspäin.
417 Lomanmääräytymisvuosi, jolta vuosilomaan oikeuttavat kuukaudet lasketaan, on
418 vuosilomalain mukaisesti 1.4.–31.3. Täydet lomanmääräytymiskuukaudet lasketaan
419 vuosilomalain määräysten mukaisesti. Vuosilomaa myönnettäessä lauantaita ei lasketa
420 arkipäiväksi.

421

422 **Vuosiloman ajankohta**

423 Vuosiloma pidetään työnantajan määräämänä aikana pääsääntöisesti lomakauden aikana
424 eli aikavälillä 2.5.–30.9. Vuosilomaa ei tarvitse säästää talvilomaksi, eikä talvella
425 pidettävästä vuosilomasta tule ylimääräisiä lomapäiviä.

426 Vuosiloma pyritään antamaan yhtäjaksoisena, ellei työn käynnissä pitämiseksi ole
427 välttämätöntä jakaa sitä useampaan osaan. Tällöinkin vähintään kaksi viikkoa vuosilomaa
428 on annettava yhtäjaksoisena.

429 Työnantaja kuulee työntekijöitä ennen vuosiloma-aikojen ratkaisemista ja pyrkii
430 mahdollisimman hyvin ottamaan huomioon työntekijöiden toiveet vuosiloman
431 ajankohdasta.

432 Työnantaja ja työntekijä voivat sopia vuosiloman jaksottamisesta siten, että osa
433 vuosilomasta sijoitetaan lomakauden 2.5.–30.9. ulkopuolelle. Ajanjakso, jolle vuosilomaa
434 voidaan sijoittaa, alkaa kyseisen kalenterivuoden alusta ja jatkuu seuraavan
435 kalenterivuoden syyskuun loppuun.

436 Kuitenkin vähintään kaksi viikkoa vuosilomasta on pidettävä kyseisen kalenterivuoden
437 lomakauden aikana.

438 Osa vuosilomasta on mahdollista sopia työntekijän ja työnantajan kesken säästettäväksi
439 vielä tätä pitemmälle ajanjaksolle vuosilomalain mukaisena säästövapaana.

440 Jos työntekijän työsuhde päättyy ennen kuin työntekijällä olisi edellä sanotun perusteella
441 mahdollisuus pitää hänelle kertynyt vuosiloma, työnantaja ja työntekijä saavat sopia
442 työsuhteen päättymiseen mennessä kertyvän vuosiloman pitämisestä työsuhteen
443 aikana.

444 **Työntekijän kutsuminen töihin vuosilomalta**

445 Työntekijää ei voi määrätä vuosilomalta töihin, vaan loman keskeyttämisestä on sovittava
446 yhdessä työntekijän kanssa. Tilanteessa, jossa työntekijä kutsutaan lomalta töihin
447 pakottavasta tarpeesta, ja työntekijän tähän suostuessa, tulee työntekijälle korvata
448 jokainen työssäolopäivä ylimääräisellä lomapäivällä 5 lomapäivään asti.

449

450 **Vuosiloman palkka**

451 Kuukausipalkkaiselle työntekijälle maksetaan vuosiloman ajalta samaa palkkaa, joka
452 hänellä on ollut vuosiloman alkaessa.

453 Tunti- ja urakkapalkkaiselle työntekijälle, jolle on kertynyt oikeutta vuosilomaan,
454 maksetaan vuosiloman ajalta vuosilomalain mukainen palkka, joka on suuruudeltaan
455 11,5 % työntekijälle lomanmääräytymisvuoden aikana maksetusta palkasta.

456 Vuosilomapäivien palkka maksetaan normaaleina palkanmaksupäivinä.

457

458 **Lomakorvaus työsuhteen päättyessä**

459 Työntekijälle, jolla on työsuhteen päättyessä kertynyt pitämättömiä vuosilomapäiviä,
460 maksetaan korvaus näistä pitämättä jäävistä päivistä. Korvaus on 1/21 täydestä
461 kuukausipalkasta pitämättä jäänyttä vuosilomapäivää kohti.

462

463 **Lomaraha**

464 Työntekijöille maksetaan kertyneiltä lomanmääräytymiskuukausilta lomaraha, joka
465 lasketaan kaavalla:

466 *lomarahan maksamista edeltävän kuukauden kuukausipalkka*
467 *x lomanmääräytymisvuodelta kertyneiden täysien lomanmääräytymiskuukausien*
468 *lukumäärä x kerroin 0,05.*

469 Lomaraha maksetaan kesäkuussa, elleivät työntekijä ja työnantaja sovi muusta
470 maksuajankohdasta.

471 Työsuhteen päättyessä lomaraha maksetaan niiltä kertyneiltä täysiltä
472 lomanmääräytymiskuukausilta, joilta työntekijä ei ole vielä saanut lomarahaa. Tällöin
473 lomarahan perusteena oleva palkka on työsuhteen päättymishetken kuukausipalkka.

474 Jos työntekijä on palkattomalla vapaalla tai perhevapaalla sen kuukauden aikana, jonka
475 palkan perusteella lomaraha määräytyy, lomarahan perusteena käytetään sitä
476 kuukausipalkkaa, joka työntekijälle olisi maksettu, jos hän olisi ollut töissä.

477 Tunti- ja urakkapalkkaisen työntekijän lomaraha on 50 % hänen vuosilomapalkastaan.

478

479 **Työntekijän, jolle ei kerry vuosilomaa, oikeus vuosilomaa vastaavaan vapaaseen**

480 Jos työntekijä on työsopimuksensa perusteella työssä lomanmääräytymisvuoden aikana
481 niin vähän (alle 14 päivää ja alle 35 tuntia kuukaudessa), että hänelle ei kerry oikeutta
482 vuosilomaan, hänellä on kuitenkin oikeus saada halutessaan vuosilomalain mukaisesti
483 kaksi arkipäivää vuosilomaa vastaavaa vapaata kultakin kalenterikuukaudelta, jolloin hän
484 on ollut lomanmääräytymisvuoden aikana työsuhteessa.

485 Työntekijä voi itse päättää, haluaako hän käyttää oikeuttaan näihin vapaapäiviin ja
486 käyttääkö hän kaikki vapaapäivät tai vain osan niistä.

487 Näiden vapaapäivien ajankohtaan sovelletaan tämän sopimuksen mukaisia vuosiloman
488 ajankohtaa koskevia määräyksiä, kuitenkin siten, että työntekijän on ilmoitettava
489 työnantajalle ennen lomakauden alkua aikeestaan käyttää oikeuttaan vapaisiin. Näitä
490 vapaapäiviä ei voi lykätä myöhemmin pidettäväksi säästövapaaksi.

491 Vuosilomaa vastaavalta vapaalta maksetaan työntekijälle vuosilomalain mukainen
492 lomakorvaus, joka on suuruudeltaan 11,5 % työntekijälle lomanmääräytymisvuoden
493 aikana maksetusta palkasta.

494 Jos työntekijällä on työsuhteen päättyessä kertyneenä oikeutta vuosilomaa
495 vastaaviin vapaapäiviin, joita hän ei ole ehtinyt pitää, työntekijälle maksetaan näistä
496 pitämättä jäävistä vapaapäivistä lomakorvaus vuosilomalain mukaisesti.

497 Vuosilomaa vastaavilta lomapäiviltä ei makseta lomarahaa.

498 **TYÖMATKAT**

499 **MATKA- JA MAJOITUSKUSTANNUSTEN KORVAAMINEN**

500 Työntekijöiden matka- ja majoituskustannukset työnantajan määräämiltä työmatkoilta
501 korvataan liiton matkustusohjesäännön mukaisesti. Korvauksen edellytyksenä on
502 työnantajan antama lupa matkaan.

503 Jäsenjärjestön tehtäviä hoitavan työntekijän matka- ja majoituskustannusten
504 korvaamisesta vastaa kyseinen järjestö silloin, kun kustannukset johtuvat kyseisen

505 järjestön määräämästä työmatkasta. Liitto vastaa näiden työntekijöiden matka- ja
506 majoituskustannusten korvaamisesta silloin, kun kyse on liiton määräämästä
507 työmatkasta.

508 Matka- ja majoituskulut on laskutettava kahden kuukauden kuluessa
509 matkasta.

510

511 **PÄIVÄRAHOJEN MAKSAMINEN**

512 Työntekijöille maksetaan päivärahat työnantajan määräämiltä työmatkoilta. Päivärahojen
513 maksun edellytyksenä on työnantajan antama lupa matkaan.

514 Jäsenjärjestön tehtäviä hoitavan työntekijän päivärahoista vastaa kyseinen järjestö silloin,
515 kun päiväraha seuraa kyseisen järjestön määräämästä työmatkasta. Liitto vastaa näiden
516 työntekijöiden päivärahoista silloin, kun kyse on liiton määräämästä työmatkasta. Liitto
517 kuitenkin huolehtii kaikkien työntekijöiden päivärahojen maksamisesta ja
518 laskuttaa edelleen jäsenjärjestöltä niiden vastuulle kuuluvat päivärahat.

519 Päivärahat on laskutettava kahden kuukauden kuluessa matkasta.

520

521 **KOKO- JA OSAPÄIVÄRAHA**

522 Oikeus koko- tai osapäivärahoihin työmatkan ajalta määräytyy seuraavien periaatteiden
523 mukaan:

- 524 • Jos työmatka kestää yli 6 tuntia, se oikeuttaa osapäivärahaan.
- 525 • Jos työmatka kestää yli 10 tuntia, se oikeuttaa kokopäivärahaan.
- 526 • Jos työmatka kestää täyden matkavuorokauden (24 tuntia) jälkeen yli 2 tuntia, se
527 oikeuttaa uuteen osapäivärahaan.
- 528 • Jos työmatka kestää täyden matkavuorokauden (24 tuntia) jälkeen yli 6 tuntia, se
529 oikeuttaa uuteen kokopäivärahaan.

530 Työntekijöille maksettavat koko- ja osapäivärahat sekä koti- että ulkomaan matkoilta ovat
531 verottajan vuosittain vahvistamat verottomat kotimaan tai kyseisen ulkomaan
532 päivärahojen enimmäissummat.

533 Kokopäivärahaan oikeuttavana päivänä päiväraha maksetaan puolitetuna, jos päivään
534 sisältyy kaksi ilmaista ateriaa. Osapäivärahaan oikeuttavana päivänä päiväraha
535 maksetaan puolitetuna, jos päivään sisältyy yksi ilmainen ateria.

536 Ilmaiseksi ateriaksi ei katsota hotelliaamiaista.

537

TYÖMATKAN MÄÄRITTELEMINEN

538

Työmatkana ei pidetä matkaa työntekijän kotoa työpaikalle ja takaisin.

539

Matkavuorokausi on työmatkan alkamisesta tai edellisen matkavuorokauden

540

päättymisestä alkava 24 tuntia kestävä ajanjakso. Se alkaa työntekijän lähtemisestä

541

matkaan työpaikaltaan tai kotoaan ja päättyy hänen palaamiseensa työpaikalle tai

542

kotiinsa.

543

Työmatkan ei kuitenkaan katsota vielä päättyneen, mikäli työntekijä palaa työpaikalleen

544

ainoastaan työvälineiden luovuttamista tai vaihtamista, uusien työmääräysten saamista

545

tai muuta niihin verrattavaa, lyhytaikaista työtehtävien hoitamista varten, jos hän tämän

546

jälkeen välittömästi jatkaa työmatkaansa.

547

Työntekijä voi yhdistää työmatkan vapaapäivään tai vapaapäiviin työmatkan kohteessa,

548

jos työnantaja antaa tähän luvan. Tästä aiheutuvista ylimääräisistä matka- ja

549

majoituskustannuksista työntekijä vastaa itse. Tällaista matkaa pidentävää vapaa-aikaa ei

550

lasketa mukaan matkavuorokausiin eikä siten päivärahaan oikeuttavaan aikaan.

551

552

TYÖMATKAN LASKEMINEN TYÖAJAKSI

553

Työmatkaan käytettyä aikaa ei lasketa työajaksi, paitsi siltä osin kuin työntekijä suorittaa

554

matkalla ollessaan varsinaisia työtehtäviään (esimerkiksi vastaa sähköposteihin junasta

555

käsin tai osallistuu perillä ollessaan työtehtäviin kuuluvaan kokoukseen). Tällainen

556

työtehtäviin työmatkalla käytetty aika lasketaan normaaliin tapaan työajaksi.

557

Työmatkaan käytetty aika lasketaan kuitenkin mukaan työaikaan siinä tapauksessa,

558

että työntekijän työaika kyseiseltä päivältä jäisi alle viiden tunnin tai työntekijän

559

laskennallisen päivittäisen työajan (työntekijän säännöllinen viikoittainen työaika jaettuna

560

viidellä, esimerkiksi kokopäiväisellä 35 viikkotunnin työajalla 7 tuntia per päivä), jos

561

laskennallinen päivittäinen työaika on suurempi kuin viisi tuntia.

562

Tällaisessa tapauksessa työntekijän työmatkaan käyttämät tunnit lasketaan

563

työssäolon veroiseksi ajaksi siten että päivän varsinaiseen työaikaan lisätään työmatkaan

564

käytetyt tunnit, kuitenkin siten, että nämä ovat yhdessä enintään työntekijän

565

laskennallisen päivittäisen työajan verran.

566

Työssäolon veroiseksi ajaksi laskettavat työmatkatunnit eivät ole työaikaa eivätkä siten

567

lisä- tai ylityötä, eikä niiltä makseta aikasidonnaisia lisiä, kuten pyhälisiä.

568 **PALKKA**

569 **LIITON PALKKAUSJÄRJESTELMÄ**

570 Liiton palkkausjärjestelmä perustuu Vihreiden nuorten palkkasopimukseen.
571 Palkkasopimuksessa on määritelty liitossa noudatettavat vaativuusluokat,
572 vaativuusluokkakohdaiset palkkaluokat sekä lisien perusteet. Jokaiselle työntekijälle on
573 määritelty hänen toimenkuvaansa perustuva vaativuusluokka. Työntekijän palkka koostuu
574 tämän palkkaluokan mukaisesta peruspalkasta sekä lisistä. Palkkasopimus neuvotellaan
575 työntekijöiden edustajan ja työnantajan edustajan välillä erikseen tästä sopimuksesta.
576 Palkkasopimus on julkinen.

577 Muille kuin kokopäiväisille työntekijöille (työaika 35 tuntia viikossa) maksettava palkka
578 määräytyy hänen viikkotyöaikansa mukaisena murto-osana vastaavan kokopäiväisen
579 työntekijän palkasta.

580

581 **TUNTIPALKKA**

582 Jos työntekijälle maksetaan jokin korvaus tuntipalkan perusteella, tuntipalkka lasketaan
583 jakamalla työntekijän kuukausipalkka kertoimella, joka määräytyy seuraavasti:

584 1. Jos työntekijän työaika on 35 tuntia viikossa, kerroin on 148.
585 2. Jos työntekijän työaika on muu kuin 35 tuntia viikossa, kerroin saadaan jakamalla
586 148 35:llä ja kertomalla se työntekijän viikkotyötuntien määrällä.

587

588 **AMMATTIYHDISTYSJÄSENMAKSUN PERIMINEN PALKASTA**

589 Jos työntekijä antaa siihen valtuuden, työnantaja voi hoitaa ammattiyhdistysjäsenmaksun
590 perimisen suoraan palkasta ja tilittämisen liitolle, johon työntekijä kuuluu.

591

592 **PALKANMAKSU**

593 Palkanmaksukausi on kuukausi. Palkka maksetaan työntekijän ilmoittamalle pankkitilille
594 siten, että se on käytettävissä kuukauden viimeisenä pankkipäivänä.

595 Työsuhteen päättyessä viimeinen palkka maksetaan työsuhteen päättymistä seuraavana
596 normaalina palkanmaksupäivänä, ellei työntekijän ja työnantajan kesken sovita muusta

597 maksupäivästä. Palkkakuitit toimitetaan sähköisesti työntekijöille viimeistään
598 palkkapäivänä.

599

600 **PALKKA VAJAALTA KALENTERIKUUKAUDELTA**

601 Jos kuukausipalkkaisen työntekijän palkanmaksu alkaa tai päättyy kesken
602 kalenterikuukauden työsuhteen alkamisen tai päättymisen tai muun palkanmaksun
603 käynnistävän tai keskeyttävän tekijän (lomautuksen, palkattoman vapaan tai muun
604 vastaavan syyn) vuoksi, työntekijän palkka kyseiseltä kuukaudesta lasketaan kertomalla
605 palkanmaksun piirissä olevaan osaan kuukautta sisältyvien kalenteripäivien määrä yhden
606 kalenteripäivän laskennallisella palkalla.

607 Yhden kalenteripäivän laskennallinen palkka saadaan jakamalla työntekijän
608 kuukausipalkka kyseisessä kuukaudessa olevien kalenteripäivien lukumäärällä.

609

610 **VARALLAOLOAIKA**

611 Työntekijän, jonka työn luonne sitä edellyttää, kanssa voidaan erikseen sopia
612 erityisestä varallaoloajasta. Varallaoloajaksi sovittavina ajanjaksoina työntekijä sitoutuu
613 olemaan vapaa-ajallaan työnantajan tavoitettavissa kiireellistä työtehtävään kutsua
614 varten. Varallaolo voi edellyttää läsnäoloa tietyssä paikassa, esimerkiksi jos varallaolo
615 tapahtuu työmatkalla.

616 Varallaoloajasta maksetaan työntekijälle erillinen korvaus, jonka suuruudesta sovitaan
617 varallaoloaikasopimuksessa. Varallaoloajan pituus ja toistuvuus on sovittava siten, että se
618 ei kohtuuttomasti haittaa työntekijän vapaa-aikaa.

619 **MUUT ASIAT**

620 **TYÖSUHDE-EDUT**

621 Työntekijöillä on oikeus liiton tarjoamiin työsuhte-etuihin, joista päättää liittohallitus
622 liiton talousarvion puitteissa.

623

624 **TYÖHYVINVOINTIA JA OSAAMISTA TUKEVAA TOIMINTAA**

625 Työnantaja järjestää työhyvinvointia ja osaamista tukevaa toimintaa sekä mahdollistaa
626 työntekijälle oman osaamisensa kehittämistä.

627 Työntekijällä on oikeus yhteen hyvinvointituntiin viikkotyöajasta. Hyvinvointitunti
628 käytetään esimerkiksi ulkoiluun, liikkumiseen, hyvinvointia tukevaan harrastamiseen tai
629 itsensä sivistämiseen. Hyvinvointitunti kirjataan erillisenä normaalina työtuntina
630 tuntikirjanpitoon. Hyvinvointitunti ei ole ylityötä, mutta se voi kerryttää saldokertymää.
631 Hyvinvointituntia ei voida siirtää eri viikolle muussa kuin poikkeustapauksissa ja sopimalla
632 siitä esihenkilön kanssa. Osa-aikaisen työntekijän hyvinvointitunnin pituus lasketaan
633 suhteessa täysipäiväisen työntekijän työpäivän pituuteen, eli hyvinvointiin käytetty
634 työaika on 1/35 työajasta, kuitenkin minimissään 15 min viikossa. Työnantaja ei
635 lähtökohtaisesti korvaa hyvinvointitunnista mahdollisesti kertyviä kustannuksia.

636 Työnantaja järjestää kaikille työntekijöille yhteisiä työkykyä, työhyvinvointia ja osaamista
637 vahvistavia päiviä vähintään kaksi kertaa vuodessa sekä vapaamuotoisia hetkiä
638 viikoittain.

639 Vuositasolla jokaiselle työntekijälle varataan oman osaamisen kehittämisen rahasumma
640 vuositasolla, jota voidaan käyttää oman ammatillisen osaamisen tukemiseen.

641

642 **TYÖVÄLINEET**

643 Liitto vastaa liiton täysipäiväisten työntekijöiden työvälineistä työpaikalla. Esihenkilö ja
644 työntekijä voivat tapauskohtaisesti sopia korvauksesta omien työvälineiden käytöstä
645 talousohjesäännön mukaisesti. Työntekijöille, joiden työtehtävien kannalta se on
646 perusteltua, voidaan myöntää puhelinetu. Puhelinedun myöntämisestä päättää
647 esihenkilö.

648 Etätyössä työnantajan määräyksestä työnantajan ja työntekijöiden edustajat sopivat
649 yleisestä korvauksesta etätyöhön tarvittavista työvälineiden hankkimisesta.

650 Jäsenjärjestöt vastaavat itse omien työntekijöidensä työvälineistä sekä sopivat
651 mahdollisista korvauksista omien työvälineiden käytöstä.

652

653 **TYÖTERVEYSHUOLTO**

654 Liitto tarjoaa työntekijöille vähintään yleislääkäritasoisien työterveyshuollon sekä
655 taloustilanteen mahdollistaessa laajemmat palvelut. Kun uusi työntekijä aloittaa
656 vähintään vuoden pituisessa työsuhteessa, hänet ohjataan
657 työhöntuloterveystarkastukseen. Työterveyshuollon tarkemmasta toiminnasta sovitaan
658 työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa.

659

660

YHTEISTOIMINTA

661

Yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa noudatetaan lakia yhteistoiminnasta yrityksissä.

662

Yhteistoimintaneuvotteluissa ovat osallisina

663

1. työntekijä, jota käsiteltävä asia koskee ja hänen esihenkilönsä

664

2. tai henkilöstön edustaja ja käsiteltävässä asiassa toimivaltainen työnantajan

665

edustaja

666

Henkilöstöä edustaa yhteistoiminnassa henkilöstön valitsema luottamusvaltuutettu.

667

Lisäksi henkilöstö valitsee varaluottamusvaltuutetun.

668

Luottamusvaltuutetulle maksetaan yhteistoimintaan käytetystä ajasta palkkio

669

50 €/kk ja varaluottamusvaltuutetulle 25 €/kk, mikäli hän käyttää tehtävään vapaa-

670

aikaansa. Luottamusvaltuutettu tai varaluottamusvaltuutettu voi valita käyttää tehtävään

671

työaika, jolloin hän luopuu henkilökohtaisesta palkkiosta. Mikäli luottamusvaltuutettuna

672

tai varaluottamusvaltuutettuna toimii paikallisjärjestön työntekijä, kyseisen työajan

673

käytöstä korvataan palkkio paikallisjärjestölle siinä suhteessa, jossa paikallisjärjestö

674

maksaa työntekijän palkan.

675

Työnantajaa edustaa yhteistoiminnassa työnantajan edustaja, joka on työntekijän

676

esihenkilö niissä asioissa, jotka kuuluvat lain, tämän sopimuksen tai työsopimuksen

677

nojalla esihenkilön ratkaistavaksi ja muissa asioissa pääsihteeri. Liittohallitus voi päättää

678

nimetä pääsihteerin lisäksi tai sijasta myös muun henkilön tai henkilöt työnantajan

679

edustajaksi niissä asioissa, joita eivät ole tämän sopimuksen tai työsopimuksen nojalla

680

pääsihteerin ratkaistavia.

681

682

SOPIMUKSEN TULKINTAKYSYMYKSET

683

Tämän sopimuksen noudattamista koskevat tulkintakysymykset ratkaistaan

684

neuvotteluissa henkilöstön edustajan ja työnantajan edustajan välillä. Jos työnantajan

685

edustajana toimii joku muu kuin pääsihteeri ja neuvottelut eivät johda ratkaisuun viedään

686

asia liittohallituksen käsiteltäväksi. Tulkintakysymyksissä hyödynnetään paikallisen

687

sopimuksen tulkintamuistiota, jonka laativat työnantajan ja työntekijöiden edustajat

688

yhteistyössä.

689

690

SOPIMUKSEN KESTO

691

Sopimus astuu voimaan 1.7.2025 ja on voimassa 30.6.2026 asti. Tämän jälkeen sopimus

692

jatkuu aina kaksi vuotta kerrallaan, ellei sitä jompikumpi osapuoli viimeistään kahta

693 kuukautta ennen sopimuskauden päättymistä ilmoita kirjallisesti haluavansa neuvotella
694 siihen muutoksia tai irtisanoa sopimuksen.

695 Jos jompikumpi osapuoli ilmoittaa haluavansa neuvotella sopimukseen muutoksia tai
696 irtisanoa sopimuksen, tämä sopimus on voimassa, kunnes uusi sopimus astuu voimaan
697 tai jompikumpi osapuoli ilmoittaa kirjallisesti lopettavansa neuvottelut.