

# Vihreät nuoret

## PAIKALLINEN SOPIMUS

### SISÄLLYS

7	YLEISET MÄÄRÄYKSET.....	3
8	TYÖSUHTEEN ALOITTAMINEN JA LOPETTAMINEN .....	3
9	TYÖSOPIMUS .....	3
10	KOEAIKA .....	3
11	IRTISANOMINEN .....	3
12	TYÖAIKA .....	4
13	VIIKKOTYÖAIKA.....	4
14	PÄIVITTÄINEN TYÖAIKA .....	4
15	LIUKUVA TYÖAIKA.....	4
16	PÄIVITTÄISET TAUOT .....	5
17	KIINTEÄ TYÖAIKA .....	5
18	ESIHENKILÖN MÄÄRÄYKSET LÄSNÄOLOSTA TYÖPAIKALLA .....	5
19	LISÄTYÖ .....	5
20	YLITYÖ.....	6
21	LIUKUMAN JA LISÄ-SEKÄ YLITYÖN EROTTAMINEN .....	6
22	LISÄ- JA YLITYÖN KORVAAMINEN .....	6
23	AIKASIDONNAISET LISÄT .....	7
24	YLITYÖLISÄN JA AIKASIDONNAISEN LISÄN YHDISTÄMINEN .....	7
25	KESÄ- JA TALVIAIKAAN SIIRTYMINEN .....	7
26	TYÖAIKAKIRJANPITO.....	8
27	VAPAI DEN PITÄMINEN .....	8
28	TOIMENPITEET KORKEAN TUNTIKERTYMÄN PURKAMISEKSI.....	8
29	TYÖNTEKOPAIKKA JA ETÄTYÖ .....	9
30	LOMAT, VAPAAT JA POISSAOLOT.....	10
31	PALKALLISET VAPAAPÄIVÄT .....	10
32	PERHEVAPAAT .....	10

33	SAIRAUSPOISSAOLOT .....	11
34	Sairauspoissaolosta ilmoittaminen työnantajalle .....	11
35	Sairaudesta johtuva sairauspoissaolo .....	11
36	Työtapaturmasta tai väkivallasta johtuva sairauspoissaolo .....	12
37	Sairauspoissaolon palkka .....	12
38	POISSAOLO LÄHEISISTÄ JOHTUVISTA SYISTÄ .....	13
39	Tilapäinen hoitovapaa lapsen sairastumisen vuoksi .....	13
40	Poissaolo pakottavista yksityiselämän syistä .....	13
41	Poissaolo perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi .....	13
42	VUOSILOMA .....	14
43	Vuosiloman kertyminen .....	14
44	Vuosiloman ajankohta .....	14
45	Työntekijän kutsuminen töihin vuosilomalta .....	15
46	Vuosiloman palkka .....	15
47	Lomakorvaus työsuhteen päättyessä .....	16
48	Lomarahaa .....	16
49	Työntekijän, jolle ei kerry vuosilomaa, oikeus vuosilomaa vastaavaan vapaaseen .....	16
50	TYÖMATKAT .....	17
51	MATKA- JA MAJOITUSKUSTANNUSTEN KORVAAMINEN .....	17
52	PÄIVÄRAHOJEN MAKSAMINEN .....	17
53	KOKO- JA OSAPÄIVÄRAHA .....	18
54	TYÖMATKAN MÄÄRITTELEMINEN .....	18
55	TYÖMATKAN LASKEMINEN TYÖAJAKSI .....	19
56	PALKKA .....	19
57	LIITON PALKKAUSJÄRJESTELMÄ .....	19
58	TUNTIPALKKA .....	20
59	AMMATTIYHDISTYSJÄSENMAKSUN PERIMINEN PALKASTA .....	20
60	PALKANMAKSU .....	20
61	PALKKA VAJAALTA KALENTERIKUUKAUDELTA .....	20
62	VARALLAOLOAIKA .....	20
63	MUUT ASIAT .....	21
64	TYÖSUHDE-EDUT .....	21
65	TYÖHYVINVOINTIA JA OSAAMISTA TUKEVAA TOIMINTAA .....	21
66	TYÖVÄLINEET .....	22
67	TYÖTERVEYSHUOLTO .....	22
68	YHTEISTOIMINTA .....	22
69	SOPIMUKSEN TULKINTAKYSEMYKSET .....	23
70	SOPIMUKSEN KESTO .....	23
71		

## 72 YLEISET MÄÄRÄYKSET

73 Tällä sopimuksella sovitaan Vihreiden nuorten ja opiskelijoiden liitto ry:hyn työsuhteessa  
74 olevan henkilöstön työehdoista. Vihreiden nuorten ja opiskelijoiden liitto ry:stä käytetään  
75 jäljempänä tässä sopimuksessa nimitystä ”liitto”.

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

## 78 TYÖSUHTEEN ALOITTAMINEN JA LOPETTAMINEN

### 79 TYÖSOPIMUS

80 Jokaiselle työntekijälle tehdään kirjallinen työ sopimus. Työsopimus tehdään  
81 mahdollisimman pian, viimeistään kahden viikon sisällä työsuhteen aloituksesta.  
82

### 83 KOEAIKA

84 Uudessa työsuhteessa aloittavan työntekijän koeaika on neljä kuukautta, paitsi alle  
85 kahdeksan kuukautta kestävässä työsuhteessa, jossa koeajasta sovitaan erikseen  
86 työnantajan ja työntekijän kesken siten, että koeaika voi olla enintään puolet työsuhteen  
87 kestosta.

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

### 91 IRTISANOMINEN

92 Työsopimuksen irtisanominen tapahtuu voimassa olevan lainsäädännön mukaisesti.

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

94 Jos työnantaja irtisanoo työ sopimuksen, noudatetaan seuraavia irtisanomisaikoja:

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

## 95 **TYÖAIKA**

### 96 **VIKKOTYÖAIKA**

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

100

### 101 **PÄIVITTÄINEN TYÖAIKA**

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

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

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

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

### 111 **LIUKUVA TYÖAIKA**

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

116 Jos työntekijä liukuvan työajan puitteissa tekee alle 5-tuntista työpäivää tai yli 10-tuntista  
117 työpäivää, tästä on ilmoitettava erikseen esihenkilölle. Jos työntekijä on kokonaan  
118 vapaalla liukuman puitteissa, tästä on sovittava erikseen esihenkilön kanssa. Osa-  
119 aikainen työntekijä, joka tekee alle 20 tuntista työviikkoa, voi itse päättää minä päivinä on  
120 töissä ja ilmoittaa tästä esihenkilölle yhdessä sovittulla tavalla.

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

125 Vihreiden nuorten ja opiskelijoiden liitto noudattaa Vihreä liitto ry:n sopimusta  
126 työaikapankin käytöstä.  
127

## 128 **PÄIVITTÄISET TAUOT**

129 Työntekijä voi pitää työpäivän aikana tarpeelliseksi katsomansa määrän tarpeellisen  
130 pituisia taukoja lounasta ja lepoa varten, joiden aikana voi poistua vapaasti työpaikalta.  
131 Taukoja ei lueta työaikaan 30 minuutin mittaista lounastaukoa lukuun ottamatta.  
132

## 133 **KIINTEÄ TYÖAIKA**

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

137 Kokopäiväisten työntekijöiden tulee kuitenkin saapua työpaikalle viimeistään klo 10 ja  
138 lähteä aikaisintaan klo 15, ellei esihenkilön kanssa toisin sovita.  
139

## 140 **ESIHENKILÖN MÄÄRÄYKSET LÄSNÄOLOSTA TYÖPAIKALLA**

141 Työntekijöille, joiden työtehtävät edellyttävät työnantajan arvion mukaan läsnäoloa  
142 tiettyyn aikaan työpaikalla, esihenkilö voi antaa määräyksiä edellä sanottua tarkemmista  
143 läsnäoloajoista klo 8–18 välisenä aikana. Tällainen määräys on annettava vähintään  
144 viikko etukäteen. Tällaiseen määräykseen perustuva työ on aina säännöllistä työaikaa  
145 eikä lisä- tai ylityötä.  
146

## 147 **LISÄTYÖ**

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

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

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

156 Lisätyötä voi tehdä vain erikseen esihenkilön kanssa sopimalla. Työntekijä ja esihenkilö  
157 voivat sopia lisätyön tekemisestä päivä-, viikko- tai kuukausikohtaisesti.  
158

## 159 **YLITYÖ**

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

163 Ylityötä saa kertyä työntekijälle enintään 138 tuntia neljän kuukauden aikana ja 250  
164 tuntia kalenterivuodessa. Ylityö tapahtuu ennen klo 8 aamulla, klo 18 jälkeen illalla tai  
165 viikonloppuisin, juhlapyhinä tai tässä sopimuksessa sovittuina palkallisina vapaapäivinä.  
166

## 167 **LIUKUMAN JA LISÄ-SEKÄ YLITYÖN EROTTAMINEN**

168 Liukuman piiriin kuuluu työntekijän työajan lyhentäminen ja pidentäminen enintään  
169 neljän tunnin verran vuorokaudessa niin, että se perustuu työntekijän omaan ratkaisuun  
170 töidensä järjestämisestä. Lisä- tai ylityötä ovat työnantajan toimeksiannosta tehdyt,  
171 erikseen esihenkilön kanssa sovitut työt ennen klo 8 aamulla, klo 18 jälkeen illalla tai  
172 viikonloppuisin, juhlapyhinä tai tässä sopimuksessa sovittuina palkallisina vapaapäivinä.  
173 Liukumatunnit ja lisä- ja ylityötunnit ovat toisistaan riippumattomia.  
174

## 175 **LISÄ- JA YLITYÖN KORVAAMINEN**

176 Lisätyötunnit korvataan työntekijälle vapaana siten, että yksi lisätyötunti vastaa yhtä  
177 tuntia vapaata.

178 Ylityötunnit korvataan työntekijälle vapaana siten, että yksi ylityötunti vastaa yhtä tuntia  
179 vapaata, minkä lisäksi jokaisesta ylityötunnista työntekijä saa ylityölisän, joka on joko 50  
180 % tai 100 %, eli vastaa joko puolta tuntia tai kokonaista tuntia vapaata.

181 Työpäivinä tehdyt ylityöt ovat nk. vuorokautista ylityötä. Tällöin päivän ensimmäisistä  
182 kahdesta ylityötunnista tuleva ylityölisä on 50 %, eli kyseiset tunnit korvataan 1,5-  
183 kertaisina, ja sen jälkeisistä ylityötunneista tuleva ylityölisä on 100 %, eli eli kyseiset  
184 tunnit korvataan kaksinkertaisina.

185 Vapaapäiviksi määriteltyinä päivinä tehdyt ylityötunnit puolestaan ovat nk. viikoittaista  
186 ylityötä. Tällöin ylityötunneista tuleva ylityölisä on 50 %, eli kyseiset tunnit korvataan 1,5-  
187 kertaisina.

188 Poikkeustapauksessa lisä- ja ylityötunteja voi korvata rahalla työntekijän ja työnantajan  
189 yhteisestä sopimuksesta.  
190

## 191 **AIKASIDONNAISET LISÄT**

192 Työntekijän työtunnit lasketaan tuntikirjanpitoon korotettuna seuraavilla kertoimilla:

- 193 • **Iltalisä:** klo 18–06 arkipäivisin tehdyistä työtunneista työntekijä saa 15 % iltalisän,  
194 eli kyseinen työaika korvataan 1,15-kertaisena.
- 195 • **Lauantailisä:** klo 00–18 lauantaisin tehdyistä työtunneista työntekijä saa 15 %:n  
196 lauantailisän, eli kyseinen työaika korvataan 1,15-kertaisena
- 197 • **Aattolisä:** klo 18–24 pyhäpäivää edeltävinä päivinä tehdyistä työtunneista  
198 työntekijä saa 100 % aattolisän, eli kyseinen työaika korvataan kaksinkertaisena.  
199 Pääsiäislauantaina, juhannusaattona ja jouluaattona aattolisä myönnetään klo 00–  
200 24 väliseltä ajalta.
- 201 • **Pyhälisä:** klo 00–24 pyhäpäivinä tehdyistä työtunneista työntekijä saa 100 %  
202 pyhälisän, eli kyseinen työaika korvataan kaksinkertaisena.

203 Pyhäpäivällä tarkoitetaan tässä sunnuntaita, kirkollista juhlapyhää, uudenvuodenpäivää,  
204 itsenäisyyspäivää ja vapunpäivää.

205 Kertoimia sovelletaan kyseisinä aikoina tehtyyn säännölliseen työaikaan sekä lisä- ja  
206 ylityöhön. Kertoimia ei kuitenkaan käytetä, mikäli työntekijä oma-aloitteisesti liukumaa  
207 hyödyntäen liu'uttaa työaikaansa kyseisille ajoille.  
208

## 209 **YLITYÖLISÄN JA AIKASIDONNAISEN LISÄN YHDISTÄMINEN**

210 Mikäli kyseisinä aikoina tehdyt työtunnit ovat ylityötunteja, ylityölisän ja aikasidonnaisen  
211 lisän yhteisvaikutus saadaan laskettua lisäämällä yllämainittuihin kertoimiin ylityölisän  
212 kerroin +0,5 tai +1,0.  
213

## 214 **KESÄ- JA TALVIAIKAAN SIIRTYMINEN**

215 Kesäaikaan ja siitä pois siirtymisen yhteydessä tehty työaika lasketaan todellisen  
216 kuluneen ajan mukaan eikä kyseisen vuorokauden kellonaikojen välisenä aikana.  
217 Aikasidonnaisiin lisiin oikeuttava aika määräytyy virallisten kellonaikojen ja todellisen  
218 keston mukaan.  
219

220

## **TYÖAIKAKIRJANPITO**

221 Työntekijä on velvollinen pitämään työaikakirjanpitoa työnantajan tätä tarkoitusta varten  
222 toimittamassa työajanseurantajärjestelmässä. Esihenkilö seuraa työntekijöiden  
223 tuntisaldojen kehitystä vähintään kerran kuukaudessa loma-aikoja lukuunottamatta.

224 Työaikakirjanpidossa seurataan kolmea tuntikertymää:

225 1. Työntekijän liukumasaldo (välillä -40 – +40 tuntia)

226 2. Työntekijän ylityösaldot (välillä -25 – 138 / 250 tuntia [4 kk:n / kalenterivuoden  
227 aikana])

228 3. Työntekijän muu tuntikertymä (lisätyöt sekä aikasidonnaiset lisät, ei ehdotonta  
229 rajaa)

230

231

## **VAPAIEN PITÄMINEN**

232 Työntekijä voi lyhentää työaikakirjanpitoonsa kertynyttä tuntikertymää kahdella tavalla:

233 1. Tekemällä omalla päätöksellään liukuman puitteissa miinustunteja

234 2. Sopimalla esihenkilön kanssa liukumaa suuremmasta vapaiden pitämisestä: joko  
235 lyhyemmistä työpäivistä tai kokonaisista vapaapäivistä

236 Tuntikertymää lyhentävistä vapaista sovitaan esihenkilön kanssa tapauskohtaisesti  
237 käytetäänkö liukumasaldo- vai ylityösaldotunteja.

238

239

## **TOIMENPITEET KORKEAN TUNTIKERTYMÄN PURKAMISEKSI**

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

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

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

255 Viimesijaisena vaihtoehtona, jos mikään muu ei ole töiden järjestämisen kannalta  
256 mahdollista, työaikakertymä tai osa siitä voidaan sopia korvattavaksi rahana joko  
257 pääsihteerin, pääsihteerin ja puheenjohtajien yhteisellä tai liittohallituksen päätöksellä.  
258

## 259 **TYÖNTEKOPAIKKA JA ETÄTYÖ**

260 Työntekijän pääasiallisesta työntekopaikasta sovitaan työsopimuksessa. Työntekopaikka  
261 voi olla työtehtävän luonteesta riippuen puoluetoimisto, tietyn jäsenjärjestön toimisto  
262 tai muu työnantajan tarjoama työpiste.

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

267 Jäsenjärjestön tehtäviä hoitavan työntekijän työntekopaikasta sovitaan ko. järjestön ja  
268 esihenkilönä toimivan työnantajan edustajan kesken työsopimusta laadittaessa tai  
269 muutettaessa.

270 Liiton palveluksessa olevan työntekijän työntekopaikasta sovitaan työnantajan edustajan,  
271 joka laatii työsopimuksen, päätöksellä työsopimusta laadittaessa tai muutettaessa. Jos  
272 kyseessä on vakituinen liiton palveluksessa oleva työntekijä, jonka työaika on yli kaksi  
273 päivää viikossa (14 tuntia viikossa), työsopimuksen laatiminen sellaisena,  
274 että työntekopaikka on muu kuin puoluetoimisto, vaatii liittohallituksen valtuutuksen.

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

283

## LOMAT, VAPAAT JA POISSAOLOT

284

### PALKALLISET VAPAAPÄIVÄT

285

Palkallisia vapaapäiviä ovat lauantait ja sunnuntait sekä seuraavassa listatut yleiset ja

286

puolueen määrittämät erityiset palkalliset vapaapäivät.

<p>(I) Yleiset palkalliset vapaapäivät:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• uudenvuodenpäivä</li><li>• loppiainen</li><li>• pitkäperjantai</li><li>• 2. pääsiäispäivä</li><li>• vapunpäivä</li><li>• helatorstai</li><li>• juhannusaatto</li><li>• itsenäisyyspäivä</li><li>• jouluaatto</li><li>• joulupäivä</li><li>• tapaninpäivä</li></ul>	<p>(II) Vihreiden nuorten erikseen määrittämät palkalliset vapaapäivät:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• vapunaatto</li><li>• helatorstain jälkeinen perjantai</li><li>• Miina Sillanpään ja kansalaisvaikuttamisen päivä</li><li>• 23. joulukuuta (jouluaatonaatto)</li><li>• uudenvuodenaatto</li><li>• oman asunnon muuttopäivä</li><li>• oma hääpäivä</li><li>• oma 20-, 30-, 40-, 50- ja 60-vuotissyntymäpäivä tai sen läheisyydessä oleva päivä (mikäli osuu muulle vapaapäivälle)</li><li>• läheisen hautajaiset tai kuolemaan liittyvien tehtävien hoito</li><li>• vapaavalintainen läheispäivä kerran vuodessa</li></ul>
--	--

287

288

### PERHEVAPAAT

289

Synnyttävällä vanhemmalla on oikeus perhevapaaseen sille ajalle, jolle hänelle

290

myönnetään äitiysrahaa, eli 105 arkipäivää.

291

Työntekijällä on oikeus täyteen palkkaan ensimmäisinä 72 päivänä, ja tämän ajan aikana

292

päiväraha maksetaan työnantajalle.

293

Ei-synnyttävällä vanhemmalla on oikeus perhevapaaseen 75 arkipäivänä, eli saman

294

verran kuin synnyttävällä vanhemmalla pl. 30 arkipäivää, jotka sijoittuvat ennen lapsen

295

syntymää.

296

Työntekijällä on oikeus täyteen palkkaan ensimmäisinä 72 päivän aikana, joiden aikana

297

vanhempainraha maksetaan työnantajalle ensimmäisten 18 päivän aikana. Seuraavien 36

298 päivän aikana työnantaja maksaa sen osuuden palkasta, joka ylittää vanhempainrahan, ja  
299 vanhempainraha maksetaan työntekijälle. Loput 18 päivää työnantaja maksaa täyttä  
300 palkkaa 15 päivästä sekä vanhempainrahan kokoista palkkaa 3 päivästä.

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

302 Perhevapaan jälkeen vanhemmalla, joka hoitaa lasta kotona, on oikeus  
303 vanhempainvapaaseen sairausvakuutuslain mukaan. Vanhempainvapaa on 158  
304 arkipäivän pituinen. Nämä vapaat voidaan jakaa useamman vanhemman väliin.  
305 Monikkoperheiden vanhempainvapaa on 60 päivää pidempi.

306 Adoptiovanhempien kohdalla sovelletaan samaa järjestelyä kuin ei-synnyttävien  
307 vanhempien osalta.

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

309 Työntekijällä on työsopimuslain mukaan oikeus osittaiseen hoitovapaaseen, eli  
310 lyhennettyyn työpäivään lapsen hoitamiseksi lapsen peruskoulun aloittamisen vuoden  
311 loppuun asti.

312 Perhevapaasta on ilmoitettava työnantajalle työsopimuslain mukaisesti.

313

## 314 **SAIRAUSSPOISSAOLOT**

### 315 **Sairauspoissaolosta ilmoittaminen työnantajalle**

316 Työntekijällä on velvollisuus ilmoittaa sairauspoissaoloistaan työnantajan edustajan  
317 määräämälle henkilölle sekä toimittaa työnantajalle lääkärintodistus oma-aloitteisesti  
318 seitsemän päivää ylittävstä poissaolosta tai työnantajan erikseen sitä pyytäessä  
319 lyhyemmältäkin ajalta.

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

322 Työterveyshuoltolain mukaisesti työntekijän työkyvyn arvioimiseksi ja  
323 työssäjatkamismahdollisuuksien selvittämiseksi työnantaja ilmoittaa työntekijän  
324 sairauspoissaolosta työterveyshuoltoon viimeistään silloin, kun poissaoloja on kertynyt yli  
325 30 päivää vuodessa.

326

### 327 **Sairaudesta johtuva sairauspoissaolo**

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

331 Sairauspoissaolot katsotaan yhtäjaksoiseksi sairauspoissaoloksi, jollei työntekijä ole  
332 niiden välillä ollut työssä vähintään 30 kalenteripäivän jaksoa tai jolleivät  
333 sairauspoissaolot johdu selvästi eri sairauksista, tapaturmista tai vastaavista tapauksista.  
334

### 335 **Työtapaturmasta tai väkivallasta johtuva sairauspoissaolo**

336 Mikäli työntekijä joutuu työtehtävissään kokemansa työtapaturman, ammattitaudin tai  
337 väkivallan vuoksi työkyvyttömäksi, maksetaan sairauspoissaolon ajalta täyttä palkkaa 90  
338 päivän ajanjaksolta ja sen jälkeen 2/3 palkasta enintään vuoden ajalta, mikäli syynä on  
339 työtapaturma, ja täyttä palkkaa 365 päivän ajanjaksolta, mikäli syynä on väkivalta.  
340 Palkanmaksua jatketaan kuudella kuukaudella, jos työntekijä hakeutuu kahdeksan  
341 kuukauden kuluessa työtapaturman, ammattitaudin tai työssä koetun väkivallan  
342 aiheuttaman työkyvyttömyyden alkamisesta työkyvyttömyyseläkkeelle tai kuntoutustuen  
343 piiriin.  
344

### 345 **Sairauspoissaolon palkka**

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

348 Tunti- ja urakkapalkkaiselle työntekijälle maksetaan sairauspoissaolon ajalta palkkaa sen  
349 mukaisesti, miten sairauspoissaolon ajalle sijoittuu sovittuja työtunteja. Jos  
350 sairauspoissaolon ajalle ei sijoitu lainkaan sovittuja työtunteja, tältä ajalta ei makseta  
351 palkkaa.

352 Jos sairauspoissaoloajalle on sovittuja työtunteja, jotka sijoittuvat normaalin  
353 viikkotyöajan ulkopuolelle, työntekijälle korvataan nämä tunnit ilman aikasidonnaisia lisiä  
354 tai ylityölisä.

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

360 Ajalta, jolloin työnantaja maksaa työntekijälle sairausajan palkkaa, työnantajalla on  
361 oikeus saada työntekijälle sairausvakuutuslain tai tapaturmavakuutuslain mukaan  
362 kuuluva päiväraha, kuitenkin enintään maksamaansa palkkaa vastaava määrä.  
363

364

## **POISSAOLO LÄHEISISTÄ JOHTUVISTA SYISTÄ**

365

### **Tilapäinen hoitovapaa lapsen sairastumisen vuoksi**

366

Jos työntekijän lapsi tai hänen taloudessaan vakituisesti asuva lapsi sairastuu

367

äkillisesti, työntekijällä on oikeus saada tilapäistä hoitovapaata enintään neljä työpäivää

368

lapsen hoitamiseksi tai lapsen hoidon järjestämiseksi.

369

Oikeus tilapäiseen hoitovapaaseen koskee alle 10-vuotiasta lasta tai alle 18-vuotiasta

370

vammaista tai pitkäaikaissairasta lasta. Oikeus on myös lapsen vanhemmalla, joka ei asu

371

tämän kanssa samassa taloudessa.

372

Tilapäiseen hoitovapaaseen oikeutetut henkilöt saavat olla tilapäisellä hoitovapaalla

373

saman kalenterijakson aikana, mutta eivät yhtäaikaisesti. Oikeus tilapäiseen

374

hoitovapaaseen on lapsi- ja sairauskohtainen. Jos toinen lapsi sairastuu tai sama lapsi

375

sairastuu toiseen sairauteen, on uusi tilapäisen hoitovapaan neljän päivän jakso

376

käytettävissä.

377

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle tilapäisestä hoitovapaasta ja sen arvioidusta

378

kestosta niin pian kuin mahdollista. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä

379

luotettava selvitys tilapäisen hoitovapaan perusteesta.

380

Tilapäisen hoitovapaan ajalta työntekijälle maksetaan täyttä palkkaa.

381

382

### **Poissaolo pakottavista yksityiselämän syistä**

383

Työntekijällä on oikeus tilapäiseen palkattomaan poissaoloon työstä, jos hänen välitön

384

läsnäolonsa on välttämätöntä hänen läheisensä kohdanneen, sairaudesta tai

385

onnettomuudesta johtuvan, ennalta arvaamattoman ja pakottavan syyn vuoksi.

386

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle poissaolostaan ja sen syystä niin pian kuin

387

mahdollista. Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä luotettava selvitys

388

poissaolonsa perusteesta.

389

390

### **Poissaolo perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi**

391

Jos työntekijän poissaolo on tarpeen hänen perheenjäsenensä, muun hänelle läheisen

392

henkilön, tai hänen vastuullaan olevan eläimen erityistä hoitoa varten, työnantajan on

393

pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi jäädä määräajaksi palkattomalle

394

vapaalle työstä. Työnantaja ja työntekijä sopivat vapaan kestosta ja muista järjestelyistä.

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

398 Työnantajan pyynnöstä työntekijän on esitettävä selvitys poissaolon ja sen  
399 keskeyttämisen perusteista.

400

## 401 **VUOSILOMA**

### 402 **Vuosiloman kertyminen**

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

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

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

413 Työssäolon veroiseksi ja siten vuosilomaa kerryttäväksi ajaksi katsotaan  
414 vuosilomalaissa mm.:

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

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

423

### 424 **Vuosiloman ajankohta**

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

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

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

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

438 Kuitenkin vähintään kaksi viikkoa vuosilomasta on pidettävä kyseisen kalenterivuoden  
439 lomakauden aikana.

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

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

446

#### 447 **Työntekijän kutsuminen töihin vuosilomalta**

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

452

#### 453 **Vuosiloman palkka**

454 Kuukausipalkkaiselle työntekijälle maksetaan vuosiloman ajalta samaa palkkaa, joka  
455 hänellä on ollut vuosiloman alkaessa.

456 Tunti- ja urakkapalkkaiselle työntekijälle, jolle on kertynyt oikeutta vuosilomaan,  
457 maksetaan vuosiloman ajalta vuosilomalain mukainen palkka, joka on suuruudeltaan  
458 11,5 % työntekijälle lomanmääräytymisvuoden aikana maksetusta palkasta.

459 Vuosilomapäivien palkka maksetaan normaaleina palkanmaksupäivinä.

460

461 **Lomakorvaus työsuhteen päättyessä**

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

465

466 **Lomaraha**

467 Työntekijöille maksetaan kertyneiltä lomanmääräytymiskuukausilta lomaraha, joka  
468 lasketaan kaavalla:

469 *lomarahan maksamista edeltävän kuukauden kuukausipalkka*  
470 *x lomanmääräytymisvuodelta kertyneiden täysien lomanmääräytymiskuukausien*  
471 *lukumäärä x kerroin 0,05.*

472 Lomaraha maksetaan kesäkuussa, elleivät työntekijä ja työnantaja sovi muusta  
473 maksuajankohdasta.

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

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

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

481

482 **Työntekijän, jolle ei kerry vuosilomaa, oikeus vuosilomaa vastaavaan**  
483 **vapaaseen**

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

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

491 Näiden vapaapäivien ajankohtaan sovelletaan tämän sopimuksen mukaisia  
492 vuosiloman ajankohtaa koskevia määräyksiä, kuitenkin siten, että työntekijän on

- 493 ilmoitettava työnantajalle ennen lomakauden alkua aikeestaan käyttää oikeuttaan  
494 vapaisiin. Näitä vapaapäiviä ei voi lykätä myöhemmin pidettäväksi säästövapaaksi.
- 495 Vuosilomaa vastaavalta vapaalta maksetaan työntekijälle vuosilomalain mukainen  
496 lomakorvaus, joka on suuruudeltaan 11,5 % työntekijälle lomanmääräytymisvuoden  
497 aikana maksetusta palkasta.
- 498 Jos työntekijällä on työsuhteen päättyessä kertyneenä oikeutta vuosilomaa  
499 vastaaviin vapaapäiviin, joita hän ei ole ehtinyt pitää, työntekijälle maksetaan näistä  
500 pitämättä jäävistä vapaapäivistä lomakorvaus vuosilomalain mukaisesti.
- 501 Vuosilomaa vastaavilta lomapäiviltä ei makseta lomarahaa.

## 502 **TYÖMATKAT**

### 503 **MATKA- JA MAJOITUSKUSTANNUSTEN KORVAAMINEN**

- 504 Työntekijöiden matka- ja majoituskustannukset työnantajan määräämiltä työmatkoilta  
505 korvataan liiton matkustusohjesäännön mukaisesti. Korvauksen edellytyksenä on  
506 työnantajan antama lupa matkaan.
- 507 Jäsenjärjestön tehtäviä hoitavan työntekijän matka- ja  
508 majoituskustannusten korvaamisesta vastaa kyseinen järjestö silloin, kun kustannukset  
509 johtuvat kyseisen järjestön määräämästä työmatkasta. Liitto vastaa näiden työntekijöiden  
510 matka- ja majoituskustannusten korvaamisesta silloin, kun kyse on liiton määräämästä  
511 työmatkasta.
- 512 Matka- ja majoituskulut on laskutettava kahden kuukauden kuluessa  
513 matkasta.
- 514

### 515 **PÄIVÄRAHOJEN MAKSAMINEN**

- 516 Työntekijöille maksetaan päivärahat työnantajan määräämiltä työmatkoilta. Päivärahojen  
517 maksun edellytyksenä on työnantajan antama lupa matkaan.
- 518 Jäsenjärjestön tehtäviä hoitavan työntekijän päivärahoista vastaa kyseinen järjestö silloin,  
519 kun päiväraha seuraa kyseisen järjestön määräämästä työmatkasta. Liitto vastaa näiden  
520 työntekijöiden päivärahoista silloin, kun kyse on liiton määräämästä työmatkasta. Liitto  
521 kuitenkin huolehtii kaikkien työntekijöiden päivärahojen maksamisesta ja  
522 laskuttaa edelleen jäsenjärjestöltä niiden vastuulle kuuluvat päivärahat.
- 523 Päivärahat on laskutettava kahden kuukauden kuluessa matkasta.
- 524

525

## **KOKO- JA OSAPÄIVÄRAHA**

526 Oikeus koko- tai osapäivärahoihin työmatkan ajalta määräytyy seuraavien periaatteiden  
527 mukaan:

- 528 • Jos työmatka kestää yli 6 tuntia, se oikeuttaa osapäivärahaan.
- 529 • Jos työmatka kestää yli 10 tuntia, se oikeuttaa kokopäivärahaan.
- 530 • Jos työmatka kestää täyden matkavuorokauden (24 tuntia) jälkeen yli 2 tuntia, se  
531 oikeuttaa uuteen osapäivärahaan.
- 532 • Jos työmatka kestää täyden matkavuorokauden (24 tuntia) jälkeen yli 6 tuntia, se  
533 oikeuttaa uuteen kokopäivärahaan.

534 Työntekijöille maksettavat koko- ja osapäivärahat sekä koti- että ulkomaan matkoilta ovat  
535 verottajan vuosittain vahvistamat verottomat kotimaan tai kyseisen ulkomaan  
536 päivärahojen enimmäissummat.

537 Kokopäivärahaan oikeuttavana päivänä päiväraha maksetaan puolitettuna, jos päivään  
538 sisältyy kaksi ilmaista ateriaa. Osapäivärahaan oikeuttavana päivänä päiväraha  
539 maksetaan puolitettuna, jos päivään sisältyy yksi ilmainen ateria.

540 Ilmaiseksi ateriaksi ei katsota hotelliaamiaista.

541

## **TYÖMATKAN MÄÄRITTELEMINEN**

542 Työmatkana ei pidetä matkaa työntekijän kotoa työpaikalle ja takaisin.

544 Matkavuorokausi on työmatkan alkamisesta tai edellisen matkavuorokauden  
545 päättymisestä alkava 24 tuntia kestävä ajanjakso. Se alkaa työntekijän lähtemisestä  
546 matkaan työpaikaltaan tai kotoaan ja päättyy hänen palaamiseensa työpaikalle tai  
547 kotiinsa.

548 Työmatkan ei kuitenkaan katsota vielä päättyneen, mikäli työntekijä palaa työpaikalleen  
549 ainoastaan työvälineiden luovuttamista tai vaihtamista, uusien työmääräysten saamista  
550 tai muuta niihin verrattavaa, lyhytaikaista työtehtävien hoitamista varten, jos hän tämän  
551 jälkeen välittömästi jatkaa työmatkaansa.

552 Työntekijä voi yhdistää työmatkan vapaapäivään tai vapaapäiviin työmatkan kohteessa,  
553 jos työnantaja antaa tähän luvan. Tästä aiheutuvista ylimääräisistä matka- ja  
554 majoituskustannuksista työntekijä vastaa itse. Tällaista matkaa pidentävää vapaa-aikaa ei  
555 lasketa mukaan matkavuorokausiin eikä siten päivärahaan oikeuttavaan aikaan.

556

## 557 **TYÖMATKAN LASKEMINEN TYÖAJAKSI**

558 Työmatkaan käytettyä aikaa ei lasketa työajaksi, paitsi siltä osin kuin työntekijä suorittaa  
559 matkalla ollessaan varsinaisia työtehtäviään (esimerkiksi vastaa sähköposteihin junasta  
560 käsin tai osallistuu perillä ollessaan työtehtäviin kuuluvaan kokoukseen). Tällainen  
561 työtehtäviin työmatkalla käytetty aika lasketaan normaaliin tapaan työajaksi.

562 Työmatkaan käytetty aika lasketaan kuitenkin mukaan työaikaan siinä tapauksessa, että  
563 työntekijän työaika kyseiseltä päivältä jäisi alle viiden tunnin tai työntekijän laskennallisen  
564 päivittäisen työajan (työntekijän säännöllinen viikoittainen työaika jaettuna viidellä,  
565 esimerkiksi kokopäiväisellä 35 viikkotunnin työajalla 7 tuntia per päivä), jos  
566 laskennallinen päivittäinen työaika on suurempi kuin viisi tuntia.

567 Tällaisessa tapauksessa työntekijän työmatkaan käyttämät tunnit lasketaan  
568 työssäolon veroiseksi ajaksi siten että päivän varsinaiseen työaikaan lisätään työmatkaan  
569 käytetyt tunnit, kuitenkin siten, että nämä ovat yhdessä enintään työntekijän  
570 laskennallisen päivittäisen työajan verran.

571 Työssäolon veroiseksi ajaksi laskettavat työmatkatunnit eivät ole työaikaa eivätkä siten  
572 lisä- tai ylityötä, eikä niiltä makseta aikasidonnaisia lisiä, kuten pyhälisiä.

## 573 **PALKKA**

### 574 **LIITON PALKKAUSJÄRJESTELMÄ**

575 Liiton palkkausjärjestelmä perustuu Vihreiden nuorten palkkasopimukseen.  
576 Palkkasopimuksessa on määritelty liitossa noudatettavat vaativuusluokat,  
577 vaativuusluokkakohtaiset palkkaluokat sekä lisien perusteet. Jokaiselle työntekijälle on  
578 määritelty hänen toimenkuvaansa perustuva vaativuusluokka. Työntekijän palkka koostuu  
579 tämän palkkaluokan mukaisesta peruspalkasta sekä lisistä. Palkkasopimus neuvotellaan  
580 työntekijöiden edustajan ja työnantajan edustajan välillä erikseen tästä sopimuksesta.  
581 Palkkasopimus on julkinen.

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

585

## 586 **TUNTIPALKKA**

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

- 589 1. Jos työntekijän työaika on 35 tuntia viikossa, kerroin on 148.
- 590 2. Jos työntekijän työaika on muu kuin 35 tuntia viikossa, kerroin saadaan jakamalla  
591 148 35:llä ja kertomalla se työntekijän viikkotyötuntien määrällä.

592

## 593 **AMMATTIYHDISTYSJÄSENMAKSUN PERIMINEN PALKASTA**

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

596

## 597 **PALKANMAKSU**

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

600 Työsuhteen päättyessä viimeinen palkka maksetaan työsuhteen päättymistä  
601 seuraavana normaalina palkanmaksupäivänä, ellei työntekijän ja työnantajan kesken  
602 sovita muusta maksupäivästä. Palkkakuitit toimitetaan sähköisesti työntekijöille  
603 viimeistään palkkapäivänä.

604

## 605 **PALKKA VAJAALTA KALENTERIKUUKAUDELTA**

606 Jos kuukausipalkkaisen työntekijän palkanmaksu alkaa tai päättyy kesken  
607 kalenterikuukauden työsuhteen alkamisen tai päättymisen tai muun palkanmaksun  
608 käynnistävän tai keskeyttävän tekijän (lomautuksen, palkattoman vapaan tai muun  
609 vastaavan syyn) vuoksi, työntekijän palkka kyseiseltä kuukaudelta lasketaan kertomalla  
610 palkanmaksun piirissä olevaan osaan kuukautta sisältyvien kalenteripäivien määrä yhden  
611 kalenteripäivän laskennallisella palkalla.

612 Yhden kalenteripäivän laskennallinen palkka saadaan jakamalla työntekijän  
613 kuukausipalkka kyseisessä kuukaudessa olevien kalenteripäivien lukumäärällä.

614

## 615 **VARALLAOLOAIKA**

616 Työntekijän, jonka työn luonne sitä edellyttää, kanssa voidaan erikseen sopia erityisestä  
617 varallaoloajasta. Varallaoloajaksi sovittavina ajanjaksoina työntekijä sitoutuu olemaan

- 618 vapaa-ajallaan työnantajan tavoitettavissa kiireellistä työtehtävään kutsua varten.  
619 Varallaolo voi edellyttää läsnäoloa tietyssä paikassa, esimerkiksi jos varallaolo tapahtuu  
620 työmatkalla.
- 621 Varallaoloajasta maksetaan työntekijälle erillinen korvaus, jonka suuruudesta sovitaan  
622 varallaoloaikasopimuksessa. Varallaoloajan pituus ja toistuvuus on sovittava siten, että se  
623 ei kohtuuttomasti haittaa työntekijän vapaa-aikaa.

## 624 **MUUT ASIAT**

### 625 **TYÖSUHDE-EDUT**

- 626 Työntekijöillä on oikeus liiton tarjoamiin työsuhte-etuihin, joista päättää liittohallitus  
627 liiton talousarvion puitteissa.

628

### 629 **TYÖHYVINVOINTIA JA OSAAMISTA TUKEVAA TOIMINTAA**

- 630 Työnantaja järjestää työhyvinvointia ja osaamista tukevaa toimintaa sekä mahdollistaa  
631 työntekijälle oman osaamisensa kehittämistä.

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

- 641 Työnantaja järjestää kaikille työntekijöille yhteisiä työkykyä, työhyvinvointia ja osaamista  
642 vahvistavia päiviä vähintään kaksi kertaa vuodessa sekä vapaamuotoisia hetkiä  
643 viikoittain.

- 644 Vuositasolla jokaiselle työntekijälle varataan oman osaamisen kehittämisen rahasumma  
645 vuositasolla, jota voidaan käyttää oman ammatillisen osaamisen tukemiseen.

646

647

## **TYÖVÄLINEET**

648 Liitto vastaa liiton täysipäiväisten työntekijöiden työvälineistä työpaikalla. Esihenkilö ja  
649 työntekijä voivat tapauskohtaisesti sopia korvauksesta omien työvälineiden käytöstä  
650 talousohjesäännön mukaisesti. Työntekijöille, joiden työtehtävien kannalta se on  
651 perusteltua, voidaan myöntää puhelinetu. Puhelinedun myöntämisestä päättää  
652 esihenkilö.

653 Etätöissä työnantajan määräyksestä työnantajan ja työntekijöiden edustajat sopivat  
654 yleisestä korvauksesta etätöihin tarvittavista työvälineiden hankkimisesta.

655 Jäsenjärjestöt vastaavat itse omien työntekijöidensä työvälineistä sekä sopivat  
656 mahdollisista korvauksista omien työvälineiden käytöstä.

657

658

## **TYÖTERVEYSHUOLTO**

659 Liitto tarjoaa työntekijöille vähintään yleislääkäritasoisien työterveyshuollon sekä  
660 taloustilanteen mahdollistaessa laajemmat palvelut. Kun uusi työntekijä aloittaa  
661 vähintään vuoden pituisessa työsuhteessa, hänet ohjataan  
662 työhöntuloterveystarkastukseen. Työterveyshuollon tarkemmasta toiminnasta sovitaan  
663 työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa.

664

665

## **YHTEISTOIMINTA**

666 Yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa noudatetaan lakia yhteistoiminnasta yrityksissä.

667 Yhteistoimintaneuvotteluissa ovat osallisina

668 1. työntekijä, jota käsiteltävä asia koskee ja hänen esihenkilönsä

669 2. tai henkilöstön edustaja ja käsiteltävässä asiassa toimivaltainen työnantajan  
670 edustaja

671 Henkilöstöä edustaa yhteistoiminnassa henkilöstön valitsema luottamusvaltuutettu.

672 Lisäksi henkilöstö valitsee varaluottamusvaltuutetun.

673 Luottamusvaltuutetulle maksetaan yhteistoimintaan käytetystä ajasta palkkio 50 €/kk ja  
674 varaluottamusvaltuutetulle 25 €/kk, mikäli hän käyttää tehtävään vapaa-aikaansa.

675 Luottamusvaltuutettu tai varaluottamusvaltuutettu voi valita käyttää tehtävään työaika,  
676 jolloin hän luopuu henkilökohtaisesta palkkiosta. Mikäli luottamusvaltuutettuna tai  
677 varaluottamusvaltuutettuna toimii paikallisjärjestön työntekijä, kyseisen työajan käytöstä  
678 korvataan palkkio paikallisjärjestölle siinä suhteessa, jossa paikallisjärjestö maksaa  
679 työntekijän palkan.

680 Työnantajaa edustaa yhteistoiminnassa työnantajan edustaja, joka on työntekijän  
681 esihenkilö niissä asioissa, jotka kuuluvat lain, tämän sopimuksen tai työsopimuksen  
682 nojalla esihenkilön ratkaistavaksi ja muissa asioissa pääsihteeri. Liittohallitus voi päättää  
683 nimetä pääsihteerin lisäksi tai sijasta myös muun henkilön tai henkilöt työnantajan  
684 edustajaksi niissä asioissa, joita eivät ole tämän sopimuksen tai työsopimuksen nojalla  
685 pääsihteerin ratkaistavia.  
686

## 687 **SOPIMUKSEN TULKINTAKYSYMYKSET**

688 Tämän sopimuksen noudattamista koskevat tulkintakysymykset ratkaistaan  
689 neuvotteluissa henkilöstön edustajan ja työnantajan edustajan välillä. Jos työnantajan  
690 edustajana toimii joku muu kuin pääsihteeri ja neuvottelut eivät johda ratkaisuun viedään  
691 asia liittohallituksen käsiteltäväksi. Tulkintakysymyksissä hyödynnetään paikallisen  
692 sopimuksen tulkintamuistiota, jonka laativat työnantajan ja työntekijöiden edustajat  
693 yhteistyössä.  
694

## 695 **SOPIMUKSEN KESTO**

696 Sopimus astuu voimaan 1.4.2026 ja on voimassa 30.6.2028 asti. Tämän jälkeen sopimus  
697 jatkuu aina kaksi vuotta kerrallaan, ellei sitä jompikumpi osapuoli viimeistään kahta  
698 kuukautta ennen sopimuskauden päättymistä ilmoita kirjallisesti haluavansa neuvotella  
699 siihen muutoksia tai irtisanoa sopimuksen.

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